

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 23 avril 2025 et **(ii) 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 136 à 140
du Document d'Enregistrement Universel 2025
déposé le 1^{er} avril 2025 auprès l'AMF

- ◆ être l'interlocuteur de Colonial dans le cadre de la détermination de la parité de fusion et du prix de rachat;
- ◆ participer au suivi des travaux du/des commissaire(s) à la fusion;
- ◆ rendre une recommandation préalable au Conseil d'administration de SFL pour la signature du traité de fusion;
- ◆ et plus généralement émettre toute recommandation utile à destination du Conseil d'administration afin de lui permettre de prendre toute décision sur la fusion envisagée.

Le Conseil d'administration a également proposé que le Comité des Administrateurs indépendants assume le rôle de Comité *ad hoc*, ce que Mesdames Alexandra Rocca et Arielle Malard de Rothschild ont accepté.

Pour mener à bien les missions qui lui ont été confiées, le Comité *ad hoc* peut bénéficier de l'appui du cabinet d'avocats qui accompagne SFL et son Conseil d'administration dans cette opération. Le Comité *ad hoc* peut également, le cas échéant, se faire assister par un conseil financier. En outre, M. Viñolas a précisé, lors de la séance du Conseil d'administration du 6 novembre 2024 que, dans tous les cas, le Comité *ad hoc* bénéficie du soutien de toutes les équipes de Colonial et de SFL tant pour le suivi que pour les explications de toutes les démarches juridiques et analyses.

Le Comité *ad hoc*, composé des deux Administratrices indépendantes, s'est réuni à plusieurs reprises depuis sa nomination. De nouvelles réunions se tiendront autant que nécessaire pour l'accomplissement des missions qui lui ont été confiées par le Conseil d'administration.

4. Politique de rémunération des mandataires sociaux pour 2025

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 2025.

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 2025, 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 2025 sera en principe conditionné à l'approbation de la rémunération des mandataires concernés par l'Assemblée générale qui sera tenue en 2026 afin de statuer sur les comptes de l'exercice 2025.

Toutefois, en cas de réalisation de la fusion absorption transfrontalière de SFL par Colonial avant la tenue de cette Assemblée générale, la société absorbante sera redevable de cette rémunération sans que le Conseil d'administration et l'Assemblée générale de SFL aient à statuer.

4.1. Politique de rémunération de l'ensemble des mandataires sociaux pour 2025

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 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).

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 détermina-

tion 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. De même, 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.

◆ **Pour l'exercice 2025**, sur proposition du Comité de rémunérations et de sélection, le Conseil d'administration réuni le 18 février 2025 a décidé que les critères de performance permettant de calculer les parts quantitative et qualitative de la rémunération variable des dirigeants mandataires sociaux resteront inchangés par rapport à l'exercice 2024 et seront en conséquence les suivants :

Part quantitative: 70%		
Critères	Résultat net récurrent par action (RNR/action)	35%
	Revenus locatifs (RL)	25%
	Loan to Value (LTV)	10%
Part qualitative: 30%		
Critères	Politique RSE	10%
	Attitude et contribution à la définition et exécution de la stratégie	10%
	Gestion corporate et ressources financières	10%

Ces critères sont détaillés au point 4.2.2.2 (pages 138 à 140).

Cette formule demeure conforme aux pratiques de marché des autres sociétés 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 du niveau de réalisation de chacun des critères cités au 4.1.3.1 au titre de l'exercice écoulé ;
- ◆ détermine le montant de la part variable de la rémunération en résultant au titre de cet exercice selon les grilles de performance déterminées (voir paragraphes 4.2.2.2.1 et 4.2.2.2.2 ci-après) ;
- ◆ propose les modalités de détermination de cette part variable pour l'exercice suivant ; et
- ◆ soumet 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).

Comme indiqué précédemment, en cas de réalisation de la fusion absorption transfrontalière de SFL par Colonial avant la tenue de cette Assemblée générale, la société absorbante sera redevable de la rémunération variable des dirigeants mandataires sociaux, sans que le Conseil d'administration et l'Assemblée générale de SFL aient à statuer.

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 soumise à la procédure suivante.

La Direction de l'entreprise établit une attestation destinée aux Commissaires 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 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 2025 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 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 2025 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 2025.

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 2025.

4.2.2. Politique de rémunération du Directeur général

La politique de rémunération du Directeur général au titre de l'exercice 2025 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

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 structure des objectifs (tant qualitatifs que quantitatifs) et les critères précis sont déterminés chaque année par le Conseil d'administration sur proposition du Comité de rémunérations et de sélection.

La formule de calcul de la rémunération variable du Directeur général au titre de l'exercice 2025 a été déterminée par le Conseil d'administration du 18 février 2025 sur recommandations du Comité de rémunérations et de sélection réuni le 17 février 2025.

Cette rémunération variable est d'un montant équivalent à 80% du salaire fixe à objectifs atteints, et soumise à des critères de performance :

- ◆ de nature quantitative pour 70%,
- ◆ de nature qualitative pour 30%.

Dans le cas où la fusion interviendrait dans le courant de l'exercice 2025, et où le Directeur général deviendrait salarié du Groupe, les montants et critères de rémunération variable demeureraient inchangés sous réserve des adaptations prévues ci-après pour la part quantitative. La rémunération variable serait calculée *pro rata temporis* entre la période où le Directeur général était mandataire social, et celle où il est devenu salarié du Groupe.

4.2.2.2.1. 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 :

- ◆ (RNR/action) Résultat net récurrent/action : pondération à 35%
- ◆ (RL) Revenus locatifs : pondération à 25%
- ◆ (LTV) Loan to Value : pondération à 10%

Dans le cas où la fusion serait réalisée dans le courant du deuxième semestre 2025, la part de rémunération variable serait calculée en fonction du taux moyen de réalisation des objectifs du budget de l'année en matière de :

- ◆ (RL) Revenus locatifs/Gross Rental Income (GRI) : pondération à 30%
- ◆ (RNR/action) Résultat net récurrent/action du 1^{er} semestre de l'année 2025 : pondération à 15%

- ◆ (RE) Résultat d'exploitation hors réallocation analytique de frais Groupe du 2^e semestre de l'année 2025 (RE)/EBITDA, excluding group expenses allocation to SFL : pondération à 15%
- ◆ (LTV) Loan to Value SFL au 30/06/2025 : pondération à 10%

En cas de réalisation de la fusion avant le 30 juin 2025, le critère du RNR ne sera pas pris en compte, et le critère du RE sera pondéré à 30%.

Étant entendu que la réalisation de la fusion n'est pas considérée comme un critère au regard du calcul de la rémunération variable, une rémunération exceptionnelle à cet effet pourra être discutée au cas par cas.

Le niveau d'attribution lié à ces critères est déterminé en fonction de la grille de performance suivante :

Réalisation de l'objectif RL	< 90%	90%	100%	105%	> 105%
Niveau attribution	0	40	80	100	100

NB : entre 2 bornes, extrapolation linéaire.

Réalisation de l'objectif RNR/action ou RE	< 90%	90%	100%	110%	> 110%
Niveau attribution (Directeur général)	0	40	80	120	120

NB : entre 2 bornes, extrapolation linéaire.

Réalisation de l'objectif LTV	< 90%	90%	100%	120%	> 120%
Niveau attribution (Directeur général)	100	100	80	40	0

NB : entre 2 bornes, extrapolation linéaire.

4.2.2.2. 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.

La part qualitative de la rémunération variable est arrêtée en fonction de l'appréciation, par le Comité de rémunérations et de sélection jusqu'à la fusion, ou tout autre organe qui s'y substituerait post-fusion, du niveau de réalisation des objectifs extra-financiers. Le Comité émet ses propositions au Conseil d'administration.

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

Réalisation de l'objectif	< 70%	70%	100%	125%	> 125%
Niveau attribution	0	56	80	100	100

NB : entre 2 bornes, extrapolation linéaire.

Le Comité (ou tout organe qui s'y substituerait post-fusion) conserve néanmoins la capacité d'apprécier globalement la réalisation des objectifs extra-financiers, notamment lorsque les conditions envisagées en début d'exercice connaissent une évolution inattendue.

Les critères extra-financiers retenus sont :

- ◆ Politique RSE : pondération à 10%
- ◆ Attitude et contribution à la définition l'exécution de la stratégie : pondération à 10%
- ◆ 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 BBKA pour les actifs en développement).
- ◆ Participation au reporting groupe taxonomie et CSRD.
- ◆ Mise au point des trajectoires CRREM par actif en exploitation.

2) Attitude et contribution à la définition et 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 (Rives de Seine et Condorcet).
- ◆ Portfolio management: implication dans l'exécution du Business Plan et notamment dans les objectifs de cession.

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

- ◆ Relations Colonial: alignement des pratiques de gouvernance corporative.
- ◆ Mise en œuvre de la politique financière conforme aux objectifs financiers du groupe, gestion des couvertures, sécurisation du risque financier.
- ◆ Gouvernance de la Société, jusqu'à la réalisation éventuelle de la fusion (Gestion des conseils, comités).
- ◆ Fonctionnement général de la Société.

4.2.2.3. Rémunération exceptionnelle

En cas de réalisation de la Fusion, s'ajoutera une rémunération exceptionnelle forfaitaire en pourcentage de la rémunération annuelle fixe qui sera fixée par le Comité des rémunérations de Colonial suivant la réalisation de la Fusion, afin de constater, le cas échéant, l'atteinte de l'objectif exceptionnel de la Fusion.

4.2.2.4. Actions de performance

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

4.2.2.5. Véhicule de fonction

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

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

4.2.2.6. Avantages sociaux

Le Directeur général bénéficie des avantages sociaux en vigueur au sein de la Société applicables aux cadres dirigeants.

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 2000 euros hors taxe par an.

Cette prise en charge constitue un avantage en nature calculé selon les règles en vigueur au sein de la Société.

4.2.2.7. 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).

4.2.2.8. Indemnités de cessation de mandat social

Néant.

4.2.3. Politique de rémunération du Directeur général délégué

Depuis la fin du mandat du Directeur général de Monsieur Dimitri Boulte, et le remplacement de ce dernier par Madame Aude Grant, anciennement Directrice générale déléguée, décidés par le Conseil d'administration du 21 novembre 2021, à effet du 20 décembre 2024 à minuit, aucun Directeur général délégué n'a été nommé.

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 2025 est décrite ci-après. Elle est restée inchangée par rapport à 2024.

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 serait 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 de 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 23 avril 2025**

La dixième résolution ordinaire soumise au vote des actionnaires en Assemblée générale mixte du 23 avril 2025 portant sur la politique de rémunération a été approuvée par :

42 502 679 (99,91 %)	voix pour,
38 101 (0,09 %)	voix contre,
57	abstention
