



Paris, le 27 avril 2020

PUBLICITE DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

(Ordonnance n°2019-1234 en date du 27 novembre 2019 relative à la rémunération des mandataires sociaux des sociétés cotées, complétée par le décret n° 2019-1235 du même jour portant transposition de SRD II)

I. Document d'enregistrement universel 2019 déposé le 3 avril 2020 auprès de l'AMF

<https://www.icafe.fr/finance/publications-presentations/document-d-enregistrement-universel-2019.pdf>

Les développements ci-après constituent la politique de rémunération des mandataires sociaux établie en application de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, tel que modifié par l'ordonnance n° 2019-1234 du 27 novembre 2019 prise en application de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et à la transformation des entreprises (dite « loi PACTE »).

La politique de rémunération des mandataires sociaux est déclinée en trois politiques distinctes : (i) la politique de rémunération des administrateurs, (ii) la politique de rémunération du Président du conseil d'administration et (iii) la politique de rémunération du Directeur général.

Chacune de ces politiques est soumise pour approbation à l'assemblée générale des actionnaires en application de l'article L. 225-37-2 II du Code de commerce. La politique de rémunération approuvée en année N s'applique à toute personne exerçant un mandat social au cours de l'année N. Par ailleurs, lorsqu'un mandataire social est nommé entre deux assemblées générales d'actionnaires, sa rémunération est définie en application des dispositions de la politique de rémunération approuvée par la dernière assemblée générale des actionnaires.

Politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux

Principes généraux de la politique de rémunération

Les dispositions du Code de commerce, telles que visées ci-dessus, prévoient de recueillir ex ante chaque année l'approbation de l'assemblée générale ordinaire sur la politique de rémunération des mandataires sociaux. La politique de rémunération des mandataires sociaux de la Société est exposée ci-dessous.

Par ailleurs, la rémunération de ces mêmes mandataires sociaux fait également l'objet d'un vote ex post de l'assemblée générale ordinaire portant sur les informations relatives aux rémunérations visées par l'article L. 225-37-3 I du Code de commerce. Lorsque l'assemblée générale n'approuve pas ces éléments, le conseil d'administration soumet une politique de rémunération révisée, tenant compte du vote des actionnaires, à l'approbation de la prochaine assemblée générale. Le versement de la rémunération des administrateurs pour l'exercice en cours est suspendu jusqu'à l'approbation de la politique de rémunération révisée. Lorsqu'il est rétabli, il inclut l'arriéré depuis la dernière assemblée générale.

Enfin, la rémunération de chaque dirigeant mandataire social fait l'objet d'un second vote ex post sur la rémunération totale ou les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre de ce même exercice (l'information sur ces rémunérations est exposée ci-dessous au sein des tableaux 3.2.2 et 3.2.3). Les éléments de rémunération variable attribués au titre de l'exercice antérieur aux dirigeants mandataires sociaux ne peuvent être versés qu'après approbation des éléments de rémunération par l'assemblée générale au titre de ce second vote.

Dans le présent rapport, le conseil d'administration détaille les éléments fixes et variables composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, attribuables aux administrateurs, au Président du conseil d'administration et au Directeur général en raison de leurs mandats, d'une durée de quatre ans, au sein de la Société.

Les éléments de la politique de rémunération présentés ci-dessous font l'objet de projets de résolutions soumis à l'approbation de l'assemblée

générale des actionnaires statuant aux conditions de quorum et de majorité requises pour les assemblées générales ordinaires. Si l'assemblée générale n'approuve pas ces résolutions, la politique de rémunération antérieure, ayant préalablement fait l'objet d'une approbation lors de l'assemblée générale du 24 avril 2019, continuera de s'appliquer. Dans ce cas, le conseil d'administration soumettra à l'approbation de la prochaine assemblée générale un projet de résolution présentant une politique de rémunération révisée et indiquant de quelle manière ont été pris en compte le vote des actionnaires et, le cas échéant, les avis exprimés lors de l'assemblée générale.

La politique de rémunération des mandataires sociaux est conforme aux dispositions légales et réglementaires applicables ainsi qu'aux recommandations du Code Afap-Medef (sous réserve de la recommandation écartée). La politique telle que détaillée ci-dessous (en particulier les critères de performance) est alignée sur l'intérêt social de la Société, contribue à la stratégie ainsi qu'à la pérennité de la Société. Sans préjudice des compétences de l'assemblée générale en la matière, la détermination de la rémunération des mandataires sociaux relève de la responsabilité du conseil d'administration et se fonde sur les propositions du comité des nominations et des rémunérations qui prépare les décisions que le conseil d'administration arrête concernant les rémunérations.

En particulier, le comité des nominations et des rémunérations procède à un examen annuel des rémunérations, indemnités et avantages de toute nature accordés aux mandataires sociaux de la Société. Ce comité est composé de trois administrateurs indépendants qui disposent d'une expérience des systèmes de rémunération et des pratiques de marché dans ce domaine.

Des mesures visant à éviter et gérer les conflits d'intérêts sont prévues par le règlement intérieur du conseil d'administration. Les dirigeants mandataires sociaux ne sont pas présents lors des discussions du conseil d'administration et du comité des nominations et des rémunérations portant sur leurs propres rémunérations.



Politique de rémunération des administrateurs

Conformément à la loi, le montant global de la rémunération des administrateurs (terme qui se substitue à celui de « jeton de présence ») est fixé par l'assemblée générale des actionnaires.

Le montant individuel de la rémunération des administrateurs est fixé par le conseil d'administration sur proposition du comité des nominations et des rémunérations. Il comprend uniquement une part fixe déterminée en fonction de la participation effective, quelle qu'en soit la modalité, aux séances. Les administrateurs ne perçoivent pas de part variable. La participation effective aux comités et la présidence d'un comité donnent droit à une rémunération supplémentaire. Les membres des comités reçoivent cette rémunération supplémentaire pour chacune de leur participation à un comité différent.

À la fin de l'exercice, le comité des nominations et des rémunérations examine la répartition de la rémunération des administrateurs et le montant individuel affecté à chacun au titre de l'exercice sur la base du contrôle de la présence effective des administrateurs aux conseils et aux comités. Le conseil d'administration approuve ensuite la répartition

individuelle de la rémunération des administrateurs au titre de l'exercice et son versement aux administrateurs (sous réserve des dispositions de l'article L. 225-100 II du Code de commerce).

Politique de rémunération du Président du conseil d'administration, dirigeant mandataire social non exécutif

La durée du mandat d'administrateur du Président du conseil d'administration est identique à celle des autres administrateurs (quatre ans) et la durée du mandat de Président du conseil d'administration est alignée sur celle de son mandat d'administrateur.

La politique de rémunération du Président du conseil d'administration fait l'objet d'une discussion au sein du comité des nominations et des rémunérations, qui fait ensuite une recommandation au conseil d'administration. Le Président du conseil d'administration n'est pas membre et ne participe pas aux réunions du comité des rémunérations au cours desquelles sa rémunération est débattue.

Président du conseil d'administration

Rémunération fixe annuelle	La politique de rémunération définie par le conseil d'administration prévoit que le Président du conseil d'administration, dirigeant mandataire social non exécutif, bénéficiera d'une part fixe annuelle, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération (hors avantages en nature). Le montant de cette part fixe est déterminé en fonction de critères propres à la personne concernée (expérience, ancienneté, responsabilités notamment) et de critères liés au secteur d'activité et à l'environnement économique général.
Rémunération variable annuelle	Le Président du conseil d'administration ne bénéficie pas de part variable de rémunération.
Options d'actions, actions de performance ou autres attributions de titres	À ce jour, les mandataires sociaux ne bénéficient pas des plans d'actions gratuites et d'actions de performance attribués par le conseil d'administration.
Rémunération au titre de son mandat d'administrateur	Les administrateurs sont rémunérés, exclusivement en fonction de leur assiduité aux séances du conseil d'administration et de ses comités, par l'allocation d'une rémunération dont l'enveloppe globale est fixée par l'assemblée générale ordinaire des actionnaires. Conformément aux recommandations du comité des nominations et des rémunérations et aux décisions du conseil d'administration du 24 avril 2019, le Président du conseil d'administration ne bénéficie pas de cette rémunération au titre de son mandat et de ses fonctions de membre du comité stratégie et investissements.
Valorisation des avantages de toute nature	Voiture de fonction, le cas échéant, dans le cadre des règles définies par la Société.



Politique de rémunération du Directeur général, dirigeant mandataire social exécutif

La durée du mandat du Directeur général a été fixée par le conseil d'administration, sur proposition du comité des nominations et des rémunérations, à quatre ans.

La politique de rémunération du Directeur général est fixée par le conseil d'administration sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations. Le Directeur général ne participe pas aux réunions du comité des rémunérations et du conseil d'administration au cours desquelles sa rémunération est débattue.

Directeur général

Rémunération fixe annuelle

La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux définie par le conseil d'administration de la Société prévoit l'attribution d'une rémunération annuelle fixe au Directeur général.

Le montant de cette part fixe est déterminé en fonction de critères propres à la personne concernée (expérience, ancienneté, responsabilités notamment) et de critères liés au secteur d'activité et à l'environnement économique général.

Rémunération variable annuelle

La rémunération variable annuelle du Directeur général, qui est plafonnée à 12,5 % de la rémunération fixe de base annuelle, est déterminée sur la base d'objectifs précis, comprenant des objectifs financiers et des objectifs qualitatifs.

Le pourcentage de rémunération variable liée aux objectifs financiers quantitatifs (évolution du cash-flow net courant et évolution relative du cours de Bourse par rapport à l'indice EPRA) est de 6,25 % de la rémunération fixe annuelle ; ces critères quantitatifs ont été préétablis et précisément définis mais ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité. Le niveau de réalisation de ces critères quantitatifs a également été établi de manière précise mais n'est pas rendu public pour des raisons de confidentialité.

Le pourcentage de rémunération variable liée aux objectifs qualitatifs (notamment en matière de dialogue social et de mise en œuvre de la politique RSE) est de 6,25 % de la rémunération fixe annuelle ; ces critères qualitatifs ont été préétablis et précisément définis mais ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.

Les critères quantitatifs ne sont donc pas prépondérants, au sens strict, dans la détermination de la rémunération variable annuelle du Directeur général.

Compte tenu du poids que représente la part variable par rapport au fixe et de l'adéquation de ces critères qualitatifs avec la stratégie de la Société, il a été jugé pertinent de maintenir un poids égal des critères financiers et qualitatifs dans la rémunération variable annuelle du Directeur général.

Options d'actions, actions de performance ou autres attributions de titres

À ce jour, les mandataires sociaux ne bénéficient pas des plans d'actions gratuites et d'actions de performance attribués par le conseil d'administration.

Valorisation des avantages de toute nature

Voiture de fonction dans le cadre des règles définies par la Société,

Assurance chômage auprès de l'Association Garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprise (« GSC »). Cette assurance garantit 70 % du revenu net fiscal professionnel avec une durée maximale d'indemnisation de 12 mois portée à 24 mois après un an d'affiliation,

Régime de complémentaire de prévoyance souscrit par la Caisse des dépôts auprès de la CNP Assurances. La Caisse des dépôts ne facturera à Icade la quote-part des cotisations correspondant à l'assurance dont bénéficie le Directeur général, et ceci étant considéré comme un supplément de rémunération assujéti à l'impôt et aux charges sociales.

Rappel des engagements pris par la Société, par une société contrôlée au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce ou par une société qui la contrôle au sens du même article

Indemnité de départ

La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs définie par le conseil d'administration prévoit pour le Directeur général le versement d'indemnités en cas de départ, sous certaines conditions.

Cette indemnité de départ est soumise aux conditions cumulatives suivantes : (i) cas de départ contraint et (ii) changement de contrôle ou désaccord sur la stratégie.

L'indemnité de départ n'est pas due en cas de démission, de révocation pour faute grave ou lourde, de départ à la retraite ou en cas de non-renouvellement du mandat.

Le versement de cette indemnité est soumis à des conditions de performance évaluées sur deux ans.

Elle correspond à douze mois de la rémunération globale brute (parts fixe et variable) perçue au cours des douze derniers mois précédant la date de départ contraint.

Le versement des indemnités ne pourra intervenir qu'après une décision du conseil d'administration constatant la réalisation des conditions de performance.

Le versement de cette indemnité de départ est soumis à des conditions de performances, selon les modalités suivantes :

En cas de départ forcé, la Société versera au Directeur général l'indemnité de rupture si le dernier résultat net part du Groupe (« RNPG ») est supérieur ou égal au RNPG de la Période de Référence.

Pour les besoins de l'appréciation de la condition de performance :

- ☐ le RNPG signifie le résultat net part du Groupe tel que publié par la Société dans ses comptes consolidés et après retraitement des plus-values de cession ;
- ☐ le Dernier RNPG signifie le dernier RNPG de la Société connu au titre de l'exercice précédant la date de Départ Forcé ;
- ☐ le RNPG de la Période de Référence signifie la moyenne arithmétique des RNPG de la Société au cours des deux derniers exercices précédant le Dernier RNPG.



II. Assemblée Générale Mixte du 24 avril 2020 – Résultats des votes des résolutions relatives au Say on Pay

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	%						
13	Approbation de la politique de rémunération des Membres du conseil d'administration													
	13	Adoptée	64 869 308	99,98 %	13 656	0,02 %	2 934	-	64 882 964	64 885 898	87,053 %	0	0	87,763 %
14	Approbation de la politique de rémunération du président du conseil d'administration													
	14	Adoptée	64 554 566	99,49 %	328 429	0,51 %	2 903	-	64 882 995	64 885 898	87,053 %	0	0	87,763 %
15	Approbation de la politique de rémunération du directeur général et/ou de tout autre dirigeant mandataire social													
	15	Adoptée	64 124 100	98,83 %	759 094	1,17 %	2 704	-	64 883 194	64 885 898	87,053 %	0	0	87,763 %
16	Approbation des informations visées au I de l'article L.225-37-3 du Code de commerce													
	16	Adoptée	64 517 360	99,43 %	366 808	0,57 %	1 730	-	64 884 168	64 885 898	87,053 %	0	0	87,763 %
17	Approbation des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre du même exercice à Monsieur André Martinez, président du conseil d'administration jusqu'au 24 avril 2019													
	17	Adoptée	64 875 555	99,99 %	7 909	0,01 %	2 434	-	64 883 464	64 885 898	87,053 %	0	0	87,763 %
18	Approbation des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre du même exercice à Monsieur Frédéric Thomas, président du conseil d'administration depuis le 24 avril 2019													
	18	Adoptée	64 875 631	99,99 %	7 900	0,01 %	2 367	-	64 883 531	64 885 898	87,053 %	0	0	87,763 %
19	Approbation des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre du même exercice à Monsieur Olivier Wignolle, directeur général													
	19	Adoptée	64 452 660	99,34 %	430 995	0,66 %	2 243	-	64 883 655	64 885 898	87,053 %	0	0	87,763 %