

solocal

Gouvernance

Assemblée Générale du 3 juin 2021



● **Politique de rémunération du Président du Conseil d'administration**
● 7^{ème} résolution

Pierre Danon	Nature de la rémunération	Montants	Commentaires
Président du Conseil d'administration	Fixe forfaitaire	150 000 €	<ul style="list-style-type: none">• 150 000 euros de fixe forfaitaire au titre du mandat de Président du Conseil d'administration

● **Politique de rémunération du Directeur Général (Hervé Milcent depuis le 6 avril 2021)**
 ● 8^{ème} résolution (1/5)

	Nature de la rémunération	Montants	Commentaires
Directeur Général	Rémunération fixe 2021	450 000€	<ul style="list-style-type: none"> Rémunération annuelle brute au prorata temporis du temps de présence en 2021, qui sera versée par mensualités (à partir du 6 avril 2021).
	Rémunération variable 2021	450 000€	<ul style="list-style-type: none"> Rémunération annuelle brute variable pouvant varier entre 0 % et 150 % de la rémunération fixe. Les objectifs fixés au Directeur général par le Conseil d'administration pour l'exercice 2021 comportent sept critères quantitatifs : (i) 40% : EBITDA – Capex, (ii) 20% : FCF, (iii) 15% : Chiffre d'affaires, (iv) 10% : Nombre de clients, (v) 5% : NPS clients/Solocal, (vi) 5% : Audience directe PagesJaunes + Local Partner et (vii) 5% : RSE – absentéisme des forces commerciales. En cas de départ du Directeur général en cours d'année, la rémunération variable due sera calculée prorata temporis, et le Conseil d'administration pourra décider soit de procéder à la date de fin de mandat à une estimation de l'atteinte des objectifs, soit de procéder à une évaluation à la fin de l'exercice.

● **Politique de rémunération du Directeur Général (Hervé Milcent depuis le 6 avril 2021)**
 ● 8^{ème} résolution (2/5)

	Nature de la rémunération	Montants	Commentaires
Directeur Général	Avantages de toute nature		<ul style="list-style-type: none"> • Prise en charge/mise à disposition : <ul style="list-style-type: none"> ➢ des régimes de frais de santé et de prévoyance ; ➢ une assurance responsabilité civile en qualité de Directeur général ; ➢ du remboursement par la Société des dépenses relatives à l'accomplissement des fonctions de Directeur général ; ➢ des frais d'adhésion et des cotisations d'assurance perte d'emploi (GSC) ; ➢ un véhicule de fonction.
	Rémunération au titre de son mandat d'Administrateur	Pas de mandat d'administrateur de Solocal Group	<ul style="list-style-type: none"> • Le Directeur général ne perçoit pas le cas échéant de rémunération au titre de son mandat d'Administrateur de Solocal Group.
	Indemnités de départ		<ul style="list-style-type: none"> • le montant de l'indemnité est égal à 12 mois de la moyenne de la rémunération annuelle brute forfaitaire du Directeur général (i) fixe et (ii) variable sur les deux derniers exercices complets. • le versement de l'indemnité est soumis à la condition de performance suivante : le Directeur général doit avoir atteint en moyenne au moins 50 % de ses objectifs annuels au cours des deux dernières années révolues. Si le départ intervient au cours de la première année suivant la prise de fonction, 100 % du bonus serait pris en compte pour le calcul de l'indemnité.

● **Politique de rémunération du Directeur Général (Hervé Milcent depuis le**
● **6 avril 2021)**
● 8^{ème} résolution (3/5)

	Nature de la rémunération		Commentaires
Directeur Général	Indemnité de non-concurrence		<ul style="list-style-type: none">• L'interdiction de concurrence est limitée à une période de 12 mois commençant le jour de la cessation effective des fonctions.• À la discrétion du Conseil d'administration, la Société pourra (i) renoncer au bénéfice de l'engagement de non-concurrence (auquel cas elle ne serait pas tenue au versement de l'indemnité correspondante) ou (ii) réduire la durée, le champ des activités et/ou le champ géographique dudit engagement (auquel cas le montant de l'indemnité de non-concurrence serait réduit à due proportion).
	Régime de retraite supplémentaire		<ul style="list-style-type: none">• Dispositif de régime de retraite supplémentaire à cotisations définies (article 83 du Code général des impôts).

● **Politique de rémunération du Directeur Général (Hervé Milcent depuis le**
 ● **6 avril 2021)**
 ● 8^{ème} résolution (4/5)

	Nature de la rémunération	Montants	Commentaires
Directeur Général	LTI Classique (résolution votée lors de l'Assemblée Générale du 27 novembre 2020)	120 000 actions gratuites 10 000 actions supplémentaires en cas de surperformance du cours de bourse	<ul style="list-style-type: none"> • Période d'acquisition : 3 ans • Obligation de conserver au moins 30 % des actions définitivement attribuées, et ce jusqu'à cessation de son mandat, dans la limite de 3 ans de salaire • Deux critères : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Free Cash Flow (80% des actions attribuées) : <ul style="list-style-type: none"> - 30% des actions seraient acquises à la condition que la société dégage 40M€ de FCF en 2021 - 30% des actions seraient acquises à la condition que la société dégage 80M€ de FCF en 2022 - 20% des actions seraient acquises à la condition que la société dégage 80M€ de FCF en 2023 ✓ Cours de bourse (20% des actions attribuées) : <ul style="list-style-type: none"> - 100% des actions (de cette sous-enveloppe de 20%) : si le cours de bourse à la fin du 3^{ème} exercice est égal à 4,41€ - Aucune action ne sera acquise si le cours de Bourse en année 3 est inférieur ou égal à 3 euros. - une acquisition linéaire serait convenue si le cours de Bourse en fin de période est compris entre 3 et 4,41 euros. - Mécanisme de surallocation linéaire permettant au Directeur général de recevoir 10 000 actions de performance supplémentaires si le cours de bourse est compris entre 4,41€ et 5€. • L'attribution des actions de performance devra faire l'objet d'un vote positif de l'Assemblée générale dans le cadre du Say On Pay. • Clause de rattrapage : si le cash généré est inférieur à l'objectif en 2021 et/ou 2022 mais que le cash généré dépasse en 2022 ou 2023 l'objectif d'un montant qui excède le déficit, le critère de performance sera réputé également atteint pour l'année où le déficit a été enregistré. • Clause de « claw-back » au cas où il apparaîtrait a posteriori que les actions acquises par le Directeur Général l'ont été au vu d'informations que celui-ci savait inexactes.

Politique de rémunération du Directeur Général (Hervé Milcent depuis le 6 avril 2021) - 8^{ème} résolution (5/5)

	Nature de la rémunération	Montants	Commentaires
Directeur Général	LTI Booster (résolution votée lors de l'Assemblée Générale du 27 novembre 2020)	120 000 actions gratuites 25 000 actions supplémentaires en cas de surperformance du cours de bourse	<ul style="list-style-type: none"> • Période d'acquisition : 3 ans. • Obligation de ne pas liquider l'investissement en actions de la Société réalisé en vertu de la condition d'investissement initiale pendant la période d'acquisition et obligation de conserver au moins 30 % des actions définitivement attribuées, et ce jusqu'à cessation de son manda, dans la limite de 3 ans de salaires • Deux critères: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Free Cash Flow (50% des actions attribuées conditionnée à l'investissement du Directeur Général) : <ul style="list-style-type: none"> - 15% des actions seraient acquises à la condition que la société dégage 40M€ de FCF en 2021 et investissement d'actions du Directeur Général. - 15% des actions seraient acquises à la condition que la société dégage 80M€ de FCF en 2022 et investissement d'actions du Directeur Général dans les 15 mois de l'attribution. - 20% des actions seraient acquises à la condition que la société dégage 80M€ de FCF en 2023 et investissement d'actions du Directeur Général dans les 27 mois de l'attribution. ✓ Cours de bourse (50% des actions attribuées conditionnée à l'investissement du Directeur Général) : <ul style="list-style-type: none"> - 100% des actions (de cette sous-enveloppe de 50%) : si le cours de bourse à la fin du 3^{ème} exercice est égal à 4,41€. - Aucune action ne sera acquise si le cours de bourse à la fin du 3^{ème} exercice est inférieur ou égal à 3€. - Une acquisition linéaire serait convenue si le cours de bourse en fin de période est compris entre 3€ et 4,41€. - Mécanisme de surallocation linéaire permettant au Directeur Général de recevoir 25 000 actions de performance supplémentaires si le cours de bourse est compris entre 4,41€ et 5€. • Attribution des actions de performance devra faire l'objet d'un vote positif de l'Assemblée Générale dans le cadre du Say On Pay. • Clause de rattrapage : si le cash généré est inférieur à l'objectif en 2021 et/ou 2022 mais que le cash généré dépasse en 2022 ou 2023 l'objectif d'un montant qui excède le déficit, le critère de performance sera réputé également atteint pour l'année où le déficit a été enregistré. • Clause de « claw-back » au cas où il apparaîtrait a posteriori que les actions acquises par le Directeur général l'ont été au vu d'informations que celui-ci savait inexactes.

● Politique de rémunération des Administrateurs - 9^{ème} résolution

	Nature de la rémunération	Montants	Commentaires
<p>Politique de rémunération des administrateurs</p>	<p>Fixe forfaitaire</p>	<p>Enveloppe annuelle de 490 000 €</p> <p>Principe de répartition :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 150 000 € pour le Président du Conseil d'administration ➤ 37 700 € pour les administrateurs ➤ 18 000 € pour le Président du Comité d'audit ➤ 16 000 € pour le Président du Comité des rémunérations et des nominations ➤ 16 000€ pour le Président du Comité satisfaction clients ➤ 5 800 € pour les membres du Comité d'audit ➤ 4 800€ pour les membres du Comité des rémunérations et des nominations ➤ 4 800€ pour les membres du Comité satisfaction clients ➤ 18 000 € pour le Président du Comité ad hoc de restructuration financière ➤ 3 000 € pour les membres du Comité ad hoc de restructuration financière 	<ul style="list-style-type: none"> • Maintien de l'enveloppe globale • Les administrateurs ont renoncé à 25% de leurs rémunérations pendant les 2 mois de confinement du printemps • Réajustement de la rémunération des membres des comités pour prendre en compte l'importance du travail effectué, après réalisation d'un benchmark • Attribution prorata temporis pour les Administrateurs ayant démissionné en cours d'exercice • Réduction du montant versé pour les Administrateurs ayant été absents dans une proportion importante • Pas de rémunération pour les Administrateurs internes (Administrateur représentant les salariés, Directeur général - dans le cas où les fonctions de Directeur général et de Président du Conseil d'administration sont dissociées).

● **Renouvellement du mandat de David Amar, Delphine Grison, Paul Russo**
● **et Sophie Sursock** – 11^{ème}, 12^{ème}, 13^{ème}, 14^{ème} résolutions

- Pierre Danon (Président du Conseil d'administration)
- **David Amar (Vice-président du Conseil d'administration)***
- David Eckert
- **Delphine Grison***
- Anne-France Laclide
- Marie-Christine Levet
- Catherine Robaglia (Administratrice représentant les salariés)
- **Paul Russo***
- **Sophie Sursock***

* Mandat qui sera renouvelé lors de l'Assemblée Générale du 3 juin 2021

● LTI 2022 – Attribution d’actions gratuites aux salariés et mandataires sociaux

● 15^{ème} Résolution (1/2)

- Autorisation au Conseil d’Administration de procéder à l’attribution gratuite d’actions ordinaires
- Bénéficiaires:
 - ✓ les membres du **personnel** salarié de Solocal Group et de ses filiales
 - ✓ Les mandataires sociaux
- Nombre maximum total d’actions gratuites susceptibles d’être attribuées:
 - ✓ **1,5%** du capital sur 24 mois
 - ✓ **Maximum de 0,75 %** du capital social de la Société **par an**
- Nombre maximum d’actions gratuites susceptibles d’être attribuées au dirigeant mandataire social: **0,3%** du capital
- Période d’acquisition de 3 ans
- Aucune durée de conservation minimale mais le Conseil conserve la faculté d’en définir une ultérieurement
- Cette nouvelle résolution vise à permettre la mise en place d’un nouveau LTI début 2022 puis en en 2023. Pas d’allocation d’actions sur cette enveloppe complémentaire prévue sur 2021.

● Attribution d'actions gratuites aux salariés et mandataires sociaux – ● 15^{ème} Résolution (2/2) ●

3 critères de performance:

- **Cours de bourse (Total Shareholder Return)** : représentant **40%** du nombre total d'actions de performance attribuées.
 - ✓ Mécanisme de référence à un indice boursier :
 - < performance de l'indice = 0
 - = performance de l'indice = 50%
 - 100% des actions ne pourront être attribués qu'en cas de surperformance de l'indice
- **Critère financier interne de type « Net Free Cash Flow » par exemple pour 2022 :**
 - ✓ Ce critère pourrait représenter **60%** du nombre total d'actions de performance attribuées pour la 1^{ère} année et **50%** pour la 2^{ème} année.
- **Critère RSE :**
 - ✓ Représentant **10%** du nombre total d'actions de performance attribuées pour la 2^{ème} année.
 - ✓ Ce critère ne sera mis en œuvre qu'en **2023** et le choix du critère RSE sera opéré par le Conseil d'administration.