



Société anonyme au capital de 112.966.652,03 €  
Siège social : 35, rue Gare – 75019 Paris  
582 074 944 RCS Paris

## RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION SUR LES REMUNERATIONS DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE MIXTE DU 20 AVRIL 2017

Chers Actionnaires,

L'Assemblée Générale Mixte des actionnaires d'Icade, société anonyme, dont le siège social est situé au 35 rue de la Gare 75019 Paris (« **Icade** » ou la « **Société** ») a été convoquée par le Conseil d'Administration pour le 20 avril 2017 à 9 heures 30 (ci-après l'« **Assemblée générale** »).

Nous vous présentons dans le présent rapport, en application de l'article L.225-37-2 du Code de commerce, les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, attribuables aux dirigeants mandataires sociaux.

### 1. PRINCIPES GÉNÉRAUX DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION APPLICABLE AUX DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

Les grands principes de la politique de rémunération sont fixés par le Conseil d'Administration après avis du Comité des Nominations et des Rémunérations (« **CNR** »). Conformément à la structure de gouvernance actuellement en place, les dirigeants mandataires sociaux sont :

- le Président du Conseil d'Administration (dirigeant mandataire social non-exécutif),
- le Directeur Général (dirigeant mandataire social exécutif).

#### Récapitulatif des différentes composantes de la rémunération

<b>Président du Conseil d'Administration</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ Rémunération du mandat,</li><li>◆ Voiture de fonction.</li></ul>
<b>Directeur Général</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ Rémunération du mandat,</li><li>◆ Prime variable sur objectifs,</li><li>◆ Voiture de fonction,</li><li>◆ Assurance garantie chômage auprès de l'Association Garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprise (« <b>GSC</b> ») permettant au mandataire social de bénéficier de garanties en cas de cessation de son mandat,</li><li>◆ Garanties générales de l'IPSEC en matière de prévoyance et de frais de soins de santé / Contrat de sur-complémentaire en matière de prévoyance souscrit par la Caisse des dépôts auprès de la CNP Assurances.</li></ul>

Principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des différentes composantes de rémunération actuellement prévues par type de fonctions

<b>Président du Conseil d'Administration</b>	
<b>Rémunération fixe annuelle</b>	<p>La politique de rémunération définie par le Conseil d'Administration prévoit que le Président du Conseil d'Administration, dirigeant mandataire social non-exécutif, bénéficie d'une part fixe annuelle, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération.</p> <p>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.</p>
<b>Rémunération variable annuelle</b>	Le Président du Conseil d'Administration ne bénéficie pas de part variable de rémunération.
<b>Rémunération variable pluriannuelle</b>	N/A
<b>Jetons de présence</b>	<p>Les Administrateurs sont rémunérés, exclusivement en fonction de leur assiduité aux séances du Conseil d'Administration et de ses Comités par l'allocation de jetons de présence dont l'enveloppe globale est fixée par l'Assemblée Générale Ordinaire des Actionnaires.</p> <p>Conformément aux recommandations du Comité des Nominations et des Rémunérations du 27 avril 2015 et aux décisions du Conseil d'Administration du 29 avril 2015, le Président du Conseil d'Administration ne bénéficie pas de jetons de présence au titre de son mandat et de ses fonctions de Président du Comité Stratégie et Investissements.</p>
<b>Avantages en nature</b>	Voiture de fonction dans le cadre des règles définies par la société
<b>Attributions gratuites d'actions et attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions</b>	N/A
<b>Indemnités de départ et de non concurrence</b>	
Indemnité de départ	N/A
Indemnité de non concurrence	N/A
<b>Retraites</b>	N/A
<b>Rémunérations exceptionnelles</b>	N/A
<b>Directeur Général</b>	
<b>Rémunération fixe annuelle</b>	<p>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 dans une limite de 400 000 euros bruts qui demeurera pour l'exercice 2017.</p> <p>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.</p>
<b>Rémunération variable annuelle</b>	<p>La rémunération variable annuelle du Directeur Général, qui est plafonnée à 12,5% de la rémunération de base annuelle, est déterminée sur la base d'objectifs précis, comprenant des objectifs financiers et des objectifs qualitatifs.</p> <p>Le pourcentage de rémunération variable liée aux objectifs financiers est de 6,25% de la rémunération de base annuelle, et celui lié aux objectifs qualitatifs est de 6,25% de la rémunération de base annuelle.</p>

	<p>Les critères quantitatifs ne sont donc pas prépondérants, au sens strict, dans la détermination de la rémunération variable annuelle du Directeur Général.</p> <p>Il est précisé que les critères qualitatifs portent à hauteur de 50% sur la mise en œuvre des nouvelles orientations stratégiques, et à hauteur de 50% sur l'accompagnement des projets 2017 dans des conditions de gouvernance et de dialogue social exemplaire.</p> <p>Compte tenu de la part que représente le variable par rapport au fixe et 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.</p> <p>Le versement de la rémunération variable annuelle attribuée au titre de l'exercice 2017 sera conditionné à l'approbation par l'assemblée générale ordinaire des éléments de rémunération du Directeur Général au titre dudit exercice.</p>
Rémunération variable pluriannuelle	N/A
Jetons de présence	N/A
Avantages en nature	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Voiture de fonction dans le cadre des règles définies par la Société,</li> <li>◆ 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,</li> <li>◆ Régime de sur-complémentaire de prévoyance souscrit par la Caisse des dépôts auprès de la CNP Assurances. La Caisse des dépôts refacturera à l'cade la quote-part des cotisations correspondant à l'assurance dont bénéficie le Directeur Général ceci étant considéré comme un supplément de rémunération assujetti à l'impôt et aux charges sociales.</li> </ul>
Attributions gratuites d'actions et attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions	N/A
Rémunérations exceptionnelles	N/A
<b>Rappel des engagements pris au titre de l'article L.225-42-1 du Code de commerce et des conventions intervenant entre le Directeur Général et une société contrôlée au sens de l'article L.233-16 du Code de commerce ou une société qui la contrôle au sens du même article : Indemnités de départ et de non concurrence</b>	
Indemnité de départ	<p>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.</p> <p>Cette indemnité de départ est soumise aux conditions cumulatives suivantes : (i) cas de départ contraint et (ii) changement de contrôle ou de désaccord sur la stratégie.</p> <p>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.</p> <p>Le versement de cette indemnité est soumis à des conditions de performance évaluées sur 2 ans.</p> <p>L'indemnité de départ est plafonnée à une somme ne pouvant excéder 12 mois de la rémunération mensuelle de référence du Directeur Général (dernière rémunération perçue au moment du départ).</p> <p>Le versement des indemnités ne pourra intervenir qu'après une décision du Conseil d'Administration constatant la réalisation des conditions de performance.</p> <p>Le versement de cette indemnité de départ est soumis à des conditions de performances, selon les modalités suivantes :</p> <p>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.</p> <p>Pour les besoins de l'appréciation de la condition de performance :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ le RNPG signifie le résultat net part du Groupe tel que publié par une société dans ses comptes consolidés et après retraitement des plus-values de cession ;</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ le dernier RNPG signifie le dernier RNPG de la Société connu au titre de l'exercice précédant la date de Départ Forcé ;</li> <li>◆ 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.</li> </ul>
Indemnité de non concurrence	N/A
Retraites	N/A

## 2. APPLICATION DE LA POLITIQUE AUX DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX POUR 2017

### Président du Conseil d'Administration

Rémunération fixe annuelle	Conformément aux recommandations du Comité des Nominations et des Rémunérations, le Conseil d'Administration en date du 19 octobre 2016, a décidé de porter la rémunération annuelle brute d'André Martinez, à 200.000 euros, à effet du 19 octobre 2016 et à 240.000 euros à effet du 1 <sup>er</sup> janvier 2018.
Rémunération variable annuelle	N/A
Rémunération variable pluriannuelle	N/A
Jetons de présence	N/A
Avantages en nature	Voiture de fonction dans le cadre des règles définies par la société
Attributions gratuites d'actions et attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions	N/A
<b>Indemnités de départ et de non concurrence</b>	
Indemnité de départ	N/A
Indemnité de non concurrence	N/A
Retraites	N/A
Rémunérations exceptionnelles	N/A

### Directeur Général

Rémunération fixe annuelle	La rémunération fixe annuelle sur l'année 2017 du Directeur Général reste inchangée, à 400.000 euros bruts.
Rémunération variable annuelle	<p>Le Conseil d'Administration en date du 10 février 2017, sur recommandations du Comité des Nominations et des Rémunérations en date du 3 février 2017, a arrêté les objectifs de la part variable du Directeur Général, pour l'année 2017, de la façon suivante :</p> <p>Sont maintenus un niveau d'enjeu de part variable à 12,5% de la rémunération de base (soit 50 000 euros) et une répartition 50/50 entre objectifs quantitatifs et qualitatifs.</p> <p>Les objectifs quantitatifs :</p> <p>Ils concernent la progression du Cash-Flow Net Courant et l'évolution du cours de bourse d'Icade en comparaison de l'indice EPRA. Le montant de prime liée à chacun de ces critères est plafonné à 12 500 euros.</p> <p>Les objectifs qualitatifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuite de la mise en œuvre du plan stratégique défini 2015 dans le respect du budget 2017.</li> </ul> <p>Le montant de prime liée à ce critère est plafonné à 12 500 euros, soit 25 % de la part variable.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accompagnement des projets 2017, notamment en matière d'innovation et de leadership RSE.</li> </ul> <p>Le montant de prime liée à ce critère est plafonné à 12 500 euros, soit 25 % de la part variable.</p>
Rémunération variable pluriannuelle	N/A
Jetons de présence	N/A
Avantages en nature	<ul style="list-style-type: none"> <li>Voiture de fonction dans le cadre des règles définies par la Société,</li> <li>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,</li> <li>Régime de sur-complémentaire de prévoyance souscrit par la Caisse des dépôts auprès de la CNP Assurances. La Caisse des dépôts refacturera à l'cade la quote-part des cotisations correspondant à l'assurance dont bénéficie le Directeur Général ceci étant considéré comme un supplément de rémunération assujetti à l'impôt et aux charges sociales.</li> </ul>
Attributions gratuites d'actions et attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions	N/A
<b>Indemnités de départ et de non concurrence</b>	
Indemnité de départ	Application des principes et conditions d'indemnité de départ visés dans le paragraphe 1 ci-dessus.
Indemnité de non concurrence	N/A
Retraites	N/A
Rémunérations exceptionnelles	N/A

Nous vous invitons en conséquence à approuver la politique de rémunération concernant le Président du Conseil d'Administration et le Directeur Général telle que présentée dans le présent rapport.

En application de l'article L.225-100 du Code de commerce, les montants résultants de la mise en œuvre de ces principes et critères seront soumis à l'approbation des actionnaires lors de l'assemblée générale statuant sur les comptes de l'exercice 2017.

Fait à Paris, le 7 mars 2017

Pour le Conseil d'Administration,  
Le Président,  
André Martinez