



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 2021 déposé le 24 mars 2022 auprès de l'AMF

<https://www.icafe.fr/finance/publications-presentations/document-d-enregistrement-universel-2021.pdf>

Les développements ci-après constituent la politique de rémunération des mandataires sociaux établie en application de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, tel que modifié par l'ordonnance no 2020-1142 du 16 septembre 2020.

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 et/ou de tout autre dirigeant mandataire social.

Chacune de ces politiques est soumise pour approbation à l'assemblée générale des actionnaires en application de l'article L. 22-10-8 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 du 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

A ce jour, le Président du conseil d'administration ne bénéficie 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 23 avril 2021, 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 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. 225-100¹¹ du Code de commerce).
- → S'agissant spécifiquement de la rémunération du vice-président ayant des responsabilités d'administrateur référent, le conseil d'administration, dans sa séance du 24 avril 2019, a décidé qu'il serait rémunéré, à hauteur annuelle de **40 000 euros**. Etant précisé, que ce montant sera prélevé sur l'enveloppe annuelle des rémunérations des administrateurs.

Politique de rémunération du 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 quantifiables 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 (a) 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

La politique de rémunération du Directeur général soumise à l'assemblée générale a été modifiée par le conseil d'administration, sur proposition du comité des nominations et des rémunérations afin de prévoir la faculté de mettre en place des plans d'attribution gratuite d'actions de performance au bénéfice du Directeur général. Cette modification et la mise en place de ce dispositif ont pour objectif d'aligner plus étroitement les intérêts du dirigeant mandataire avec ceux des actionnaires et contribuent ainsi aux objectifs de la politique de rémunération.

La valorisation de chaque plan au moment de l'attribution initiale pourra représenter au maximum 25 % de la rémunération fixe annuelle du Directeur général. L'attribution devra être soumise à une période d'acquisition d'une durée minimale de deux ans et à une période de conservation d'une durée minimale de un an. L'attribution définitive des actions sera subordonnée à la réalisation de conditions de performance de nature financière et le cas échéant non financière appréciées sur la période d'acquisition. Les conditions de performance seront mesurées à la fin de la période d'acquisition de chaque plan selon les modalités prévues par le règlement de plan par le conseil d'administration après avis du comité des nominations et des rémunérations.

Valorisation des avantages de toutes natures

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 surcomplémentaire de prévoyance souscrit par la Caisse des dépôts auprès de la CNP Assurances. La Caisse des dépôts refacture à l'cade 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 22 avril 2022 – Résultats des votes des résolutions relatives au Say on Pay

NOMBRE D'ACTIONNAIRES AU CAPITAL : 76 234 545															
Résolution	Type	Heure du Vote	Voix valablement exprimées				Voix non valablement exprimées			Présents & Représentés		% du Capital	Voix Exclues	Etat Adoption	
			Pour	%	Contre	%	Abstention	Nul	Non voté	Titres	Voix				
9	Approbation de la politique de rémunération des membres du conseil d'administration	Ordinaire	22/04/2022 10:46:13	65 838 542	99,943%	37 384	0,057%	334 538	0	1 269	66 211 733	66 211 733	86,85%	0	Adoptée
10	Approbation de la politique de rémunération du président du conseil d'administration	Ordinaire	22/04/2022 10:48:43	65 837 579	99,943%	37 615	0,057%	334 570	0	1 969	66 211 733	66 211 733	86,85%	0	Adoptée
11	Approbation de la politique de rémunération du directeur général et/ou de tout autre dirigeant mandataire social	Ordinaire	22/04/2022 10:49:14	58 816 768	88,840%	7 388 757	11,160%	5 056	0	1 152	66 211 733	66 211 733	86,85%	0	Adoptée
12	Approbation des informations visées au I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce	Ordinaire	22/04/2022 10:49:46	61 923 913	94,002%	3 950 868	5,998%	334 208	0	2 744	66 211 733	66 211 733	86,85%	0	Adoptée
13	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	Ordinaire	22/04/2022 10:50:25	65 857 456	99,974%	17 180	0,026%	335 155	0	1 942	66 211 733	66 211 733	86,85%	0	Adoptée
14	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	Ordinaire	22/04/2022 10:51:06	59 270 013	89,525%	6 934 665	10,475%	5 806	0	1 249	66 211 733	66 211 733	86,85%	0	Adoptée