



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 13 avril 2023 (ii) et le résultat du vote de ladite Assemblée.

- 1 -

Extrait du
Rapport du Conseil d'administration
sur le Gouvernement d'Entreprise
pages 107 à 111
du Document d'Enregistrement Universel 2022
déposé le 20 mars 2023 auprès l'AMF

SFL

42 rue Washington - 75008 Paris - T +33 (0)1 42 97 27 00 - www.fonciere-lyonnaise.com
SA au capital de 85 771 344 euros - RCS 552 040 982 Paris - Code APE 6820B - N° TVA INTRACOM. SFL FR 54/552/040/982

4. Politique de rémunération des mandataires sociaux pour 2023

Conformément aux articles L.22-10-8 et R.22-10-14 du Code de commerce, nous vous présentons ci-après la politique de rémunération établie par le Conseil d'administration pour l'exercice 2023. 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, au Directeur général délégué 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, au Directeur général délégué et aux membres du Conseil d'administration en raison de leur mandat, pour l'exercice 2023, tels que décrits ci-après.

Conformément à l'article L.22-10-8 du Code de commerce, nous vous précisons que le versement des éléments de rémunération variables et exceptionnels présentés dans le présent rapport au titre de l'exercice 2023 sera conditionné à l'approbation de la rémunération des personnes concernées par l'Assemblée générale qui sera tenue en 2024 afin de statuer sur les comptes de l'exercice 2023.

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 page 109, 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 par action (RNR/action) 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 :

- Attitude générale et contribution à la définition de la stratégie,
- Politique RSE,
- Portfolio management,
- Politique financière (pour le Directeur général uniquement),
- Corporate.

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 et Directeur général délégué). 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 15.2 en pages 90 à 92 du présent document)

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 rémunérations et de sélection

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 d'administration 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 la Société 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

Le montant de la rémunération variable des mandataires sociaux est déterminé par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité de rémunérations et de sélection.

La formule de calcul est demeurée inchangée de 2016 à 2022.

Le Comité de rémunérations et de sélection réuni le 15 décembre 2022 a proposé au Conseil d'administration de modifier l'un des critères de performance permettant de calculer la part quantitative. À compter de l'exercice 2023, la part quantitative de la rémunération variable des mandataires sociaux – qui représente 50 % de son montant global – sera déterminée en fonction des deux critères ci-dessous affectés chacun d'un objectif au titre de l'exercice considéré :

- le Résultat Net Récurrent par action (la formule précédente prenait en compte le Résultat Net Récurrent),
- les Revenus locatifs (inchangé).

Cette formule demeure conforme aux pratiques de marché des autres sociétés cotées.

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 122 du présent rapport.

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 par action (à compter de l'exercice 2023) 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 (étant précisé que le versement de la rémunération variable du Directeur général est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale).

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 suivante :

Suite à la publication, par la dernière des Sociétés de référence visées dans le plan d'attribution d'actions de performance concerné, du communiqué de presse annonçant ses résultats du 3^e exercice clos à compter de la date d'attribution gratuite des actions, 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 la rémunération qui leur est allouée par l'Assemblée générale, 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.

La répartition des parts fixes et variables est présentée au paragraphe 4.2.4 en page 111 du présent rapport.

4.1.5. 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

La politique de rémunération de la Société proposée pour l'exercice 2023 s'appliquerait sans modification à tout mandataire social nouvellement nommé.

4.1.6. Dérogation à l'application de la politique de rémunération

Non applicable.

4.1.7. Suspension du contrat de travail en cas de mandat social

Lorsqu'un salarié devient dirigeant mandataire social de la Société, son contrat de travail peut être maintenu, mais est, dans ce cas, suspendu.

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 2023 est décrite ci-après.

4.2.1.1. Rémunération fixe au titre du mandat de Président du Conseil d'administration et d'Administrateur

Le Président du Conseil d'administration ayant renoncé à toute rémunération, il ne percevra aucune rémunération au titre de ses mandats de Président et d'Administrateur en 2023.

4.2.1.2. Actions de performance

Le Président du Conseil d'administration ayant renoncé à toute rémunération, le Conseil d'administration ne lui attribuera aucune action de performance en 2023.

4.2.2. Politique de rémunération du Directeur général

La politique de rémunération du Directeur général au titre de l'exercice 2023 est décrite ci-après.

4.2.2.1. 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.

4.2.2.2. 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.

La formule de calcul de la rémunération variable du Directeur général au titre de l'exercice 2023, a été déterminée par le Conseil d'administration du 15 décembre 2022 sur recommandation du Comité de rémunérations et de

sélection réuni le même jour.

La rémunération variable du Directeur général au titre de l'exercice 2023 a été fixée à un montant équivalent à 100 % de la rémunération fixe à objectifs atteints, hors effet des coefficients résultant du mode de calcul de la part quantitative du bonus.

Cette rémunération variable comprend :

- Une part quantitative (représentant 50 % du montant total), déterminée en fonction de l'atteinte d'un objectif annuel affectée à deux critères :
 - le Résultat Net Récurrent par action (RNR/action) et
 - les Revenus locatifs.
- Une part qualitative (représentant les 50 % restants du montant total), attribuée en fonction de l'atteinte d'objectifs individuels.

Part quantitative (critères financiers)

Pour la détermination du montant de la part quantitative au titre d'un exercice, la moyenne arithmétique du taux de réalisation des deux critères considérés, Résultat Net Récurrent par action (RNR/action) et Revenus Locatifs, constitue le taux de réalisation de l'objectif et cet exercice, à partir duquel la part quantitative de la rémunération variable est alors déterminée par application de la table de concordance ci-après :

Taux de réalisation de l'objectif	< 70%	70%	100%	122%	> 122%
Niveau d'attribution	0	60%	100%	145%	145%

NB : entre 2 bornes : extrapolation linéaire.

Part qualitative (critères non-financiers)

La part qualitative de la rémunération variable est arrêtée en fonction de l'appréciation, par le Comité de rémunérations et de sélection, du niveau de réalisation des objectifs non financiers. Le Comité émet ses propositions au Conseil d'administration.

Ces critères sont détaillés ci-dessous. Chacun de ces cinq critères vaut pour 20 % de la part qualitative de la rémunération variable.

Ces critères sont :

- 1) Attitude générale et contribution à la définition et l'exécution de la stratégie (pondération 20 %)
 - Engagement individuel, disponibilité, motivation, culture d'entreprise
 - Transparence, rigueur et communication
 - Performance individuelle, efficacité, créativité, sens commercial et du développement
 - Leadership, sens des responsabilités, prise d'initiatives et de risques
 - Gestion en vision dynamique
 - Mise en œuvre de la stratégie de la Société/Groupe

- 2) Politique RSE (pondération 20 %) :

- Évolution des performances RSE dans la durée
- Intégration de la dimension RSE dans le développement
- Pertinence des axes de performance développés

- 3) Portfolio management (pondération 20 %) :

- Évolution des loyers vs marché et taux occupation
- Création de valeur/Analyse du potentiel futur par actif
- Investissements/Arbitrages
- Grands dossiers de développement

- 4) Politique financière (pondération 20 %) :

- Sécurisation des risques financiers
- Adéquation du financement

- 5) Corporate (pondération 20 %) :

- Relations avec Colonial/investisseurs/analystes
- Projet Olea
- Gestion des Conseils d'administration et Comités du Conseil
- Risques juridiques et fiscaux
- Fonctionnement général de la Société et le Conseil d'administration

Le Comité et le Conseil conservent néanmoins la capacité d'apprécier globalement la réalisation des objectifs non-financiers, notamment lorsque les conditions envisagées en début d'exercice connaissent une évolution inattendue.

Pondération

Le montant global de la rémunération variable ainsi obtenue par l'addition des résultantes des deux composantes précitées (part qualitative + part quantitative), est lui-même affecté d'un coefficient de pondération en fonction de la performance du RNR/action de l'année n comparé au RNR/action de l'année n-1, par application de la grille suivante :

RNR n par action / RNR n-1 par action	< 90%	90%	95%	100%	105%	110%	> 110%
Coefficient de pondération	0,9	0,9	1,0	1,0	1,0	1,1	1,1

NB : entre 2 bornes, extrapolation linéaire.

4.2.2.3. Actions de performance

Le Directeur général peut bénéficier d'attributions gratuites d'actions de performance décidées par le Conseil d'administration.

4.2.2.4. Véhicule de fonction

Le Directeur général bénéficie d'un véhicule de fonction qu'il peut utiliser à titre personnel.

Cet usage personnel constitue un avantage en nature calculé selon les règles en vigueur au sein de la Société.

4.2.2.5. Avantages sociaux

Le Directeur général bénéficie du régime de Garantie Sociale des Chefs et dirigeants d'entreprise (GSC) prise en charge par la Société d'une durée de 12 mois et à hauteur de 70 % du revenu net fiscal professionnel.

Chaque année et si le Directeur général le souhaite, la Société prendra en charge le coût d'un bilan de santé, cette prise en charge étant plafonnée à la somme de 2 000 euros hors taxe par an.

Ces prises en charge constituent des avantages en nature calculés selon les règles en vigueur au sein de la Société.

4.2.2.6. 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).

4.2.2.7. Indemnités de cessation de mandat social

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.

En cas de révocation de son mandat de Directeur général (mais pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde) indépendamment d'un éventuel changement de contrôle ou de stratégie, l'indemnité de cessation du mandat du Directeur général sera également due.

Jusqu'au 31 décembre 2024, la rémunération variable prise en compte pour les besoins du calcul de l'indemnité de cessation du mandat correspondra à la dernière rémunération variable effectivement perçue au titre de quelque fonction que ce soit.

À partir du 1^{er} janvier 2025, la rémunération variable prise en compte pour les besoins du calcul de l'indemnité de cessation du mandat correspondra à la moyenne des rémunérations variables effectivement perçues au titre des trois derniers exercices.

Il est précisé que sera exclu de la base de calcul tout bonus exceptionnel qui aurait été versé au Directeur général 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 par action (EPRA) du dernier exercice clos par rapport à la moyenne des deux exercices précédents et dans les proportions suivantes :

Résultat net récurrent par action 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 par action serait opérée en tenant compte des évolutions du périmètre patrimonial pendant les exercices concernés.

4.2.3. Politique de rémunération de la Directrice générale déléguée

La Directrice générale déléguée ne perçoit aucune rémunération au titre de son mandat.

Elle est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée conclu antérieurement à la prise d'effet de son mandat et qui a fait l'objet d'un avenant dans le cadre de ses fonctions de Directrice des opérations de la Société. En sa qualité de salariée, elle 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.

4.2.4. Politique de rémunération des membres du Conseil d'administration

La politique de rémunération des membres du Conseil d'administration au titre de l'exercice 2023 est décrite ci-après. Elle est restée inchangée par rapport à 2022.

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 euros.

Le Conseil d'administration du même jour qui s'est tenu à l'issue de cette Assemblée générale, a confirmé sa décision prise en séance du 3 mars 2017, sur proposition du Comité de rémunérations et de sélection du 2 mars 2017, selon laquelle, à compter du 1^{er} janvier 2017 et jusqu'à nouvelle décision, la rémunération des Administrateurs sera répartie comme suit :

Part fixe annuelle :	Administrateur :	20 000 €
	Membres de Comité :	30 000 €
	Président (Conseil et Comité) :	40 000 €
Part variable :	Par séance du Conseil :	3 000 €
	Par séance de Comité du Conseil :	2 000 €

En conséquence, la Société applique la recommandation du code AFEP-MEDEF (article 22.1) selon laquelle la rémunération des Administrateurs doit tenir compte de leur participation effective au Conseil et dans les Comités et comporter une partie variable prépondérante.

Cette rémunération est payable semestriellement à terme échu.

Il n'existe aucun accord prévoyant des indemnités pour les membres du Conseil d'administration en cas de cessation de leur mandat pour quelque cause que ce soit.

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 aux termes d'un tel contrat.

**Approbation par l'Assemblée générale mixte
du 13 avril 2023**

La dixième résolution ordinaire soumise au vote des actionnaires en Assemblée générale mixte du 13 avril 2023 portant sur la politique de rémunération a été approuvée par :

Voix pour	:	42 383 456 (>99,99 %)
Voix contre	:	378 (< 0,01 %)
Abstention	:	48
