



Conformément à l'article R.22-10-14 IV du Code de commerce nous vous communiquons (i) la politique de rémunération soumise à l'Assemblée générale du 15 avril 2021 (ii) et le résultat du vote de ladite Assemblée.

Extrait du
Rapport du Conseil d'administration
sur le Gouvernement d'Entreprise
(Pages 102 et suivantes du Document d'Enregistrement Universel 2020)

Document d'Enregistrement Universel déposé le 15 mars 2021 auprès l'AMF

(...)

4. Politique de rémunération des mandataires sociaux

Conformément à l'article L.22-10-8 du Code de commerce, créé par l'Ordonnance n° 2020-1142 du 16 septembre 2020 (art.6) et à l'article R.22-10-14, nous vous présentons ci-après la politique de rémunération établie par le Conseil d'administration. Seront présentés ci-après d'une part la politique générale mise en place pour l'ensemble des mandataires sociaux et d'autre part, les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, y compris les attributions gratuites d'actions, attribuables à chacun des mandataires sociaux, à savoir au Président du Conseil d'administration, au Directeur général et aux membres du Conseil d'administration en raison de leur mandat.

Le Conseil d'administration soumet à l'approbation de l'Assemblée Générale la politique de rémunération mise en place pour l'ensemble des mandataires sociaux ainsi que les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables au Président du Conseil d'administration, au Directeur général et aux Administrateurs, en raison de leur mandat, pour l'exercice 2021, tels que décrits ci-après.

Conformément à l'article L.22-10-8 du Code de commerce, créé par l'Ordonnance n° 2020-1142 du 16 septembre 2020 (Art.6), nous vous précisons que le versement des éléments de rémunération variables et exceptionnels présentés dans le présent rapport sera conditionné à l'approbation de la rémunération des personnes concernées par l'Assemblée générale qui sera tenue en 2022 afin de statuer sur les comptes de l'exercice 2021.

4.1 Politique de rémunération de l'ensemble des mandataires sociaux

4.1.1 Respect de l'intérêt social et contribution à la stratégie commerciale et à la pérennité de la Société

La politique de rémunération des mandataires sociaux intègre, dans sa composante variable, la contribution à la stratégie commerciale et à la stratégie long terme de l'entreprise. Comme il est expliqué par ailleurs *en pages 105,111 et 113 du Document d'Enregistrement Universel*, la rémunération variable du Directeur général et du Directeur général délégué est composée d'un bonus quantitatif, ou financier, et d'un bonus qualitatif, ou non-financier. Le bonus quantitatif ou financier est déterminé par l'évolution du résultat net récurrent (RNR) et des revenus locatifs, affectés chacun d'un objectif pour chaque exercice. Le bonus qualitatif (ou critères non-financiers), est déterminé, quant à lui, en fonction de la réalisation d'objectifs de cohérence avec la stratégie et la pérennité de l'entreprise :

- Contribution à la définition de la stratégie : gestion en vision dynamique, mise en œuvre de la stratégie de la Société ;
- Politique RSE : évolution des performances RSE dans la durée, intégration de la dimension RSE dans le développement, pertinence des axes de performance développés ;
- Portfolio management : évolution des loyers vs marché et au taux occupation, création de valeur / analyse potentiel futur par actif, investissements / Arbitrages, Grands dossiers développement (LSH, Zola, Iéna).

En outre, le recours à des plans d'intéressement à long terme (« LTI ») dans la composition de la rémunération, par la mise en place de plans d'attribution d'actions de performance, renforce la convergence entre l'intérêt social, l'intérêt des actionnaires et l'intérêt des mandataires sociaux (Directeur général, Directeur général délégué et Président). Les plans d'attribution d'actions de performance comportent une période d'acquisition de trois années et une période de conservation des actions de deux ans à l'issue de la période d'acquisition. De plus, une fraction des actions acquises au fil du temps au titre de ces plans doit être conservée jusqu'à la cessation des fonctions exercées au sein de SFL ou d'une société du Groupe. (*voir annexe 13.2 en pages 81 à 83 du Document d'Enregistrement Universel*)

4.1.2 Processus de décision suivi pour la détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération, y compris les mesures permettant d'éviter ou de gérer les conflits d'intérêts, rôle du Comité de rémunération ou d'autres Comités concernés

Chaque année le Comité de rémunérations et de sélection soumet au Conseil d'administration ses propositions en matière de rémunération des mandataires sociaux. Puis après délibération, le Conseil prend ses décisions, étant précisé que, les dirigeants mandataires sociaux ne participent pas aux délibérations ni, le cas échéant, aux votes pour les rémunérations les concernant. Dans la détermination des rémunérations des dirigeants mandataires sociaux, le Comité de rémunérations et de sélection prend en compte et applique les principes édictés par le Code AFEP-MEDEF. Le Comité et le Conseil veillent à la prise en compte des conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la Société dans la détermination de la rémunération ; ils s'attachent en particulier à ce que la rémunération des dirigeants mandataires sociaux soit déterminée en cohérence avec celle des autres dirigeants et des salariés de l'entreprise et que la détermination des éléments de la rémunération réalise un juste équilibre et prenne en compte à la fois l'intérêt social de l'entreprise, les pratiques du marché, les performances des dirigeants, et les autres parties prenantes de l'entreprise.

4.1.3 Méthodes d'évaluation à appliquer aux mandataires sociaux pour déterminer dans quelle mesure il a été satisfait aux critères de performance prévus pour la rémunération variable et la rémunération en actions

Il est rappelé que le montant de la rémunération variable des mandataires sociaux est déterminé conformément à la formule arrêtée, sur proposition du Comité de rémunérations et de sélection, par le Conseil d'administration du 15 novembre 2019.

Cette formule, demeurée conforme aux pratiques de marché des autres sociétés cotées, conduit à déterminer la part quantitative de la rémunération variable des mandataires sociaux – qui représente 50% de son montant global - en fonction de deux critères affectés chacun d'un objectif au titre de l'exercice considéré :

- Le Résultat Net Récurrent (RNR)
- Les Revenus locatifs.

La moyenne arithmétique des taux de réalisation des objectifs affectés à ces deux critères détermine le montant de la part quantitative variable selon le tableau de correspondance tel que détaillé en *page 105 du Document d'Enregistrement Universel*.

Suite à la réunion du Conseil d'administration ayant notamment pour objet l'arrêté des comptes de l'exercice écoulé, le Comité de rémunérations et de sélection :

- Prend acte du montant du Résultat Net Récurrent et des Revenus locatifs dégagés au titre de l'exercice écoulé ;
- Rappelle les objectifs affectés à ces deux critères tels qu'arrêtés par le Conseil d'administration lors de l'adoption du budget de cet exercice ;
- Constate le niveau de réalisation des objectifs et détermine le montant de la part variable quantitative en résultant au titre de cet exercice selon la formule et le tableau de correspondance précités ;
- Propose les modalités de détermination de cette part variable pour l'exercice suivant ;
- Soumet pour adoption et mise en règlement l'ensemble de ces propositions au Conseil d'administration (et à l'Assemblée générale s'agissant de la rémunération variable du Directeur général).

L'évaluation des conditions de performance déterminant le montant de la rémunération en actions versée aux mandataires sociaux est, quant à elle, soumise à la procédure décrite ci-après.

Suite à la publication, par la dernière des sociétés de référence, du communiqué de presse annonçant ses résultats du 3^{ème} exercice clos à compter de la date d'attribution gratuite des actions conformément aux dispositions du règlement du plan adopté par le Conseil d'administration, la Direction de l'entreprise établit une attestation destinée au Commissaire aux comptes mentionnant les informations suivantes :

- Dates de tenue de l'Assemblée générale et du Conseil d'administration aux termes desquels il a été décidé de procéder à l'attribution gratuite d'actions au bénéfice des mandataires sociaux ;
- Date d'adoption du règlement du plan d'attribution dont un exemplaire est joint à l'attestation ;
- Mesure de l'objectif de performance retenu pour chacune des sociétés de référence au cours de la période d'acquisition ;
- Nombre d'actions acquises par les mandataires sociaux selon les conditions prévues par le règlement du plan.

Il appartient par la suite aux Commissaires aux comptes d'attester les informations ainsi établies en vue de la détermination du nombre d'actions acquises par les mandataires sociaux, ladite attestation étant élaborée après notamment un examen du règlement du plan d'attribution et une vérification de la conformité des modalités de calcul aux dispositions qu'il contient.

4.1.4 Critères de répartition de la somme fixe annuelle allouée par l'Assemblée générale aux Administrateurs

Au titre de leur rémunération, les Administrateurs perçoivent une part fixe relative à la responsabilité qu'ils encourent en leur qualité d'Administrateurs et une part variable relative à leur participation effective aux réunions du Conseil et des Comités.

Les parts fixes et variables sont détaillées au *paragraphe 5.3 en page 120 du Document d'Enregistrement Universel*.

4.1.5 Description et explication des modifications substantielles de la politique de rémunération

Non applicable.

La politique de rémunération de la Société n'a pas été modifiée par rapport à la politique adoptée au titre du précédent exercice.

4.1.6 Modalités d'application des dispositions de la politique de rémunération aux mandataires sociaux nouvellement nommés ou dont le mandat est renouvelé dans l'attente, le cas échéant, de l'approbation par l'Assemblée générale des modifications importantes de la politique de rémunération

Non applicable.

La politique de rémunération de la Société n'a pas été modifiée par rapport à la politique adoptée au titre du précédent exercice.

4.1.7 Dérogation à l'application de la politique de rémunération

Non applicable.

4.2 Politique de rémunération pour le Président, le Directeur général, le Directeur général délégué et les Administrateurs

4.2.1 Politique de rémunération du Président du Conseil d'administration

La politique de rémunération du Président du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2021 est décrite ci-après. Cette politique est arrêtée par le Conseil d'administration, sur recommandations du Comité de rémunérations et de sélection.

Rémunération fixe au titre du mandat de Président du Conseil d'administration

Le Président du Conseil d'administration perçoit une rémunération fixe au titre de son mandat, déterminée par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité de rémunérations et de sélection.

Rémunération au titre du mandat d'Administrateur

Le Président du Conseil d'administration perçoit une rémunération allouée par le Conseil d'administration dans le cadre de l'enveloppe globale allouée par l'Assemblée générale des actionnaires aux membres du Conseil d'administration.

Actions de performance

Sur le fondement de l'autorisation conférée par l'Assemblée générale ordinaire et extraordinaire du 20 avril 2018, pour une durée de 38 mois, le Conseil d'administration de la Société qui s'est tenu le

même jour à l'issue de l'Assemblée générale, a adopté un plan d'attribution gratuite d'actions de performance (le « Plan n° 5 »).

Dans le cadre de ce plan, le Président du Conseil d'administration peut bénéficier d'attributions gratuites d'actions de performance décidées par le Conseil d'administration.

En application du Plan n°5, les actions attribuées ne sont définitivement acquises que sous réserve du respect d'une condition de présence et de l'atteinte d'objectifs de performance détaillées ci-dessous.

Le règlement du Plan n° 5 est décrit ci-après :

Condition de présence

Les actions ne seront définitivement acquises que sous réserve qu'à l'issue de la période d'acquisition, le bénéficiaire soit toujours salarié ou, selon le cas, mandataire social au sein de SFL ou de l'une des sociétés du Groupe. Par exception, la perte de la qualité de salarié ou de mandataire social n'entraînera pas la déchéance du droit à acquérir les actions si cette perte est la conséquence de certains événements indépendants de la volonté des bénéficiaires.

Objectifs de performance

Le nombre d'actions définitivement acquises dépendra du classement de SFL au sein d'un panel de six sociétés foncières cotées (SFL comprise) dites les "Sociétés de Référence". Ce classement sera établi en fonction de l'évolution, sur la Période d'Acquisition, pour SFL et chacune de ces sociétés, de leur actif net réévalué (ANR) sur une base consolidée par action, étant précisé que l'ANR sera calculé en réintégrant les distributions effectivement versées au cours de chacun des exercices de la période de référence.

Période de conservation

Les bénéficiaires ne pourront transférer, par quelque moyen que ce soit, leurs actions avant l'expiration d'un délai de deux ans suivant la date de leur acquisition définitive. En outre, pour les mandataires sociaux, 40% des actions acquises au fil du temps au titre des plans d'actions gratuites mis en place par SFL (taux réduit à 20% à partir du moment où les actions ainsi conservées dépasseraient un certain pourcentage de leur rémunération annuelle) devront être conservées jusqu'à la cessation des fonctions exercées au sein de SFL ou, selon le cas, au sein d'une société du Groupe.

Le règlement du Plan n° 5 est détaillé en annexe 13.2 du Rapport de gestion en *pages 81 et 83 du Document d'Enregistrement Universel*.

4.2.2 Politique de rémunération du Directeur général

La politique de rémunération du Directeur général au titre de l'exercice 2021 est décrite ci-après. Elle est arrêtée par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité de rémunérations et de sélection.

Rémunération fixe

Le Directeur général perçoit une rémunération fixe au titre de son mandat, déterminée par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité de rémunérations et de sélection.

Cette rémunération fixe est réexaminée annuellement par le Comité de rémunérations et de sélection et le Conseil d'administration. Une modification de cette rémunération peut intervenir, en tenant compte des résultats économiques et financiers de la Société au titre de l'exercice précédent.

Rémunération variable

Le Directeur général perçoit une rémunération variable au titre de son mandat, déterminée par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité de rémunérations et de sélection.

La formule de calcul de cette rémunération variable est réexaminée annuellement par le Comité de rémunérations et de sélection et le Conseil d'administration.

Le Comité de rémunérations et de sélection s'est appuyé, pour émettre sa recommandation au Conseil d'administration en ce qui concerne la formule de calcul de la rémunération variable au titre de l'exercice 2020, sur ses travaux antérieurs, notamment une étude comparative des rémunérations de mandataires sociaux de sociétés comparables du même secteur, réalisée par un cabinet extérieur au cours de l'exercice 2019.

La rémunération variable du Directeur général au titre de l'exercice 2020 a été fixée à un montant équivalent à 100 % de la rémunération fixe à objectifs atteints et hors effet des coefficients résultant du mode de calcul de la part quantitative du bonus.

La rémunération variable comprend une part quantitative représentant 50% du montant total déterminé en fonction de l'atteinte d'un objectif annuel affecté à deux critères : le Résultat Net Récurrent (RNR) d'une part, les Revenus locatifs d'autre part ; et une part qualitative représentant les 50% restants attribuée en fonction de l'atteinte d'objectifs individuels.

Part quantitative

Pour la détermination du montant de la part quantitative au titre d'un exercice, la moyenne arithmétique du taux de réalisation des deux critères sur l'exercice considéré constitue le taux de réalisation de l'objectif de cet exercice, à partir duquel la part quantitative de la rémunération variable est alors déterminée par application de la table de correspondance ci-après :

Taux de réalisation de l'objectif	% Variable quantitatif/fixe ⁽¹⁾
	Directeur général
A. 122 % et plus	145%
B. 100 %	100%
C. 70 % et plus	60%
D. < 70 %	0

⁽¹⁾ Avant pondération en fonction de la part représentée par le variable quantitatif dans le variable global (50 %).

Le montant global de la rémunération variable (part qualitative + part quantitative) est lui-même affecté d'un coefficient fonction du ratio : **RNR de l'année n / RNR de l'année n-1**.

Ce coefficient est déterminé selon la table suivante :

RNR n / RNR n-1	Coefficient
< 90 %	90 %
90 % à 95 %	90% à 100% (linéaire)
95 % à 105 %	100 % (invariant)
105 % à 110 %	100% à 110 % (linéaire)
> 110 %	110 %

Le calcul de la rémunération variable sera, le cas échéant, ajusté pour tenir compte d'éventuels changements structurels au cours de l'année.

Part qualitative

Les critères qualitatifs sont préétablis et définis de manière précise par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité de rémunérations et de sélection mais ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité opérationnelle. Le Comité de rémunérations apprécie chaque année le taux de réalisation des objectifs.

Actions de performance

Sur le fondement de l'autorisation conférée par l'Assemblée générale ordinaire et extraordinaire du 20 avril 2018, pour une durée de 38 mois, le Conseil d'administration de la Société qui s'est tenu le même jour à l'issue de l'Assemblée générale, a adopté un plan d'attribution gratuite d'actions de performance (le « Plan n° 5 »).

Dans le cadre de ce plan, le Directeur général peut bénéficier d'attributions gratuites d'actions de performance décidées par le Conseil d'administration.

En application du Plan n°5, les actions attribuées ne sont définitivement acquises que sous réserve du respect d'une condition de présence et de l'atteinte d'objectifs de performance telles qu'indiquées au 4.2.1 ci-dessus.

Le règlement du Plan n° 5 est décrit en annexe 13.2 du Rapport de gestion *en pages 81 et 83 du Document d'Enregistrement Universel*.

Avantages en nature

Le Directeur général bénéficie d'un véhicule de fonction et du régime de Garantie Sociale des Chefs et dirigeants d'entreprise (GSC).

Autres avantages de toute nature

Le Directeur général bénéficie des droits à intéressement collectif et d'un abondement en cas de versements volontaires au Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif (PERECO), lequel a succédé, au 1^{er} octobre 2019, au Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO).

Indemnités de départ

En cas de départ contraint et lié à un changement de contrôle ou de stratégie (mais pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde), la Société verserait au Directeur général une indemnité de cessation de mandat correspondant à deux ans de rémunération fixe et variable, en prenant en compte :

- La rémunération annuelle fixe en vigueur ; et
- la moyenne des rémunérations variables effectivement perçues au titre des trois derniers exercices.

Seraient exclus de la base de calcul tout bonus exceptionnel qui aurait été versé ainsi que tous éléments de rémunération hors rémunération fixe et rémunération variable.

L'indemnité serait versée en fonction de l'évolution du résultat net récurrent (EPRA) du dernier exercice clos par rapport à la moyenne des 2 exercices précédents et dans les proportions suivantes :

Résultat net récurrent N vs. moyenne des deux exercices précédents	Indemnité de départ
Supérieur ou égal à 100%	100%
Entre 90% et 100%	80%
Entre 75% et 90%	50%
Inférieur à 75%	0%

La comparaison des résultats nets récurrents serait opérée en tenant compte des évolutions du périmètre patrimonial pendant les exercices concernés.

Cette indemnité de départ a fait l'objet d'une approbation de l'Assemblée générale du 22 avril 2015.

4.2.3 Politique de rémunération du Directeur général délégué

Le Directeur général délégué ne perçoit aucune rémunération au titre de son mandat.

Il est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée dans le cadre de ses fonctions de Directeur des opérations de la Société. En sa qualité de salarié, il perçoit une rémunération et bénéficie des mécanismes d'intéressement à long terme ainsi que des avantages en nature en vigueur au sein de la Société pour sa catégorie.

Au titre de ce contrat de travail conclu antérieurement à sa nomination, il bénéficie également d'une indemnité en cas de départ consécutif à un changement de l'actionnariat, d'un montant brut égal à deux fois les rémunérations totales dues au titre de l'année civile précédant le changement.

4.2.4 Politique de rémunération des membres du Conseil d'administration

Les membres du Conseil d'administration perçoivent une rémunération au titre de leur activité d'Administrateur.

Le Conseil d'administration réuni le 3 mars 2017, sur proposition du Comité de rémunérations et de sélection réuni le 2 mars de la même année a décidé d'appliquer à compter du 1^{er} janvier 2017, au titre de cette rémunération, une part fixe et une part variable tel qu'indiqué au paragraphe 4.1.4.

L'Assemblée générale du 28 avril 2017 a adopté la seizième résolution soumise à son vote, portant le montant global annuel de la rémunération allouée aux Administrateurs à 800 000 €. Le Conseil d'administration qui s'est réuni à l'issue de cette Assemblée générale a confirmé la décision prise par le Conseil du 3 mars 2017.

Cette rémunération est payable semestriellement à terme échu.

4.3 Contrats de services liant les membres des organes d'administration ou de direction à la Société

Il n'existe pas de contrat de service liant les membres des organes d'administration et de direction à la Société ou à l'une quelconque de ses filiales et prévoyant l'octroi d'avantages au terme d'un tel contrat.

Approbation par l'Assemblée générale du 15 avril 2021

La dixième résolution ordinaire soumise au vote des actionnaires en Assemblée générale Mixte du 15 avril 2021 portant sur la politique de rémunération a été approuvée par :

Voix pour	:	44 333 991	(99,08 %)
Voix contre	:	412 168	(0,92 %)
Abstention	:	8 300	