

## RÉSULTATS DU SCRUTIN

## Résolutions Ordinaires

| N° | Résolution                                                                                                                         | Résultat | Pour        |         | Contre    |        | Abstention |   | Total des voix prises en compte | Actions représentées par les voix exprimées | Proportion du capital social représenté par les voix exprimées | Voix hors vote | Voix nulles | Quorum   |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-------------|---------|-----------|--------|------------|---|---------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|----------------|-------------|----------|
|    |                                                                                                                                    |          | Votes       | %       | Votes     | %      | Votes      | % |                                 |                                             |                                                                |                |             |          |
| 7  | Renouvellement de Monsieur John Carrafiell en sa qualité de membre du Conseil de surveillance                                      |          |             |         |           |        |            |   |                                 |                                             |                                                                |                |             |          |
|    | 7                                                                                                                                  | Adoptée  | 216 023 455 | 99,66 % | 730 648   | 0,34 % | 60 007     | - | 216 754 103                     | 216 814 110                                 | 73,534 %                                                       | 0              | 0           | 75,973 % |
| 8  | Renouvellement de Monsieur Steven Fivel en sa qualité de membre du Conseil de surveillance                                         |          |             |         |           |        |            |   |                                 |                                             |                                                                |                |             |          |
|    | 8                                                                                                                                  | Adoptée  | 213 792 294 | 98,63 % | 2 962 772 | 1,37 % | 59 044     | - | 216 755 066                     | 216 814 110                                 | 73,534 %                                                       | 0              | 0           | 75,973 % |
| 9  | Renouvellement de Monsieur Robert Fowlds en sa qualité de membre du Conseil de surveillance                                        |          |             |         |           |        |            |   |                                 |                                             |                                                                |                |             |          |
|    | 9                                                                                                                                  | Adoptée  | 216 363 117 | 99,82 % | 391 949   | 0,18 % | 59 044     | - | 216 755 066                     | 216 814 110                                 | 73,534 %                                                       | 0              | 0           | 75,973 % |
| 10 | Approbation de la politique de rémunération 2021 du Président du Conseil de Surveillance et des membres du Conseil de Surveillance |          |             |         |           |        |            |   |                                 |                                             |                                                                |                |             |          |
|    | 10                                                                                                                                 | Adoptée  | 216 606 153 | 99,93 % | 150 375   | 0,07 % | 57 582     | - | 216 756 528                     | 216 814 110                                 | 73,534 %                                                       | 0              | 0           | 75,973 % |
| 11 | Approbation de la politique de rémunération 2021 du Président du Directoire                                                        |          |             |         |           |        |            |   |                                 |                                             |                                                                |                |             |          |
|    | 11                                                                                                                                 | Adoptée  | 211 753 235 | 97,69 % | 5 002 822 | 2,31 % | 58 053     | - | 216 756 057                     | 216 814 110                                 | 73,534 %                                                       | 0              | 0           | 75,973 % |
| 12 | Approbation de la politique de rémunération 2021 des membres du Directoire                                                         |          |             |         |           |        |            |   |                                 |                                             |                                                                |                |             |          |
|    | 12                                                                                                                                 | Adoptée  | 211 238 994 | 97,46 % | 5 516 316 | 2,54 % | 58 800     | - | 216 755 310                     | 216 814 110                                 | 73,534 %                                                       | 0              | 0           | 75,973 % |

## 6.2 RÉMUNÉRATIONS DES MANDATAIRES SOCIAUX

### 6.2.1 Politique de rémunération des mandataires sociaux

La présente section sera soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale mixte du 17 juin 2021, dans le cadre de résolutions spécifiques, et est conforme à l'intégralité des recommandations du Code AFEP-MEDEF en matière de rémunération.

#### 6.2.1.1 Principes fondamentaux encadrant la détermination de la politique de rémunération

Dans l'intérêt social de Klépierre et afin de favoriser sa pérennité, le Conseil de surveillance arrête une politique de rémunération sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations qui prend en compte les principes figurant dans le Code AFEP-MEDEF (exhaustivité, équilibre entre les éléments de la rémunération, benchmark, cohérence, intelligibilité des règles, mesure) et qui permet d'atteindre les objectifs ci-dessous.

##### Le niveau de rémunération permet d'attirer et de retenir les meilleures compétences

La bonne adéquation du niveau de rémunération, qu'elle soit fixe ou variable, est essentielle pour attirer, retenir et motiver les meilleurs talents. La rémunération proposée doit donc être compétitive et en ligne avec les pratiques du marché pour des entreprises comparables. Ainsi, conformément au principe de benchmark recommandé par le Code AFEP-MEDEF, le Comité des nominations et des rémunérations procède régulièrement à une revue d'études effectuées par différents experts spécialisés et indépendants sur la base de panels de sociétés de taille semblable et/ou de sociétés opérant dans le même secteur d'activité que Klépierre et ayant une exposition internationale comparable.

##### La structure de rémunération est équilibrée et prend en compte le périmètre des responsabilités

S'agissant des membres du Conseil de surveillance, leur rémunération comporte une part fixe et une part variable prépondérante, calculée en fonction de leur présence effective aux séances du Conseil et/ou des comités dont ils sont membres.

En ce qui concerne les membres du Directoire, le Conseil de surveillance veille à ce que leur rémunération soit équilibrée dans ses différentes composantes (fixe, variable court terme et variable long terme) qui représentent chacune environ un tiers de la rémunération totale au titre d'une année. Enfin, conformément au paragraphe 25.1.2 du Code AFEP-MEDEF, la rémunération des mandataires sociaux est fonction du travail effectué, de la responsabilité assumée et des missions qui leur sont confiées.

##### La rémunération des dirigeants mandataires sociaux est fondée sur leurs performances

La reconnaissance de la performance des dirigeants mandataires sociaux favorise une adéquation entre leurs intérêts, ceux de Klépierre et ceux des actionnaires. À ce titre, la rémunération globale des membres du Directoire est soumise à des conditions de performance, qu'il s'agisse de la partie variable court terme ou de l'attribution d'actions de performance.

Les critères de performance sont tant financiers qu'opérationnels et extra-financiers. Ils sont liés à l'atteinte d'objectifs divers, en lien notamment avec la stratégie commerciale de Klépierre et à l'aptitude de ses dirigeants à adapter son organisation en fonction de l'environnement et des mutations du marché sur lequel elle évolue.

Ces critères sont régulièrement mis à jour par le Comité des nominations et des rémunérations ainsi que par le Conseil de surveillance.

##### La rémunération des dirigeants mandataires sociaux prend en compte les conditions de rémunération et d'emploi des salariés de Klépierre

Le Comité des nominations et des rémunérations obtient régulièrement des éléments d'informations utiles sur la politique salariale du Groupe.

En ce qui concerne les membres du Directoire, le Conseil de surveillance s'assure que leur structure de rémunération soit cohérente avec celle applicable aux principaux cadres du Groupe, à savoir qu'elle soit composée de composantes fixe et variable (court terme et long terme). De surcroît, pour leur intéressement long terme, les plans actuellement en vigueur prévoient que les conditions de performance des actions attribuées aux principaux cadres du Groupe sont identiques à celles définies pour les actions attribuées aux membres du Directoire.

Par ailleurs, le Conseil de surveillance a intégré dans les objectifs de la rémunération variable des membres du Directoire des éléments liés aux conditions d'emploi des salariés du Groupe. Par exemple, sont évaluées, au titre des objectifs de la rémunération variable court terme, les actions en faveur de la diversité et du développement des talents.

##### La rémunération des dirigeants mandataires sociaux prend en compte les objectifs de Klépierre en matière sociale, sociétale et environnementale afin de favoriser une croissance sur le long terme

Tant la partie variable court terme que la partie variable long terme intègrent des critères extra-financiers en matière sociale, sociétale et environnementale qui sont fixés en cohérence avec les objectifs du Groupe de manière à favoriser un développement pérenne respectueux de l'environnement et dans une approche à long terme.

#### 6.2.1.2 Processus de décision suivi pour la détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération

Chaque début d'année, le Comité des nominations et des rémunérations procède à une revue des différentes composantes de la rémunération des membres du Conseil de surveillance et du Directoire. Sur la base des travaux du Comité des nominations et des rémunérations, le Conseil de surveillance établit la politique de rémunération qui sera soumise au vote de la prochaine Assemblée Générale des actionnaires de Klépierre. Un processus identique serait suivi en cas de révision ou de dérogation à la politique de rémunération.

## Conseil de surveillance

En application de l'article 17 alinéa 1<sup>er</sup> des statuts, l'Assemblée Générale fixe le montant de la somme fixe annuelle allouée aux membres du Conseil de surveillance au titre de leurs mandats au sein du Conseil de surveillance et des comités du Conseil de surveillance.

Cette somme annuelle a été fixée par l'Assemblée Générale mixte du 19 avril 2016 à 700 000 euros. Elle est maintenue tant que l'Assemblée

Générale ne la modifie pas. Chaque début d'année, la répartition de la rémunération du Conseil de surveillance entre ses membres au titre de l'année précédente est décidée par le Conseil de surveillance, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, après prise en compte de la nature des mandats occupés par chacun des membres du Conseil et des différents comités et de leur présence effective.

## Directoire

Les étapes de détermination de la politique de rémunération du Président et des membres du Directoire sont présentées dans le tableau ci-dessous, dans un ordre chronologique :

### POSTÉRIEUREMENT À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE L'EXERCICE N-1 ET AU COURS DU PREMIER TRIMESTRE DE L'EXERCICE N

#### Comité des nominations et des rémunérations

Le Comité des nominations et des rémunérations procède à une analyse des règles de gouvernance applicables et des évolutions en la matière. Il prend notamment connaissance des comptes rendus des rencontres organisées dans le cadre des *roadshows* annuels de gouvernance.

Le Comité émet ensuite ses recommandations au Conseil de surveillance concernant la politique de rémunération, et dans ce cadre, notamment sur les éléments ci-dessous :

- **Structure générale de la rémunération des mandataires sociaux :** le Comité étudie et apprécie chaque année sa pertinence. Il prend en compte l'ensemble des éléments de rémunération dont bénéficient les mandataires sociaux, y compris l'existence de toute indemnité de départ.
- **La rémunération fixe annuelle :** le Comité évalue chaque année son niveau, tant au regard des événements affectant le Groupe que des autres composants de la rémunération.
- **La rémunération variable court terme :**
  - Le Comité évalue le montant de la rémunération variable court terme due au titre de N-1 sur la base des critères de performance fixés par la politique de rémunération.
  - Le Comité émet ensuite des propositions concernant les critères de performance qui seront applicables à la rémunération variable court terme due au titre de l'année N.
- **Les plans d'intéressement long terme :**
  - Chaque année, un débat sur la politique générale d'attribution des actions de performance est organisé au sein du Comité, qui veille à ce que les attributions d'actions de performance concernent un groupe important de bénéficiaires au sein du Groupe. À titre d'information, en 2020, ces attributions ont concerné 10 % du personnel salarié.
  - Le Comité propose ensuite les critères de performance qui seront attachés à la totalité des actions de performance attribuées au sein du Groupe au titre de l'année N, sur la base d'objectifs ambitieux, appréciés sur une période de trois ans.
  - En ce qui concerne les plans arrivés à échéance, le Comité évalue les niveaux de performance atteints au regard des conditions de performance applicables.
  - Le Comité propose enfin un nombre d'actions de performance à allouer au Président du Directoire et aux membres du Directoire au titre de l'année N.
- **Les avantages en nature :** le Comité recense les différents avantages en nature, et les valorise, afin de les intégrer dans son appréciation de la rémunération des dirigeants.

### À COMPTER DE FÉVRIER/MARS DE L'EXERCICE N

#### Conseil de surveillance

Sur la base des travaux du Comité des nominations et des rémunérations et de ses recommandations :

- Le Conseil de surveillance définit la politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'année N.
- En ce qui concerne la **rémunération variable court terme au titre de l'année N-1 du Président et des membres du Directoire**, le Conseil évalue leur performance selon les critères quantitatifs et qualitatifs fixés. S'agissant des critères quantitatifs liés à des indicateurs financiers ou boursiers, cette évaluation est faite sur la base des états financiers consolidés arrêtés par le Conseil de surveillance ou de données de marché. S'agissant des critères qualitatifs, cette évaluation est fondée sur le rapport du Comité des nominations et des rémunérations.
- En ce qui concerne **les plans d'intéressement long terme arrivés à échéance**, le Conseil prend acte des niveaux de performance atteints au regard des conditions de performance applicables.

### AU COURS DU PREMIER SEMESTRE DE L'EXERCICE N

#### Assemblée Générale des actionnaires

La politique de rémunération au titre de l'année N est soumise au vote de l'Assemblée Générale (*say-on-pay ex ante*).

Sont également soumis au vote de l'Assemblée Générale la rémunération et les avantages versés au cours de l'année N-1 ou attribués au titre de l'année N-1 (i) à l'ensemble des mandataires sociaux et (ii) à chaque dirigeant mandataire social (*say-on-pay ex post*).

### POSTÉRIEUREMENT À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE L'EXERCICE N

#### Comité des nominations et des rémunérations puis Conseil de surveillance

Le Comité des nominations et des rémunérations, puis le Conseil de surveillance sur la base des travaux du Comité, dressent un bilan de l'Assemblée Générale (en ce compris, analyse du sens du vote des résolutions, analyse des commentaires des investisseurs et des agences de conseil en vote).

Dans le cadre de l'élaboration de la politique de rémunération, le Comité des nominations et des rémunérations ainsi que le Conseil de surveillance disposent en particulier des moyens suivants :

- **faculté de recourir à des experts spécialisés, indépendants et renommés**, notamment afin de faire réaliser différents benchmarks ;
- **rencontres avec le Secrétaire Général qui supervise les Directions juridique et des ressources humaines du Groupe**, permettant par exemple l'obtention d'éléments d'information concernant les conditions de rémunération et d'emploi des salariés du Groupe ;
- **rencontres avec les investisseurs et les agences de conseil en vote.**

Afin d'éviter les conflits d'intérêts et conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF :

- les membres du Directoire n'assistent pas aux réunions du Comité des nominations et des rémunérations ;
- le Conseil de surveillance délibère sur la rémunération des membres du Directoire hors la présence de ces derniers.

Par ailleurs, les règles relatives à la gestion des conflits d'intérêts visant les membres du Directoire sont exposées en détail en page 278.

## 6.2.2 Rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice 2021

### 6.2.2.1 Rémunération du Président et des membres du Conseil de surveillance au titre de l'exercice 2021

Au titre de l'exercice 2021, il est prévu que la somme fixe annuelle de 700 000 euros ne soit utilisée qu'à hauteur de 688 000 euros maximum, pour tenir compte de la taille du Conseil de surveillance ramenée à neuf membres à l'issue de l'Assemblée Générale du 18 avril 2017.

La répartition de cette somme annuelle est arrêtée sur la base de critères tenant compte de la nature du mandat exercé au sein du Conseil et/ou de ses comités, en distinguant la qualité de Président, de Vice-Président et de membres, et de la présence effective aux séances de ces organes, selon les modalités suivantes :

| Mandats                                                 | Rémunération                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Total                          |
|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| <b>Président (Conseil et Comités) ou Vice-Président</b> | Part fixe : 22 000 euros par mandat<br>Sont éligibles le Président du Conseil de surveillance, Vice-Président du Conseil de surveillance, Président du Comité d'audit, Président du Comité des investissements, Président du Comité des nominations et des rémunérations et le Président du Comité du développement durable<br>Part variable : N/A | 132 000 euros                  |
| <b>Membre du Conseil de surveillance</b>                | Part fixe : 12 000 euros par mandat de membre du Conseil<br>Part variable : en fonction de la présence effective des membres aux séances du Conseil                                                                                                                                                                                                | 108 000 euros<br>224 000 euros |
| <b>Membre de Comités</b>                                | Part fixe : N/A<br>Part variable : en fonction de la présence effective des membres aux séances des Comités concernés                                                                                                                                                                                                                              | 224 000 euros                  |
| <b>TOTAL</b>                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>688 000 EUROS</b>           |

Les membres du Conseil de surveillance peuvent, en outre, être remboursés de tous les frais et dépenses raisonnables occasionnés dans l'exercice de leurs fonctions, sous réserve de la production de tous les justificatifs nécessaires.

Aucun autre élément de rémunération n'est attribuable aux membres du Conseil de surveillance ou de ses Comités, qui n'ont par ailleurs conclu aucun contrat (de travail ou de prestation de service) avec la Société (ni au sein de son Groupe).

### 6.2.2.2 Rémunération du Président et des membres du Directoire au titre de l'exercice 2021

Sous réserve des résolutions soumises à l'Assemblée Générale des actionnaires du 17 juin 2021 et de leur approbation par les actionnaires, les tableaux ci-dessous présente de manière synthétique puis détaillée les éléments composant la rémunération des membres du Directoire au titre de l'exercice 2021.

Aucun changement dans la politique de rémunération du Président et des membres du Directoire n'est envisagé au titre de l'exercice 2021 par rapport à l'exercice 2020.

Sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, le Conseil de surveillance proposera à l'Assemblée Générale des actionnaires du 17 juin 2021 de lui consentir la faculté d'adapter ou de modifier, dans des circonstances limitées et encadrées les critères ou la grille de calcul de la rémunération du Président et des membres du Directoire au titre de l'exercice 2021.

Présentation synthétique de la structure de la rémunération du Président et des membres du Directoire et de son évolution au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2021

| Rémunération fixe                                                              | Rémunération variable court terme                                                                                                    | Intéressement long terme                         |                                                                                     |                                                                                   |                 |
|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| Rémunération fixe                                                              | Critère quantitatif (plafonné à 80 % de la rémunération fixe)<br>+<br>Critères qualitatifs (plafonné à 50 % de la rémunération fixe) | Performance boursière absolue de Klépierre (TSR) | Performance boursière relative par rapport à un panel de sociétés comparables (TSR) | Performance interne (évolution des revenus nets locatifs des centres commerciaux) | Performance RSE |
| Avantages en nature                                                            |                                                                                                                                      | 10 %                                             | 30 %                                                                                | 40 %                                                                              | 20 %            |
| Performance appréciée sur 3 ans, suivie d'une période de conservation de 2 ans |                                                                                                                                      |                                                  |                                                                                     |                                                                                   |                 |
| Condition de détention d'actions                                               |                                                                                                                                      |                                                  |                                                                                     |                                                                                   |                 |

| Élément                           | Commentaires                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Évolution en 2021 par rapport à 2020 <sup>(a)</sup> |
|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| Rémunération fixe                 | La rémunération fixe des membres du Directoire doit rester inchangée jusqu'à l'expiration de leur mandat. Pour mémoire, au cours des dernières années, le Conseil de surveillance a opéré de manière progressive une remise à niveau de la rémunération fixe afin que celle-ci demeure compétitive et pertinente. Dans le contexte de l'épidémie de Covid-19, et à leur initiative, la rémunération fixe du Président du Directoire et du Directeur financier, membre du Directoire, a été réduite de 30 % pour la période du 1 <sup>er</sup> avril 2020 au 31 décembre 2020.                                                                                                                                                      | Pas de changement                                   |
| Rémunération variable court terme | En 2021, comme en 2020, le niveau de cash-flow net par action sera très largement dicté par la sévérité de la crise sanitaire et des mesures de confinement qui en découleront. Néanmoins, le Conseil de surveillance a considéré que ce critère qui est l'un des principaux indicateurs que la Société communique au marché demeure pertinent. Ainsi, les critères utilisés pour la détermination de la rémunération variable au titre de 2020 seront reconduits. Pour mémoire, ces critères sont majoritairement quantitatifs (composante quantitative plafonnée à 80 % de la rémunération fixe des dirigeants concernés) ; la composante qualitative restant plafonnée à 50 % de la rémunération fixe des dirigeants concernés. | Pas de changement                                   |
| Rémunération variable long terme  | L'acquisition définitive des actions de performance est soumise à des conditions de présence et de performance appréciées sur une période de 3 ans (sauf exercice anticipé). Ces conditions de performance sont présentées en section 6.2.2.2.1.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Pas de changement                                   |

(a) L'Assemblée Générale qui s'est tenue le 30 avril 2020 a approuvé les éléments de rémunération versés ou attribués, au titre de l'exercice 2019, à Jean-Marc Jestin (à hauteur de 95,12 %) et à Jean-Michel Gault (à hauteur de 96 %).

#### 6.2.2.2.1 Éléments composant la rémunération 2021 du Président du Directoire

Le mandat du Président du Directoire, Jean-Marc Jestin, a été renouvelé pour une durée de trois ans courant à compter du 22 juin 2019.

Dans l'hypothèse où un Président du Directoire serait nommé, les principes et critères prévus dans la dernière politique de rémunération du Président du Directoire approuvée par l'Assemblée Générale des actionnaires lui seraient également applicables. Le Conseil de surveillance, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, déterminera alors, en les adaptant à la situation de l'intéressé et au regard des pratiques existantes, les différents éléments de rémunération du dirigeant concerné, lesquels ne pourront pas être supérieurs à ce qui est prévu dans ladite politique de rémunération. L'attribution d'une indemnité de prise de fonctions pourra être décidée, à titre exceptionnel, par le Conseil de surveillance pour favoriser l'arrivée d'un nouveau dirigeant en provenance d'un groupe extérieur à Klépierre. Le versement de cette indemnité, qui peut revêtir différentes formes, est destiné à compenser la perte des avantages dont bénéficiait le dirigeant. Conformément au paragraphe 25.4 du Code AFEP-MEDEF, si une telle indemnité devait être décidée, elle serait explicitée et son montant serait rendu public au moment de sa fixation, même en cas de paiement échelonné ou différé.

De façon synthétique, la rémunération de Jean-Marc Jestin se répartit habituellement à égales proportions entre la composante fixe (en ce compris les avantages de toute nature), la composante variable court-terme et la composante variable long-terme.

De façon détaillée, la rémunération du Président du Directoire inclut les éléments suivants :

##### a) Une rémunération fixe annuelle

La rémunération annuelle fixe du Président du Directoire au titre de 2021 s'établit à 750 000 euros bruts, ce qui représente un montant inchangé par rapport à la rémunération fixe déterminée pour 2020, étant rappelé qu'au titre de l'exercice 2020, dans le contexte de l'épidémie de Covid-19, et à son initiative, la rémunération fixe du Président du Directoire a été réduite de 30 % pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 décembre 2020.

**b) Une rémunération variable court-terme**

La rémunération variable court-terme du Président du Directoire est conditionnée par l'atteinte d'objectifs quantitatifs et qualitatifs précis et ambitieux dont le détail et la pondération sont déterminés en début d'année (ils ne sont alors pas rendus publics pour des raisons de confidentialité, mais ils sont en revanche rendus publics *a posteriori*) :

| Composante quantitative                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Pondération                                                                                                           | Description                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Commentaires                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Plafond de 80 % de la rémunération annuelle fixe (soit 61,5 % de la rémunération variable court terme totale maximum) | Objectif de cash-flow net courant par action communiqué en début d'année au marché.<br>L'objectif de cash-flow net courant par action communiqué au marché ainsi que la grille de performance ont été établis en prenant pour hypothèse un certain nombre de jours de fermeture des centres commerciaux du Groupe en 2021. Les paliers de la grille pourraient être ajustés si la durée effective de fermeture différait de l'hypothèse retenue.<br>L'atteinte de l'objectif de cash-flow net courant par action qui est annoncé par Klépierre au marché donne droit à 60 % de la rémunération annuelle fixe. Un plancher est par ailleurs fixé au minimum à plus de 92 % de l'objectif. | L'indicateur financier retenu est particulièrement pertinent pour une société foncière comme Klépierre, en ce qu'il permet de mesurer :<br><ul style="list-style-type: none"> <li>• l'évolution des revenus avec les effets de la croissance interne et de la croissance externe ;</li> <li>• l'efficacité en matière de gestion des coûts (coûts d'exploitation et coûts financiers) ; ou encore</li> <li>• l'exposition à l'impôt sur les opérations courantes.</li> </ul> Il est l'un des principaux indicateurs que Klépierre communique au marché. La dynamique de croissance du cash-flow net courant par action et sa régularité sont des paramètres fondamentaux de la valorisation du titre Klépierre. La composante quantitative s'applique de manière identique aux membres du Directoire car elle mesure leur performance en tant qu'équipe dirigeante, le Directoire étant un organe fonctionnant de manière collégiale. |
| Composante qualitative                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Pondération                                                                                                           | Description                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Commentaires                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Plafond de 50 % de la rémunération annuelle fixe (soit 38,5 % de la rémunération variable court terme totale maximum) | La part qualitative de la rémunération variable est mesurée par l'application de plusieurs critères s'articulant notamment pour 2021 autour des thématiques suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>• promotion de la RSE ;</li> <li>• stratégie mise en œuvre pour améliorer la qualité du portefeuille (développements/investissements/cessions) ;</li> <li>• gestion de la crise sanitaire ;</li> <li>• gestion des ressources humaines.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                        | La composante qualitative permet de mesurer individuellement les performances du Président du Directoire sur la base d'objectifs spécifiques au titre de l'année concernée. Ces objectifs spécifiques sont définis par le Conseil de surveillance au titre de l'année concernée en fonction des priorités fixées par ce dernier, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations et sont communiqués au Président du Directoire.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

Au global, la rémunération variable court terme du Président du Directoire est plafonnée à 130 % de sa rémunération annuelle fixe figurant dans la politique de rémunération 2021.

Conformément à l'article L. 22-10-34 II 2<sup>e</sup> alinéa du Code de commerce, le versement de la rémunération variable annuelle due au titre de l'exercice 2021 interviendra après l'Assemblée Générale ordinaire des actionnaires de Klépierre qui se tiendra en 2022 pour approuver les comptes 2021 et est conditionné à son approbation par ladite Assemblée.

**Faculté du Conseil de surveillance**

En cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil de surveillance, après avis du Comité des nominations et des rémunérations, pourra user de son meilleur jugement pour adapter et/ou modifier les critères et/ou la grille de calcul (à la hausse ou à la baisse) qui sont retenus pour la détermination de la rémunération variable annuelle court terme du Président du Directoire si les conséquences de l'une de ces circonstances exceptionnelles s'avèrent disproportionnées, par rapport aux principes fondamentaux de la politique de rémunération rappelés en section 6.2.1.1. En tout état de cause, ce pouvoir du Conseil de Surveillance ne pourra avoir pour conséquence de modifier le poids de la composante quantitative de la rémunération court terme (qui restera plafonnée à 80 % de la rémunération fixe) et le poids de la composante qualitative de la rémunération court terme (qui restera plafonnée à 50 % de la rémunération fixe). Les circonstances exceptionnelles qui pourraient donner lieu à l'utilisation de cette possibilité sont notamment tout événement échappant au contrôle de Klépierre qui ne peut être raisonnablement apprécié ou quantifié lors de l'arrêté de la politique de rémunération, tel que la crise sanitaire Covid-19 ou son évolution, des événements similaires ou la poursuite de tels événements.

En cas de mise en œuvre de son pouvoir par le Conseil de surveillance, il en sera rendu compte.

**c) Une rémunération variable long terme**

L'Assemblée Générale du 16 avril 2019 a autorisé l'attribution d'actions de performance aux dirigeants mandataires sociaux et aux principaux cadres du Groupe.

Le règlement du plan qui sera mis en place en 2021 au profit des dirigeants mandataires sociaux prévoira une période d'acquisition de trois ans (sauf cas d'exercice anticipé) <sup>(1)</sup> à l'issue de laquelle seront appréciées une condition de présence et des conditions de performance ainsi qu'une période de conservation de deux ans.

Ces conditions de performance, de nature financière, extra-financière et opérationnelle, contribuent aux objectifs de la politique de rémunération en ce qu'il s'agit :

- de conditions ayant pour but d'encourager la réalisation des objectifs opérationnels et financiers du Groupe et ainsi de permettre une augmentation de la création de valeur qui en résulte pour les actionnaires. Elles favorisent ainsi l'alignement des intérêts des bénéficiaires avec l'intérêt social de l'entreprise et l'intérêt des actionnaires ;
- de conditions diversifiées et exigeantes, distinctes de celles applicables à la rémunération variable court terme et majoritairement assises sur des critères financiers et quantitatifs ainsi que sur des critères corrélés aux enjeux environnementaux ou sociaux auxquels doit faire face le Groupe ;
- de conditions liées à la performance de Klépierre dont la progression dépend du travail fourni par les équipes et des résultats atteints par ces dernières, selon une approche de nature à favoriser la création de valeur sur le long terme.

(1) Et notamment, décès, invalidité du bénéficiaire, opérations entraînant un changement de contrôle, retrait de la cote.

Les conditions attachées aux actions de performance qui seraient attribuées en 2021 aux dirigeants mandataires sociaux sont présentées dans le tableau ci-dessous :

### UNE CONDITION DE PRÉSENCE

L'acquisition des actions attribuées est conditionnée à la présence du bénéficiaire concerné au sein du Groupe jusqu'à la fin de la période d'acquisition, sauf cas d'exercice anticipé tels que prévus dans le règlement du plan (et notamment, décès, invalidité du bénéficiaire, opérations entraînant un changement de contrôle, retrait de la cote).

Pour les cas de départ avant l'expiration de la durée prévue pour l'appréciation des critères de performance des actions de performance non prévus dans le règlement du plan, le maintien du bénéfice des actions de performance relève de l'appréciation du Conseil et est motivé. Le Conseil s'attachera à ce que la levée de la condition de présence ne soit que partielle selon un principe d'acquisition *pro rata temporis* et les conditions de performance continueront de s'appliquer jusqu'au terme de la période d'acquisition.

### QUATRE CONDITIONS DE PERFORMANCE

| Performance évaluée                   | Indicateur                                                                                                                                                                                                                                           | Méthode de calcul                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Pondération                    | Justification du choix                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Performance boursière absolue</b>  | Taux de rentabilité de l'action Klépierre (« Total Shareholder Return » ou « TSR » : évolution du cours + dividende).                                                                                                                                | Comparaison des cours de la période d'attribution initiale avec les cours de la période d'attribution finale. La grille de performance est détaillée en page 288.                                                                                                                                                                  | 10 % du total de l'attribution | Ce critère permet d'apprécier la rentabilité dégagée par les actionnaires au regard de la performance boursière et des dividendes perçus. Son poids doit cependant être limité dans la mesure où il dépend essentiellement de l'évolution du cours de bourse de l'action Klépierre, lequel n'est pas seulement influencé par la performance opérationnelle intrinsèque de la Société, mais par des fluctuations macroéconomiques qui peuvent être indépendantes de l'activité de la Société.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Performance boursière relative</b> | TSR d'un panel de foncières de commerce européennes ainsi composé : URW, CityCon OYJ, Eurocommercial Properties, Deutsche Euroshop, Wereldhave N.V., Mercialis, Vastned Retail N.V., Immobiliare Grande Dis, Atrium European Real Estate et Carmila. | Comparaison du TSR de Klépierre avec le TSR du panel. La grille de performance est détaillée en page 288.                                                                                                                                                                                                                          | 30 % du total de l'attribution | Ce critère permet de comparer la rentabilité dégagée par les actionnaires de Klépierre par rapport à celle dégagée par les actionnaires de sociétés exploitant essentiellement des centres commerciaux et qui sont donc confrontées à des problématiques et à des cycles économiques comparables.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Performance interne</b>            | Évolution sur trois ans des revenus nets locatifs.                                                                                                                                                                                                   | Calcul de la moyenne sur la base de l'évolution annuelle des revenus nets locatifs des centres commerciaux, à périmètre constant, tels que communiqués par le Groupe dans le cadre des comptes consolidés annuels des trois derniers exercices précédant la date de référence. La grille de performance est détaillée en page 288. | 40 % du total de l'attribution | Ce critère est opérationnel car directement lié à l'activité de la Société. Il est pertinent pour apprécier la croissance de l'activité de l'entreprise et les efforts réalisés par les équipes pour optimiser les revenus locatifs (à périmètre constant) et ainsi valoriser au mieux les actifs immobiliers composant le patrimoine du Groupe. En effet, la croissance à périmètre constant des revenus locatifs nets intègre : <ul style="list-style-type: none"> <li>la réversion (augmentation du loyer minimum garanti au renouvellement du bail) qui reflète la capacité du Groupe à intégrer dans ses centres les meilleures enseignes et à optimiser la valeur locative des espaces disponibles ;</li> <li>la réduction de la vacance, facteur clé de l'attractivité des centres commerciaux ;</li> <li>une gestion optimale des charges dans les centres commerciaux.</li> </ul> |
| <b>Performance RSE</b>                | (i) Notation GRESB : Klépierre doit figurer dans le top 5 de sa catégorie et être notée « 5 étoiles », réservé aux meilleures performances.<br>(ii) Niveau d'atteinte de certains objectifs issus du plan RSE.                                       | L'atteinte des objectifs fait l'objet d'un audit annuel par un organisme tiers indépendant (Ernst & Young). La grille de performance est détaillée en page 288.                                                                                                                                                                    | 20 % du total de l'attribution | Ces critères répondent à la préoccupation de Klépierre de fédérer ses salariés et dirigeants autour des préoccupations sociales et environnementales en lien avec la feuille de route que Klépierre s'est fixée en matière de RSE.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

Le nombre d'actions de performance pouvant être définitivement attribuées aux dirigeants mandataires sociaux concernés dans le cadre de cette attribution 2021 sera calculé selon la grille de performance suivante :

| Performance évaluée                                           | Performance                                                                                                 | % actions délivrées <sup>(a)</sup>                                                                                                                            | Appréciation de l'exigence des conditions de performance retenue                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Performance boursière absolue (10 % de l'attribution)</b>  | ≤ 16,5 %                                                                                                    | 0 %                                                                                                                                                           | Le pourcentage d'actions attribuées est nul dès lors que le TSR est inférieur ou égale à 16,5 %. L'atteinte de l'objectif maximal suppose un TSR supérieur ou égal à 30 %. Le dépassement du seuil de 30 % ne permet pas d'obtenir une surallocation du nombre d'actions, qui est plafonné à 10 % du nombre d'actions initialement attribuées.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|                                                               | 20 %                                                                                                        | 33,3 %                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                                               | 22,5 %                                                                                                      | 50 %                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                                               | 25 %                                                                                                        | 66,7 %                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                                               | 27,5 %                                                                                                      | 83,3 %                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                                               | ≥ 30 %                                                                                                      | 100 %                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Performance boursière relative (30 % de l'attribution)</b> | Indice - 100 bps                                                                                            | 0 %                                                                                                                                                           | L'hypothèse d'un TSR de l'action Klépierre égale au TSR de l'indice ne permet d'obtenir que 33,33 % des actions. L'atteinte de l'objectif maximal nécessite un TSR de l'action Klépierre supérieure de 300 bps au TSR de l'indice. Le dépassement de ce seuil ne permet pas d'obtenir une surallocation du nombre d'actions, qui est plafonné à 30 % du nombre d'actions initialement attribuées.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|                                                               | Indice                                                                                                      | 33,3 %                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                                               | Indice + 100 bps                                                                                            | 50 %                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                                               | Indice + 200 bps                                                                                            | 66,7 %                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                                               | Indice + 300 bps                                                                                            | 100 %                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Performance interne (40 % de l'attribution)</b>            | < 1 %                                                                                                       | 0 %                                                                                                                                                           | L'hypothèse d'une progression sur trois ans des revenus nets locatifs de 1 % ne permet d'obtenir que 30 % des actions. L'atteinte de l'objectif maximal nécessite une évolution supérieure ou égale à 3 %. Le dépassement du seuil de 3 % ne permet pas d'obtenir une surallocation du nombre d'actions, qui est plafonné à 40 % du nombre d'actions initialement attribuées.<br>Cet objectif de croissance s'avère particulièrement exigeant dans la mesure où le Groupe ne renouvelle en moyenne que 8 % de l'ensemble de ses baux chaque année.<br>Le caractère exigeant de l'objectif peut se mesurer à l'aune des performances passées, que ce soit celles de Klépierre ou celles de ses principaux concurrents. En effet, sur la base des résultats de Klépierre depuis 2010 <sup>(b)</sup> , ce critère de performance n'a été rempli qu'au titre de cinq exercices, soit près d'un sur deux pour la période 2010-2020 (2010 étant la première année de calcul des moyennes triennales). En tenant compte des résultats des principaux concurrents de Klépierre depuis 2012, aucun d'entre eux n'a connu une croissance moyenne de ses revenus locatifs nets <sup>(c)</sup> à périmètre constant supérieure à 3 % sur la période 2012-2020. |
|                                                               | 1 %                                                                                                         | 30 %                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                                               | ≥ 3 %                                                                                                       | 100 %                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Performance RSE (20 % de l'attribution)</b>                | Notation GRESB : Klépierre doit figurer dans le top 5 et être notée « 5 étoiles » (12 % de l'attribution)   | 100 %                                                                                                                                                         | Le GRESB ( <i>Global Real Estate Sustainable Benchmark</i> ) est un organisme qui évalue les performances sociales et environnementales des entreprises dans l'immobilier. L'objectif est de figurer parmi les cinq premières sociétés notées de sa catégorie <sup>(d)</sup> et d'obtenir un rating « 5 étoiles », qui est la notation la plus élevée. Klépierre a défini une ambitieuse stratégie RSE, se fixant un certain nombre de priorités à atteindre. Les actions ne sont acquises que dans l'hypothèse où les conditions sont atteintes. En cas de résultat inférieur à l'objectif, l'attribution est nulle.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|                                                               | Réduction de la consommation d'énergie des centres commerciaux du Groupe depuis 2013 (2 % de l'attribution) | Objectif <sup>(e)</sup> :<br>R > - 40 %<br>R ≤ - 44 %                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                                               |                                                                                                             | 0 %                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                                               |                                                                                                             | 100 %                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                                               | Centres commerciaux ayant une certification développement durable (2 % de l'attribution)                    | Objectif : 100 % des centres commerciaux (en valeur)                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                                               |                                                                                                             | 100 %                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                                               | Centres commerciaux contribuant à l'emploi local (2 % de l'attribution)                                     | Objectif : 100 % des centres commerciaux (en valeur) ayant réalisé au moins une action au cours de l'année destinée à favoriser l'emploi local <sup>(f)</sup> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                                               |                                                                                                             | 100 %                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                                               | Collaborateurs recevant une formation (2 % de l'attribution)                                                | Objectif : 100 % des collaborateurs                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                                               |                                                                                                             | 100 %                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

(a) Si le résultat obtenu est compris entre deux seuils, le nombre d'actions de performance acquises est calculé par interpolation linéaire.

(b) Pour les années antérieures à 2013, la Société ne calculait la croissance de ses revenus locatifs à périmètre constant que sur la base de ses revenus bruts. Par ailleurs, à des fins de comparabilité, les calculs ont été faits sur toute la période en ne retenant que le portefeuille de centres commerciaux qui représente, depuis 2013, plus de 95 % de la valeur du patrimoine.

(c) Sur la base des revenus locatifs nets à périmètre constant tels que publiés par les sociétés, en ne retenant que le portefeuille de centres commerciaux lorsque la donnée est disponible.

(d) La catégorie actuelle (European/Retail/Listed/Real Estate Company) compte 11 membres en 2020.

(e) Les objectifs cibles seront ajustés dans les prochains plans d'actions de performance en fonction des objectifs fixés dans la stratégie RSE.

(f) Notamment : organisation d'un forum de l'emploi, partenariat avec une structure d'emploi locale, partenariat avec une association œuvrant pour l'emploi/l'insertion, publication des offres d'emplois disponibles dans le centre sur le site internet du centre et/ou par affichage, etc.

### Limites d'attribution

L'Assemblée Générale du 16 avril 2019 a plafonné à 0,5 % du capital social pour une période de 38 mois le nombre d'actions pouvant être attribuées et, au sein de cette enveloppe, le nombre d'actions pouvant être attribuées au Président du Directoire et aux membres du Directoire est plafonné à 0,2 % du capital social.

En vertu de la politique de rémunération arrêtée par le Conseil de surveillance, les attributions annuelles réalisées au profit du Président du Directoire et des membres du Directoire ne peuvent représenter plus de 125 % de la rémunération court terme <sup>(1)</sup> du Président et des membres du Directoire.

### Obligation de conservation

En application de l'article L. 225-197-1 du Code de commerce précisé par le Code AFEP-MEDEF, le Conseil de surveillance a fixé comme suit l'obligation de conservation imposée au Président et aux membres du Directoire : ces derniers doivent conserver au nominatif l'équivalent en actions de 50 % du gain d'acquisition net d'impôts et de charges calculé lors de la livraison des actions jusqu'à la cessation de leurs fonctions. Le Président et les membres du Directoire sont ainsi amenés à conserver un nombre important et croissant de titres.

En conformité avec le Code AFEP-MEDEF, ce montant sera revu et fixé périodiquement par le Conseil de surveillance à la lumière de la situation de chaque dirigeant mandataire social, et au moins à chaque renouvellement de son mandat. Du fait de cette obligation de conservation exigeante, le Conseil de surveillance ne requiert pas l'acquisition d'actions sur fonds propres par le Président du Directoire ou par les membres du Directoire au moment de la livraison des actions de performance.

### Autres restrictions

Conformément au Code AFEP-MEDEF, le Président du Directoire et les membres du Directoire se sont engagés à ne pas réaliser d'opération de couverture jusqu'à la fin de la période de conservation imposée par les plans d'actions de performance.

## d) Les autres éléments de rémunération

### Contrat de travail et indemnité de cessation des fonctions

Le Président du Directoire ne bénéficie d'aucun contrat de travail.

Il bénéficie en revanche d'un mécanisme indemnitaire en cas de départ contraint de Klépierre dont les principaux termes et conditions sont décrits ci-après :

- Les cas de départ contraint ouvrant droit à la mise en place de ce mécanisme indemnitaire s'entendent de tous cas de départ contraint quelle que soit la forme que revêt ce départ (révocation, demande de démission...), à l'exclusion d'un départ contraint en cas de faute grave ou de faute lourde et à l'exclusion du cas de non-renouvellement du mandat de membre du Directoire. Conformément au Code AFEP-MEDEF, aucune indemnité ne sera due si le bénéficiaire a la possibilité de faire valoir ses droits à la retraite à taux plein dans les six mois de la cessation de ses fonctions.
- En cas de départ contraint, le Président du Directoire pourrait percevoir, en vertu de ce mécanisme, une indemnité d'un montant initial égal à un an de rémunération annuelle, calculée par référence à la rémunération annuelle fixe (brute) au dernier jour du mandat et la dernière rémunération variable court terme (brute) perçue à la date de la rupture, étant précisé que ce montant initial aura vocation à augmenter linéairement en fonction de l'ancienneté du Président du Directoire en tant que mandataire social (soit, s'agissant de Jean-Marc Jestin, un mois par année d'ancienneté supplémentaire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017), dans la limite de deux

années de rémunération, conformément au Code AFEP-MEDEF. Ainsi, au 1<sup>er</sup> janvier 2021, l'indemnité serait de 16 mois sur la base de la dernière rémunération fixe et variable court terme (brute).

- Le versement de cette indemnité est conditionné aux conditions de performance suivantes :
  - le Président du Directoire aura perçu ou sera en droit de percevoir, au cours des deux exercices clos précédant l'année de la cessation du mandat, une rémunération variable annuelle globale (c'est-à-dire quantitative + qualitative) représentant une somme au moins égale à 100 % de sa rémunération fixe (le maximum étant de 130 %) ; et
  - la partie quantitative de la rémunération variable annuelle court terme globale devra *a minima* avoir été versée à hauteur de l'objectif cible au cours de ces deux exercices.

Ces conditions sont directement rattachées à l'atteinte des objectifs de la rémunération court terme du Président du Directoire et s'inscrivent par conséquent dans les principes fondamentaux de la politique de rémunération qui lui est applicable, prenant en compte les performances liées à la stratégie commerciale du Groupe.

### Rémunération exceptionnelle

L'attribution de rémunération exceptionnelle ne fait pas partie de la politique générale de rémunération sauf circonstances très particulières, conformément au paragraphe 25.3.4 du Code AFEP-MEDEF. Conformément à l'article L. 22-10-26 du Code de commerce, si l'octroi d'une telle rémunération devait être décidé, son versement serait en tout état de cause soumis au vote préalable de l'Assemblée Générale.

Pour 2021, aucune rémunération exceptionnelle ne sera versée au Président du Directoire.

### Autres avantages

Le Président du Directoire bénéficie :

- d'un véhicule de fonction ;
- du même régime de prévoyance et de frais de soins de santé que les collaborateurs du Groupe en France. Le montant des cotisations annuelles versées par l'entreprise à ce titre est non significatif et s'élève à 3 371 euros en 2020 ;
- d'une assurance perte d'emploi souscrite auprès de la GSC.

Aucun prêt en sa faveur ni aucune garantie n'a été accordé par Klépierre.

### Absence de rémunération au titre des mandats exercés au sein du Groupe

Le Président du Directoire ne perçoit aucune rémunération au titre de sa participation aux différentes instances des sociétés du Groupe.

### Absence de rémunération variable différée/rémunération variable pluriannuelle

La politique de rémunération de Klépierre n'intègre pas de rémunération variable différée ni de rémunération variable pluriannuelle. Par conséquent, aucun mécanisme de restitution n'est mis en place.

### Absence de régime de retraite à cotisations définies ou à prestations définies

Il n'est pas mis en place de régime de retraite à cotisations définies ou à prestations définies. Le Président du Directoire participe au régime de retraite complémentaire AGIRC dans les mêmes conditions que l'ensemble des cadres du Groupe.

(1) Calculée comme suit : rémunération annuelle fixe figurant dans la politique de rémunération 2021 + partie quantitative cible de la rémunération variable court terme + partie qualitative maximum de la rémunération variable court terme.

#### 6.2.2.2.2 Éléments composant la rémunération des membres du Directoire (autres que le Président)

Outre le Président du Directoire, le Directoire comporte deux autres membres :

- Monsieur Jean-Michel Gault, Directeur financier, dont le mandat en tant que membre du Directoire a été renouvelé pour une durée de trois ans courant à compter du 22 juin 2019 ; et
- Monsieur Beñat Ortega, Directeur des opérations, ayant rejoint le Directoire le 16 novembre 2020 pour une durée expirant le 21 juin 2022.

Dans l'hypothèse où un nouveau membre du Directoire serait nommé, les principes et critères prévus dans la dernière politique de rémunération des membres du Directoire approuvée par l'Assemblée Générale des actionnaires lui seraient également applicables. Le Conseil de surveillance, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, déterminera alors, en les adaptant à la situation de l'intéressé et au regard des pratiques existantes, les différents éléments de rémunération du dirigeant concerné, lesquels ne pourront pas être supérieurs à ce qui est prévu dans ladite politique de rémunération. L'attribution d'une indemnité de prise de fonctions d'un nouveau mandataire social exécutif peut être décidée, à titre exceptionnel, par le Conseil de surveillance pour favoriser l'arrivée d'un nouveau dirigeant en provenance d'un groupe extérieur à Klépierre. Le versement de cette indemnité, qui peut revêtir différentes formes, est destiné à compenser la perte des avantages dont bénéficiait le dirigeant. Conformément au paragraphe 25.4 du Code AFEP-MEDEF, si une telle indemnité devait être décidée, elle serait explicitée et son montant serait rendu public au moment de sa fixation, même en cas de paiement échelonné ou différé.

De façon synthétique, la rémunération des membres du Directoire se répartit habituellement à égales proportions entre la composante fixe (en ce compris les avantages de toute nature), la composante variable court-terme et la composante variable long-terme.

De façon détaillée, la rémunération des membres du Directoire inclut les éléments suivants :

##### a) Une rémunération fixe annuelle

La rémunération annuelle fixe des membres du Directoire au titre de 2021 s'établit comme suit :

- Jean-Michel Gault : 480 000 euros (inchangée par rapport au montant figurant dans la politique de rémunération 2020, étant précisé que dans le contexte de l'épidémie de Covid-19, et à son initiative, sa rémunération fixe a été réduite de 30 % pour la période du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 décembre 2020) ; et
- Beñat Ortega : 450 000 euros.

##### b) Une rémunération variable court terme

Les principes décrits à la section 6.2.2.2.1 (« Éléments composant la rémunération 2021 du Président du Directoire », « Une rémunération variable court terme ») sont également applicables aux membres du Directoire.

Ainsi, la rémunération variable court terme des membres du Directoire sera déterminée sur la base des deux composantes quantitatives et qualitatives visées en section 6.2.2.2.1.

Pour 2021, les objectifs qualitatifs suivants ont été définis :

- Pour Jean-Michel Gault : la part qualitative de sa rémunération variable sera mesurée par l'application de plusieurs critères concernant le pilotage des opérations financières et l'amélioration de la rentabilité du Groupe, la gestion des risques fiscaux, la gestion de la fonction audit, et les relations avec les investisseurs.
- Pour Beñat Ortega : la part qualitative de sa rémunération variable sera mesurée par les initiatives lancées non seulement en matière de commercialisation et de marketing, notamment pour adapter l'offre de Klépierre aux nouvelles tendances de consommation, mais également dans les domaines de la gestion des centres commerciaux en lien avec les problématiques RSE. Les aptitudes en matière de gestion de crise seront également évaluées.

Au global, la rémunération variable court terme des membres du Directoire est plafonnée à 130 % de leur rémunération annuelle fixe figurant dans la politique de rémunération 2021.

Conformément à l'article L. 22-10-34 II 2<sup>e</sup> alinéa du Code de commerce, le versement de la rémunération variable annuelle due au titre de l'exercice 2021 interviendra après l'Assemblée Générale ordinaire des actionnaires de Klépierre qui se tiendra en 2022 pour approuver les comptes 2021 et est conditionné à son approbation par ladite Assemblée.

##### Faculté du Conseil de surveillance

En cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil de surveillance, après avis du Comité des nominations et des rémunérations, pourra user de son meilleur jugement pour adapter et/ou modifier les critères et/ou la grille de calcul (à la hausse ou à la baisse) qui sont retenus pour la détermination de la rémunération variable annuelle court terme des membres du Directoire si les conséquences de l'une de ces circonstances exceptionnelles s'avèrent disproportionnées, par rapport aux principes fondamentaux de la politique de rémunération rappelés en section 6.2.1.1. En tout état de cause, ce pouvoir du Conseil de Surveillance ne pourra avoir pour conséquence de modifier le poids de la composante quantitative de la rémunération court terme (qui restera plafonnée à 80 % de la rémunération fixe) et le poids de la composante qualitative de la rémunération court terme (qui restera plafonnée à 50 % de la rémunération fixe). Les circonstances exceptionnelles qui pourraient donner lieu à l'utilisation de cette possibilité sont notamment tout événement échappant au contrôle de Klépierre qui ne peut être raisonnablement apprécié ou quantifié lors de l'arrêté de la politique de rémunération, tel que la crise sanitaire Covid-19 ou son évolution, des événements similaires ou la poursuite de tels événements.

En cas de mise en œuvre de son pouvoir par le Conseil de surveillance, il en sera rendu compte.

##### c) Une rémunération variable long terme

Les principes et modalités décrits à la section 6.2.2.2.1 (« Éléments composant la rémunération 2021 du Président du Directoire », « Une rémunération variable long terme ») sont applicables aux membres du Directoire.

#### d) Autres éléments de rémunération

##### Règles communes aux membres du Directoire

##### *Contrat de travail et indemnité de cessation des fonctions*

En cas de nomination d'un salarié du Groupe en qualité de membre du Directoire, le Conseil de surveillance aura la possibilité, au regard de la situation particulière de l'intéressé, soit de demander la résiliation sans indemnité du contrat de travail, soit de prévoir un cumul du mandat social et du contrat de travail, celui-ci étant alors suspendu.

En cas de maintien d'un contrat de travail suspendu, et afin d'encadrer le risque d'indemnisation attaché à une rupture éventuelle du contrat de travail, celui-ci serait modifié pour y acter la renonciation du salarié concerné à solliciter toute indemnité de départ supérieure à deux ans de sa dernière rémunération annuelle fixe et variable.

Le Conseil de surveillance pourra par ailleurs autoriser la mise en place d'un mécanisme indemnitaire en cas de départ contraint de Klépierre selon des principes similaires à ceux mis en place s'agissant du Président et des membres du Directoire dont les termes et conditions sont respectivement décrits en pages 289 et 291.

Les cas de départ contraint ouvrant droit au versement de l'indemnité s'entendent de tous cas de départ contraint quelle que soit la forme que revêt ce départ (révocation, demande de démission...), à l'exclusion d'un départ contraint en cas de faute grave ou de faute lourde et à l'exclusion du cas de non-renouvellement du mandat de membre du Directoire. Conformément au Code AFEP-MEDEF, aucune indemnité ne sera due si le bénéficiaire a la possibilité de faire valoir ses droits à la retraite à taux plein, dans les six mois de la cessation de ses fonctions.

L'indemnité extra-légale est par ailleurs soumise à l'atteinte de conditions de performance identiques à celles applicables au Président du Directoire.

Ces conditions sont directement rattachées à l'atteinte des objectifs de la rémunération court terme des membres du Directoire et s'inscrivent par conséquent dans les principes fondamentaux de la politique de rémunération qui leur est applicable, prenant en compte les performances liées à la stratégie commerciale du Groupe.

##### *Situation de Monsieur Jean-Michel Gault*

Monsieur Jean-Michel Gault est employé en contrat de travail à durée indéterminée au sein du groupe Klépierre depuis le 1<sup>er</sup> août 1998, et est soumis à la Convention collective nationale de l'immobilier qui prévoit une période de préavis de trois mois. Ce contrat de travail, suspendu depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016, a été modifié le 21 novembre 2017 afin (i) d'y acter la renonciation de Jean-Michel Gault à solliciter toute indemnité de départ supérieure à deux ans de sa dernière rémunération annuelle fixe et variable perçue en qualité de membre du Directoire (en ce compris au titre de la cessation de son contrat de travail) et (ii) de mettre en place un mécanisme indemnitaire extra-légal en cas de départ contraint.

La renonciation de Jean-Michel Gault à solliciter l'indemnité ci-dessus visée permet à Klépierre d'encadrer le risque d'indemnisation attaché à une rupture éventuelle du contrat de travail de ce dernier, en limitant l'indemnisation à deux ans en toutes circonstances. La signature de cet avenant n'a donné lieu à aucun versement au profit de Jean-Michel Gault.

En cas de départ contraint de Jean-Michel Gault, ce dernier pourrait percevoir, en vertu de ce mécanisme, une indemnité d'un montant limité à deux ans calculé par référence à la rémunération annuelle fixe au dernier jour du mandat et la dernière rémunération variable court terme (brute) perçue à la date de la rupture. Ce montant sera diminué de tout montant payé au titre de l'indemnité légale ou conventionnelle dont Jean-Michel Gault pourrait être par ailleurs bénéficiaire au titre de son contrat de travail. Pour rappel, le montant de l'indemnité conventionnelle à laquelle Jean-Michel Gault pourrait avoir droit en cas de rupture de son contrat de travail est estimé à environ 0,7 million d'euros.

##### *Situation de Monsieur Beñat Ortega*

Beñat Ortega a démissionné de ses fonctions salariées à la suite de sa nomination au Directoire et ne bénéficie d'aucun contrat de travail.

En cas de départ contraint de Beñat Ortega, ce dernier pourrait percevoir, en vertu de ce mécanisme, une indemnité d'un montant initial égal à un an de rémunération annuelle, calculée par référence à la rémunération annuelle fixe au dernier jour du mandat et la dernière rémunération variable court terme (brute) perçue à la date de la rupture, étant précisé que ce montant initial aura vocation à augmenter linéairement en fonction de l'ancienneté de Beñat Ortega en tant que mandataire social (soit un mois par année d'ancienneté supplémentaire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021), dans la limite de deux années de rémunération, conformément au Code AFEP-MEDEF.

##### *Rémunération exceptionnelle*

L'attribution de rémunération exceptionnelle ne fait pas partie de la politique générale de rémunération sauf circonstances très particulières, conformément au paragraphe 25.3.4 du Code AFEP-MEDEF. Conformément à l'article L. 22-10-26 du Code de commerce, si l'octroi d'une telle rémunération devait être décidé, son versement serait en tout état de cause soumis au vote préalable de l'Assemblée Générale.

Pour 2021, aucune rémunération exceptionnelle ne sera versée aux membres du Directoire.

##### *Autres avantages*

Les membres du Directoire bénéficient :

- d'un véhicule de fonction ;
- du même régime de prévoyance et de frais de soins de santé que les collaborateurs du Groupe en France. Le montant des cotisations annuelles versées par l'entreprise à ce titre est non significatif et s'élève à 3 371 euros par membre du Directoire en 2020 ;
- d'une assurance perte d'emploi souscrite auprès de la GSC.

Aucun prêt en leur faveur ni aucune garantie n'a été accordé par Klépierre.

##### *Absence de rémunération au titre des mandats exercés au sein du Groupe*

Les membres du Directoire ne perçoivent aucune rémunération au titre de leur participation aux différentes instances des sociétés du Groupe.

##### *Absence de rémunération variable différée/rémunération variable pluriannuelle*

La politique de rémunération de Klépierre n'intègre pas de rémunération variable différée ni de rémunération variable pluriannuelle. Par conséquent, aucun mécanisme de restitution n'est mis en place.

##### *Absence de régime spécifique de retraite à cotisations définies ou à prestations définies*

Il n'est pas mis en place de régime de retraite à cotisations définies ou à prestations définies. Les membres du Directoire participent au régime de retraite complémentaire AGIRC dans les mêmes conditions que l'ensemble des cadres du Groupe. Par ailleurs, il est rappelé que Jean-Michel Gault est bénéficiaire du régime de retraite complémentaire des cadres de direction de la Compagnie Bancaire, régime fermé et plafonné depuis le 31 décembre 2000. Comme indiqué en page 298, ce montant est plafonné à 7 122 euros.