

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 16 avril 2024 (ii) et le **résultat du vote** de ladite Assemblée sur la septième résolution ordinaire.

- i -

Extrait du
Rapport du Conseil d'administration
sur le Gouvernement d'Entreprise
pages 125 à 129
du Document d'Enregistrement Universel 2023
déposé le 25 mars 2024 auprès l'AMF

4. Politique de rémunération des mandataires sociaux pour 2024

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 2024.

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 et aux Administrateurs, en raison de leur mandat, pour l'exercice 2024, tels que décrits ci-après.

Conformément à l'article L.22-10-8 du Code de commerce, le versement des éléments de rémunération variables et exceptionnels présentés dans le présent rapport au titre de l'exercice 2024 sera conditionné à l'approbation de la rémunération des personnes concernées par l'Assemblée générale qui sera tenue en 2025 afin de statuer sur les comptes de l'exercice 2024.

4.1. Politique de rémunération de l'ensemble des mandataires sociaux pour 2024

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 dirigeants mandataires sociaux intègre, dans sa composante variable, la contribution à la stratégie commerciale et à la stratégie long terme de l'entreprise.

La rémunération variable du Directeur général et du Directeur général délégué/de la Directrice générale déléguée est composée d'un bonus quantitatif ou financier prépondérant, et d'un bonus qualitatif ou non-financier.

La part quantitative est déterminée en fonction d'objectifs chiffrés, clairs, précis et fixés par le Conseil d'administration qui approuve le budget de l'année en cours.

Le bonus qualitatif (ou critères non financiers), est déterminé, quant à lui, en fonction de la réalisation d'objectifs en cohérence avec la stratégie et la pérennité de l'entreprise et intègre notamment un critère RSE.

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).

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 dirigeants 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

4.1.3.1. Détermination des critères et objectifs de la rémunération variable

Les critères et les objectifs pris en compte pour déterminer la part variable de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux sont fixés par le Conseil d'administration sur proposition du Comité de rémunérations et de sélection.

La formule de calcul et le montant de la rémunération variable des dirigeants mandataires sociaux sont déterminés par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité de rémunérations et de sélection.

- ♦ La formule de calcul était demeurée inchangée de 2016 à 2022.
- ♦ Pour l'exercice 2023, le Conseil d'administration, sur proposition du Comité de rémunérations et de sélection avait décidé de modifier l'un des critères de performance permettant de calculer la part quantitative. La part quantitative de la rémunération variable des dirigeants mandataires sociaux - qui représentait

50% de son montant global - a été 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).

- ◆ Pour l'exercice 2024, sur proposition du Comité de rémunérations et de sélection du 25 janvier 2024, le Conseil d'administration réuni le 14 février 2024, a décidé que les critères de performance permettant de calculer les parts quantitative et qualitative de la rémunération variable des dirigeants mandataires sociaux seront les suivants :

Part quantitative: 70%		
Pour le Directeur général et la Directrice générale déléguée		Pondération
Critères	Revenus locatifs (RL)	25%
	Résultat Net Récurrent par action (RNR/action)	35%
	Loan To Value (LTV)	10%

Part qualitative: 30%				
	Pour le Directeur général	Pondération	Pour la Directrice générale déléguée	Pondération
Critères	Politique RSE	10%	Portfolio management	10%
	Attitude et contribution à la définition et l'exécution de la stratégie	10%	Attitude et contribution à la définition et exécution de la stratégie	10%
	Gestion corporate et ressources financières	10%	Politique RSE	10%

Les critères qualitatifs sont détaillés au point 4.2.2.4.

Cette formule demeure conforme aux pratiques de marché des autres foncières cotées. Elle permet en outre que les critères quantifiables soient prépondérants dans la détermination de la rémunération variable des dirigeants mandataires sociaux, conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF.

4.1.3.2. Calcul de la rémunération variable

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 de la réalisation chiffrée de chacun des critères cités au 4.1.3.1 ci-dessus au titre de l'exercice écoulé ;
- ◆ Rappelle les objectifs affectés à ces 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 les grilles de performance déterminées (voir paragraphes 4.2.2.3 et 4.2.2.4 ci-après ;
- ◆ 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).

4.1.3.3. Rémunération en actions

L'évaluation des conditions de performance déterminant, le cas échéant, le montant de la rémunération en actions versée aux mandataires sociaux est, quant à elle, soumise à la procédure suivante :

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'admini-

nistration 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 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 ci-après.

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 2024 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 directeur général 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 2024 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 2024.

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 2024.

4.2.2. Politique de rémunération du Directeur général

La politique de rémunération du Directeur général au titre de l'exercice 2024 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.

Le niveau d'attribution lié à chacun de ces critères est déterminé en fonction des grilles de performance suivante :

Taux de réalisation de l'objectif RL	< 90%	90%	100%	105%	> 105%
Niveau attribution	0	50	100	125	125

NB: entre 2 bornes, extrapolation linéaire.

Taux de réalisation de l'objectif RNR/action	< 90%	90%	100%	110%	> 110%
Niveau attribution	0	50	100	150	150

NB: entre 2 bornes, extrapolation linéaire.

Taux de réalisation de l'objectif LTV	< 90%	90%	100%	120%	> 120%
Niveau attribution	125	125	100	50	0

NB: entre 2 bornes, extrapolation linéaire.

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

Au titre de son mandat le Directeur général perçoit une rémunération variable 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 2024, a été déterminée par le Conseil d'administration du 14 février 2024 sur recommandation du Comité de rémunérations et de sélection réuni le 25 janvier 2024.

Elle 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 est composée :

- ◆ d'une part quantitative pour 70%,
- ◆ d'une part qualitative pour 30%.

4.2.2.3. Détermination de la part quantitative (critères financiers)

Le poids des critères quantitatifs est pondéré à 70% de la rémunération variable théorique à objectifs atteints.

Cette part de la rémunération variable est calculée en fonction du taux moyen de réalisation des objectifs du Budget de l'année en matière de :

- ◆ Revenus locatifs (RL) : pondération à 25%
- ◆ Résultat Net Récurrent/action (RNR/action) : pondération à 35%
- ◆ Loan To Value (LTV) : pondération à 10%

4.2.2.4. Détermination de la part qualitative (critères non financiers)

Le poids de ces critères est pondéré à 30% de la rémunération variable théorique à objectifs atteints.

Le niveau d'attribution lié à la part qualitative de la rémunération variable est déterminé en fonction de la grille de performance suivante :

Réalisation objectif	< 70%	70%	100%	125%	> 125%
Niveau attribution	0	70	100	125	125

NB: entre 2 bornes, extrapolation linéaire.

Le Comité et le Conseil d'administration 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.

Ces critères extra-financiers retenus sont :

- ◆ Politique RSE: pondération à 10%
- ◆ Attitude et contribution à la définition l'exécution de la stratégie: pondération à 35%
- ◆ Gestion corporate et ressources financières: pondération à 10%

Ils intègrent les composantes suivantes :

1) Politique RSE (pondération 10%)

- ◆ Deux des trois critères suivants :
 - Se maintenir dans le groupe de tête du Gresb Green Star ;
 - Se conformer annuellement à la courbe prévisionnelle SBTi linéarisée +10% maximum - périmètre constant ;
 - Maintien d'un label ou certification sur 100% du patrimoine (« in use » pour le patrimoine en exploitation et label projet exemple BBCA pour les actifs en développement).
- ◆ Mise au point de la version test du reporting taxonomie et CSRD.
- ◆ Mise au point des trajectoires CRREM par actif en exploitation.

2) Attitude et contribution à la définition et l'exécution de la stratégie (pondération 10%)

- ◆ Leadership, sens des responsabilités, prise d'initiatives et de risques, gestion en vision dynamique.
- ◆ Relations avec les autorités (ville de Paris, État, administration), lobbying, PLU.
- ◆ Capacités de représentation dans les instances (FEI, Coalition Bureau).
- ◆ Implication dans les grands dossiers développement.
- ◆ Portfolio management : implication dans l'exécution du Business Plan.

3) Gestion corporate et ressources financières (pondération 10%)

- ◆ Relations Colonial: alignement des pratiques de gouvernance corporative.
- ◆ Politique financière, gestion des couvertures, sécurisation du risque financier.
- ◆ Gouvernance de la société (Gestion des conseils, comités).
- ◆ Fonctionnement général de la Société.

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 extra-financiers. Le Comité émet ses propositions au Conseil d'administration.

- ◆ Projet portant sur la migration des données du système informatique dans SAP.

4.2.2.5. Actions de performance

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

4.2.2.6. 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.

4.2.2.7. 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 € hors taxe par an.

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

4.2.2.8. 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).

4.2.2.9. 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 serait 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 correspondrait 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 correspondrait à la moyenne des rémunérations variables effectivement perçues au titre des trois derniers exercices.

Il est précisé que serait 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 2024 est décrite ci-après. Elle est restée inchangée par rapport à 2023.

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 aux Comités et comporter une partie variable prépondérante.

Au titre de l'exercice 2023, la part variable s'est élevée à 94 000 euros brut et la part fixe à 80 000 euros brut.

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.

5. Rémunérations et avantages versés ou attribués aux mandataires sociaux et aux organes de direction (hors mandataires sociaux) au titre de l'exercice 2023

5.1. Ratios en application de l'article L.22-10-9 I, 6° et 7° du Code de commerce

Les tableaux reproduits ci-après présentent le niveau de rémunération du Président du Conseil d'administration, du Directeur général et de la Directrice générale déléguée au regard des rémunérations moyenne et médiane sur une base équivalent temps plein des collaborateurs autres que les mandataires sociaux de l'UES Société Foncière Lyonnaise⁽¹⁾ pour chacun des exercices considérés. Il est précisé que les données reproduites ci-après ont été déterminées à partir des rémunérations et avantages versés aux dirigeants mandataires sociaux et aux salariés au cours de l'exercice considéré sur une base brute.

(1) L'UES Société Foncière Lyonnaise (l'« UES SFL ») comprend les deux sociétés employeurs du Groupe, soit SFL et Locaparis.

**Approbation par l'assemblée générale mixte
du 16 avril 2024**

La septième résolution ordinaire soumise au vote des actionnaires en Assemblée générale mixte du 16 avril 2024 portant sur la politique de rémunération a été approuvée par :

42 302 015 (>99,99 %)	voix pour,
117 (< 0,01 %)	voix contre,
-	abstention.
