



Boulogne-Billancourt, le 3 juin 2021,

**POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX ETABLIE EN
APPLICATION DE L'ARTICLE L. 22-10-8 DU CODE DE COMMERCE**

En application de l'article R. 22-10-14 du Code de commerce

Mesdames, Messieurs,

La politique de rémunération des mandataires sociaux pour l'exercice 2021 de Solocal Group (la « **Société** »), a été approuvée par l'Assemblée générale mixte des actionnaires de la Société en date du 3 juin 2021 au travers des septième, huitième et neuvième résolutions à caractère ordinaire.

N° de la résolution	Libellé résolution à caractère ordinaire	Voix pour	%	Voix contre	%	Abstention	Résultat
Résolution 7	Approbation de la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration	65 288 247	98,41%	1 057 688	1,59%	47 814	Adoptée
Résolution 8	Approbation de la politique de rémunération du Directeur général	57 151 577	86,61%	8 838 282	13,39%	403 890	Adoptée
Résolution 9	Approbation de la politique de rémunération des Administrateurs	65 274 172	98,41%	1 052 259	1,59%	67 318	Adoptée

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX APPROUVÉE PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 3 JUIN 2021

(telle que présentée dans (i) le Document d'Enregistrement Universel 2020 de la Société (Chapitre 4, Section 4.2.3, Partie I), ainsi que le rapport du Conseil d'administration à l'Assemblée Générale mixte de la Société du 3 juin 2021)

La présente politique de rémunération a été établie en application de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce issu de l'ordonnance n°2020-1142 du 16 septembre 2020 - art. (l'« **Ordonnance** »).

À titre liminaire, il est précisé qu'à la suite de la décision du Conseil d'administration en date du 28 août 2020 de réunir, pour une période transitoire, les fonctions de Président et de Directeur général de la société Solocal Group et de nommer Monsieur Pierre Danon en qualité de Président-Directeur général avec effet au 5 octobre 2020, l'Assemblée générale des actionnaires en date du 27 novembre 2020 s'est notamment prononcée sur la politique de rémunération afférente au Président-Directeur général de Solocal Group. Cette politique de rémunération a encadré la détermination de la rémunération attribuable au Président-Directeur général jusqu'à la prise de fonction de Monsieur Hervé Milcent en qualité de Directeur général le 6 avril 2021, date à laquelle les fonctions de Président et de Directeur général de la société Solocal Group ont de nouveau été dissociées.

Conformément à la loi, la politique de rémunération de l'ensemble des mandataires sociaux de Solocal Group a été soumise au vote des actionnaires dans le cadre du vote ex ante à l'Assemblée générale se prononçant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2020.

Les éléments de rémunération ou engagements de rémunération ne pourront être déterminés, attribués, pris ou versés que s'ils sont conformes à la politique de rémunération approuvée par les actionnaires ou, en l'absence d'approbation, aux rémunérations attribuées au titre de l'exercice précédent et, à défaut, aux pratiques existantes au sein de la Société.

Par souci de clarté, les aspects communs de la politique de rémunération applicable à l'ensemble des mandataires sociaux sont présentés dans une première section, puis les politiques de rémunération applicables au Président du Conseil d'administration, au Directeur général, aux Administrateurs sont ensuite décrites dans une seconde section.

Par ailleurs, il est précisé que l'ensemble des montants visés constituent des plafonds et que la rémunération totale et les avantages de toute nature accordés aux dirigeants mandataires sociaux de Solocal Group pourront porter sur des montants inférieurs.

Politique de rémunération – Aspects communs

Respect de l'intérêt social

Le Conseil d'administration s'assure que la politique de rémunération des mandataires sociaux de Solocal Group est conforme à son intérêt social. Les montants sont déterminés eu égard à la taille du Groupe et le Conseil s'assure que les critères de performance ainsi que leur lisibilité et leur mesure garantissent l'efficacité de la Direction générale.

La politique de rémunération contribue par ailleurs à la pérennité et à la stratégie de la société car elle repose sur une recherche permanente d'un équilibre entre les intérêts de Solocal Group, la prise en compte de la performance des dirigeants et la continuité des pratiques de rémunération tout en assurant la fidélisation des équipes de Solocal Group. Les rémunérations sont déterminées de manière à valoriser le travail accompli et à promouvoir les critères d'exigence applicables dans le Groupe.

Modalités de détermination, de révision et de mise en œuvre

La rémunération des mandataires sociaux du Groupe est déterminée conformément aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF révisé en janvier 2020. Elle est arrêtée par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, et soumise au vote de l'Assemblée générale.

Elle fait l'objet d'études comparatives régulières afin de s'assurer de la compétitivité et de l'adéquation de la rémunération avec les enjeux de Solocal mais aussi de l'équité de la politique de rémunération au sein du Groupe.

Dans le cadre de la détermination de la politique de rémunération, le Conseil d'administration apprécie et prend en compte la situation de chacun des mandataires sociaux au regard des relations qu'il entretient, s'il y a lieu, avec la Société ou les sociétés du Groupe, de nature à compromettre sa liberté de jugement ou à entraîner des conflits d'intérêts potentiels avec la Société.

Modalités d'application des dispositions de la politique de rémunération aux mandataires sociaux nouvellement nommés ou dont le mandat est renouvelé

Il est précisé que la politique de rémunération décrite est applicable aux fonctions concernées et reste valable, le cas échéant, en cas de changement de la Direction générale, de la présidence du Conseil ou de la composition du Conseil.

Contrat de travail ou de prestations de services

Comme indiqué à la section 4.2.2 du document d'enregistrement universel, aucun mandataire social n'est lié par un contrat de service avec la Société ou l'une de ses filiales et prévoyant l'octroi d'avantages au terme d'un tel contrat.

Aucun mandataire social n'est par ailleurs lié à la Société par un contrat de travail.

Dérogations à la politique de rémunération

Le Conseil d'administration ne prévoit pas de faire usage de la possibilité de déroger à l'application de la politique de rémunération conformément au deuxième alinéa du III de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce.

Politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux

Les conditions de rémunération des dirigeants mandataires sociaux comportent, d'une part, des objectifs annuels de croissance, d'efficacité opérationnelle, de progrès pour l'entreprise, de performance du dirigeant et, d'autre part, des objectifs de long terme liés à la performance économique et financière du Groupe. Elles veillent à l'équilibre entre les différents éléments de rémunération, tiennent compte de l'expérience et des compétences des mandataires sociaux, des pratiques de marché, y compris dans le secteur du digital, et des enjeux stratégiques de la société.

Au cours de l'exercice 2020, le Conseil d'administration a souhaité que les objectifs fixés aux dirigeants mandataires sociaux soient en ligne avec la stratégie de la Société : une croissance, profitable, générant du cash, au bénéfice de la satisfaction clients.

Pour l'exercice 2021, le Conseil d'administration a souhaité que les objectifs fixés aux dirigeants mandataires sociaux soient purement quantitatifs et axés sur la génération de cash, la croissance, la satisfaction des clients et des utilisateurs ainsi que la mobilisation des salariés de Solocal.

Se référer à la section 4.1 du document d'enregistrement universel, sur la durée de leurs mandats respectifs de dirigeants mandataires sociaux.

À la date du présent document, les fonctions de Président du Conseil d'administration et du Directeur général sont de nouveau dissociées. La présente politique ne fait pas état de la

politique de rémunération du Président-Directeur général, qui avait été approuvée par l'Assemblée générale du 27 novembre 2020, et compte tenu du caractère transitoire de cette situation, l'entrée en fonction du nouveau Directeur général étant intervenu avant l'Assemblée générale mixte statuant sur les comptes clos le 31 décembre 2020.

A. Politique de rémunération du Président du Conseil d'administration

L'Assemblée générale annuelle des actionnaires a approuvé la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration. Cette politique se compose de (i) l'ensemble des éléments communs de la politique de rémunération visé à la section « Politique de rémunération - Aspects communs » et (ii) de l'ensemble des éléments décrits dans le présent paragraphe.

Le Président du Conseil d'administration perçoit une rémunération fixe forfaitaire annuelle de 150 000 euros au titre de son mandat de Président du Conseil d'administration.

Il ne bénéficie pas d'autre rémunération ni d'aucun autre avantage visé à l'article R. 22-10-4 du Code de commerce.

B. Politique de rémunération du Directeur général

L'Assemblée générale annuelle des actionnaires a approuvé la politique de rémunération du Directeur général. Cette politique se compose de (i) l'ensemble des éléments communs de la politique de rémunération visé à la section « Politique de rémunération - Aspects communs » et (ii) de l'ensemble des éléments décrits dans le présent paragraphe.

1. Rémunération annuelle

1.1. Structure de la rémunération annuelle

La rémunération annuelle du Directeur général comporte une part fixe et une part variable.

1.2. Rémunération fixe annuelle

Pour l'exercice 2021, le Directeur général percevra une rémunération fixe d'un montant annuel brut de 450 000 € au prorata temporis du temps de présence en 2021, qui sera versée par mensualités.

1.3. Rémunération variable annuelle

De manière générale, les objectifs fixés pour l'appréciation de la rémunération variable sont indiqués au Directeur général chaque année par le Conseil d'administration, qui les fixe sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations. L'appréciation de l'atteinte des objectifs et le montant de la part variable correspondante sont arrêtés chaque année par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations.

Pour l'exercice 2021, conformément aux pratiques de rémunération de la Société, les paramètres de la rémunération variable ont été fixés par le Conseil d'administration lors de la réunion du 21 janvier 2021, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations. Ces objectifs ne seront pas revus en cours d'année.

La rémunération variable du Directeur général à objectifs atteints est ainsi égale à 100 % de sa rémunération fixe. Elle pourrait varier entre 0 % et 150 % de la rémunération fixe, en fonction de l'atteinte des 7 critères quantitatifs suivants :

- 40 % : EBITDA – Capex
- 20 % : FCF
- 15 % : Chiffre d'affaires
- 10 % : Nombre de clients
- 5 % : NPS Clients/Solocal
- 5 % : Audience directe PagesJaunes + LP

- 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.

En tout état de cause, il est rappelé que le versement au Directeur général de la part variable de sa rémunération sera conditionné à l'approbation ex post par l'Assemblée générale des actionnaires de la Société des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au titre de l'exercice clos au Directeur général.

1.4. Rémunération variable pluriannuelle

Néant.

1.5. Rémunération exceptionnelle

Néant.

1.6. Rémunérations, indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la prise de fonction

Néant.

1.7. Tout autre élément de rémunération attribuable en raison du mandat

Néant.

1.8. Avantages en nature

Au titre de l'exercice 2021, le Directeur général bénéficie des avantages en nature suivants :

- du plan d'épargne retraite qui viendrait se substituer dans le cadre de la loi Pacte au régime de retraite supplémentaire à cotisations définies (art. 83 du Code général des impôts) en vigueur chez Solocal antérieurement au 1^{er} octobre 2020 et qui se traduisait par une cotisation de 5,5 % appliquée sur les tranches B et C des rémunérations, supportée à hauteur de 60 % par la Société, soit 3,3 %, les 40 % restant étant à la charge du bénéficiaire, soit 2,2 % ;
- des régimes de frais de santé et de prévoyance dans les conditions actuellement applicables aux salariés cadres de la Société ou d'un régime similaire, ainsi qu'une assurance responsabilité civile en qualité de Directeur général ;
- le remboursement par la Société des dépenses relatives à l'accomplissement des fonctions de Directeur général, notamment frais de séjour et de déplacements, sur justificatifs, selon les règles en vigueur au sein de la Société ;
- une prise en charge par la Société des frais d'adhésion et des cotisations d'assurance perte d'emploi (GSC) spécifique pour les dirigeants mandataires sociaux, étant précisé que la Société compte souscrire à l'option d'indemnisation à hauteur de 55 % sur 12 mois ; et
- un véhicule de fonction selon les pratiques en vigueur au sein de la Société, l'avantage résultant de son utilisation à titre privé étant évalué conformément aux règles en vigueur dans la Société.

1.9. Rémunération au titre d'un mandat d'administrateur

Conformément aux pratiques de rémunération de la Société, la rémunération à laquelle le Directeur général pourrait le cas échéant avoir droit pendant la durée de son mandat en tant qu'administrateur ou représentant permanent dans une société du groupe (la Société et ses filiales) ou dans une entité dans laquelle il interviendrait en qualité de représentant d'une société du groupe est soit non payée (s'agissant notamment des filiales) soit reversée à la Société.

2. Rémunération de long terme

2.1. Attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions

Aucune attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions n'est prévue pour 2021.

2.2. Attribution d'actions gratuites de performance

Dans le cadre de la sixième résolution de l'Assemblée générale du 27 novembre 2020, deux plans d'attribution d'actions gratuites soumises à condition de performance ont été mis en place par décision du Conseil d'administration en date du 8 janvier 2021, l'un dit LTI « classique » et l'autre dit LTI « booster », ce dernier étant subordonné à un investissement des personnes éligibles.

2.2.1 PLAN LTI CLASSIQUE

Au titre du plan LTI « classique », le Directeur général s'est vu attribuer 120 000 actions gratuites de performance lors de sa prise de fonction au 6 avril 2021, sous réserve de l'attribution complémentaire décrite ci-dessous en cas de surperformance du cours de Bourse.

La période d'acquisition (3 ans) se terminera le 6 avril 2024 et la période de conservation est de 1 an supplémentaire.

La condition de performance est appréciée sur trois exercices et est fondée sur deux critères :

- un critère hors marché correspondant au niveau d'atteinte pendant la période concernée des objectifs annuels de free cash-flow suivants :
 - 30 % des actions seraient acquises à la condition que la Société dégage 40 millions d'euros de free cash-flow en 2021,
 - 30 % des actions seraient acquises à la condition que la Société dégage 80 millions d'euros de free cash-flow en 2022,
 - 20 % des actions seraient acquises à la condition que la Société dégage 80 millions d'euros de free cash-flow en 2023.
- 20% des actions attribuées reposent sur un critère de marché déterminé par le niveau du cours de Bourse de l'action de la Société en fin de période du plan (mesuré sur une moyenne des 20 derniers cours de bourse) :
 - 100 % des actions (de cette sous-enveloppe de 20 %) seraient acquises si le cours de Bourse de la Société à la fin du troisième exercice est égal 4,41 euros,
 - 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.

Une clause de rattrapage a été mise en place concernant la clause de performance sur le cash généré : 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.

Un mécanisme de surallocation linéaire permettant au Directeur général de recevoir jusqu'à 10 000 actions gratuites de performance complémentaires a été convenu pour le cas où le cours de Bourse en fin de période serait compris entre 4,41 et 5 euros.

Le Directeur général aura l'obligation de conserver au moins 30 % des actions lui ayant été définitivement attribuées, et ce jusqu'à cessation de son mandat, dans la limite du montant agrégé de sa rémunération fixe annuelle sur 3 ans (ce montant incluant les actions attribuées au titre du plan LTI « booster » décrit ci-dessous et les actions attribuées dans le cadre des plans subséquents).

Le Conseil d'administration peut prévoir les modalités selon lesquelles les critères susvisés seraient adaptés en cas d'événement affectant leur pertinence (notamment le critère de marché), par exemple en cas de retrait de la Société de la cote.

Une clause dite de « claw-back » est applicable pendant toute la période d'acquisition et pendant la période de conservation. Selon celle-ci, 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, ce qui aurait entraîné une appréciation inexacte par le Conseil d'administration des agrégats retenus pour l'appréciation de la condition de performance, alors le bénéfice des actions de performance concernées serait automatiquement perdu.

En cas d'invalidité du Directeur général remplissant les conditions fixées par la loi, ou en cas de décès de celui-ci, le Conseil d'administration lèverait la condition de présence pour la quote-part de l'allocation pour laquelle le critère de performance aurait été atteint à la date de l'invalidité ou du décès et l'attribution définitive des actions aurait lieu avant le terme de la période d'acquisition. En revanche, tel ne serait pas le cas dans l'hypothèse d'une cessation des fonctions du Directeur général pour toute autre raison.

2.2.2 PLAN LTI BOOSTER

Au titre du plan LTI « booster », le Directeur général s'est vu attribué lors de sa prise de fonction au 6 avril 2021 la possibilité de recevoir 145 000 actions gratuites de performance (sous réserve de l'attribution complémentaire décrite ci-dessous en cas de surperformance du cours de Bourse) pour autant qu'il décide d'investir dans la société.

L'attribution est soumise à une condition générale de présence en qualité de Directeur général, à une condition de performance et à une condition d'investissement en actions de la Société.

La période d'acquisition (3 ans) se terminera au 6 avril 2024 et la période de conservation est de 1 an supplémentaire.

La condition de performance et la condition d'investissement seraient appréciées sur trois exercices et seraient fondées sur deux critères :

- un critère hors marché correspondant au niveau d'atteinte pendant la période concernée des objectifs annuels de free cash-flow suivants :
 - 15% de l'enveloppe serait acquise à la condition que la Société dégage 40 millions d'euros de free cash-flow en 2021 et que le Directeur général ait investi un certain montant minimum en actions de la Société avant le 31 juillet 2021 et n'ait pas liquidé cet investissement à la date d'acquisition,
 - 15% de l'enveloppe serait acquise à la condition que la Société dégage 80 millions d'euros de free cash-flow en 2022 et à la condition que le Directeur général ait investi un certain montant minimum en actions de la Société dans les 15 mois de l'attribution (en ce compris le montant investi en année 1) et n'ait pas liquidé cet investissement à la date d'acquisition,
 - 20 % de l'enveloppe serait acquise à la condition que la Société dégage 80 millions d'euros de free cash-flow en 2023 et à la condition que Directeur général ait investi un certain montant minimum en actions de la Société dans les 27 mois de l'attribution (en ce compris les montants investis en année 1 et 2) et n'ait pas liquidé ces investissements en actions de la Société à la date d'acquisition ;
- un critère de marché correspondant à l'évolution du cours de Bourse de l'action de la Société en fin de période du plan : 50 % de l'enveloppe serait alloué à la condition que le Directeur général ait investi un certain montant minimum en actions de la Société dans les 27 mois de l'attribution (en ce compris les montants investis en année 1 et 2) et n'ait pas liquidé

les investissements en actions de la Société à la date d'acquisition – et aux conditions de performance suivantes :

- 100% des actions de cette sous-enveloppe de 50% seraient acquises si le cours de Bourse de la Société (mesuré sur une moyenne des 20 derniers cours de bourse) à la fin du troisième exercice est égal 4,41 euros,
- aucune action ne sera acquise si le cours de Bourse à la fin du troisième exercice 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.

Une clause de rattrapage a été mise en place concernant la clause de performance sur le cash généré : 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.

Un mécanisme de surallocation linéaire permettant au Directeur général de recevoir jusqu'à 25 000 actions gratuites de performance complémentaires a été convenu pour le cas où le cours de Bourse en fin de période serait compris entre 4,41 et 5 euros.

En cas de Départ Contraint tel que défini ci-après du Directeur général avant la fin de la période d'acquisition, le Conseil d'administration lèverait la condition de présence pour la quote-part de l'allocation pour laquelle le critère de performance aurait été atteint à la date du Départ Contraint, sous réserve du respect de la condition d'investissement à cette date ; étant précisé que l'on entend par « **Départ Contraint** » tout départ autre qu'à la suite d'une démission ou d'une révocation pour faute grave, sauf, s'agissant de la démission, si celle-ci a pour cause un changement de contrôle de la Société (au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce).

Le Directeur général (i) a l'obligation de ne pas liquider l'investissement en actions de la Société réalisé en vertu de la condition d'investissement initiale et (ii) aura l'obligation de conserver au moins 30 % des actions lui ayant été définitivement attribuées, et ce jusqu'à cessation de son mandat, dans la limite du montant agrégé de sa rémunération fixe annuelle sur 3 ans (ce montant incluant les actions attribuées au titre du plan LTI « classique » décrit ci-dessus et des actions attribuées dans le cadre des plans subséquents).

Le Conseil d'administration peut prévoir les modalités selon lesquelles les critères susvisés seraient adaptés en cas d'événement affectant leur pertinence (notamment le critère de marché, par exemple en cas de retrait de la Société de la cote).

Une condition dite de « claw-back » est applicable pendant toute la période d'acquisition et pendant la période de conservation. Selon celle-ci, 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, ce qui aurait entraîné une appréciation inexacte par le Conseil d'administration des agrégats retenus pour l'appréciation de la condition de performance, alors le bénéfice des actions de performance concernées serait automatiquement perdu.

En cas d'invalidité du Directeur général remplissant les conditions fixées par la loi, ou en cas de décès de celui-ci, le Conseil d'administration lèverait la condition de présence pour la quote-part de l'allocation pour laquelle le critère de performance aurait été atteint à la date de l'invalidité ou du décès et l'attribution définitive des actions aurait lieu avant le terme de la période d'acquisition.

3. Indemnité de départ

Dans la mesure où il ne bénéficie d'aucun contrat de travail, une indemnité de départ sera versée au Directeur général en cas de Départ Contraint de la Société, dans les conditions visées ci-après :

- 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. Si le départ intervient moins de deux années après la prise de fonctions, les objectifs annuels pris en compte pour la condition de performance et le calcul de l'indemnité seront ceux qui étaient applicables pendant la période de présence dans la Société ;
- le versement de l'indemnité n'intervient qu'après la constatation par le Conseil d'administration de la Société de la réalisation de la condition de performance applicable et après approbation de l'Assemblée générale des actionnaires de la Société dans le cadre du vote ex post.

Conformément au Code AFEP-MEDEF, le cumul des deux indemnités de départ et de non-concurrence ne peut pas excéder deux ans de rémunération, fixe et variable.

Dans ce cadre et en cas de cessation des fonctions, aucune somme n'est due par une société contrôlée ou qui contrôle la Société, au sens des II et III de l'article L. 233-16.

Le versement de cette indemnité serait exclu si le Directeur général a la possibilité de faire valoir ses droits à la retraite.

L'engagement susvisé pris au bénéfice du Directeur général sera soumis, en cas de versement, à l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires dans le cadre du vote ex post.

Cet engagement pourra être revu par le Conseil d'administration au bout de 3 ans.

4. Indemnité de non-concurrence

Le Directeur général sera soumis à une obligation de non-concurrence en cas de cessation du mandat du Directeur général pour quelque cause et sous quelque forme que ce soit dans les conditions visées ci-après :

- l'interdiction de concurrence est limitée à une période de 12 mois commençant le jour de la cessation effective des fonctions ;
 - au titre de cette obligation de non-concurrence, le Directeur général s'engagera à n'exercer aucune activité professionnelle, de quelque nature que ce soit, en Europe, pour une entreprise concurrente de la Société, ce qui recouvre :
 - toute entreprise concurrente fournissant à titre principal un service de moteur de recherche locale en ligne sur Internet ou à travers une application mobile et des services de marketing digital destiné à optimiser la visibilité des annonceurs sur ce même service, que celui-ci soit généraliste ou spécialisé sur une verticale de marché,
 - toute entreprise concurrente fournissant à titre principal un service de construction de sites internet à destination des PME et ETI,
 - toute entreprise concurrente fournissant à titre principal des services marketing permettant aux entreprises d'optimiser leur visibilité sur internet, de générer des contacts et mises en relation avec des clients et prospects ;
 - l'indemnité de non-concurrence correspondante sera égale, sur la base d'une période de non-concurrence de 12 mois, à 6 mois du montant de la rémunération fixe et variable calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération fixe brute versée au cours des 12 derniers mois d'activité précédant la date de cessation des fonctions de Directeur général.
- À la discrétion du Conseil d'administration, la Société pourra, lors de la cessation de fonctions, (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).

Conformément au Code AFEP-MEDEF, le cumul des deux indemnités de départ et de non-concurrence ne peut pas excéder deux ans de rémunération, fixe et variable.

Par ailleurs, le versement de l'indemnité de non-concurrence est exclu si le bénéficiaire a la possibilité de faire valoir ses droits à la retraite. En tout état de cause, aucune indemnité ne peut être versée au-delà de 65 ans.

L'engagement susvisé pris au bénéfice du Directeur général sera soumis, en cas de versement, à l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires dans le cadre du vote ex post.

C. Politique de rémunération des administrateurs

L'Assemblée générale annuelle des actionnaires a approuvé la politique de rémunération des administrateurs. Cette politique se compose de (i) l'ensemble des éléments communs de la politique de rémunération visé à la section « Politique de rémunération - Aspects communs » et (ii) de l'ensemble des éléments décrits dans le présent paragraphe.

Les membres du Conseil d'administration sont rémunérés par l'allocation d'une somme globale fixe allouée par l'Assemblée générale des actionnaires et répartie par le Conseil d'administration entre ses membres.

1. Processus de décision suivi pour sa détermination, sa révision et sa mise en œuvre

L'Assemblée générale mixte du 11 juin 2015 a fixé à 490 000 euros le montant des rémunérations dues au titre du mandat d'administrateur alloués aux membres du Conseil d'administration pour l'exercice en cours et les exercices ultérieurs, et ce jusqu'à nouvelle décision de l'Assemblée générale.

Les règles de répartition de cette enveloppe entre les Administrateurs sont décidées, révisées et mises en œuvre par décision du Conseil d'administration sur la base des recommandations du Comité des rémunérations et des nominations.

2. Montant des rémunérations pour la participation des Administrateurs aux travaux du Conseil d'administration et de ses Comités – Règles de répartition

Conformément aux règles adoptées par le Conseil d'administration sur la base des recommandations du Comité des rémunérations et des nominations, les règles de répartition de l'enveloppe de 490 000 €, définies afin de prendre en compte l'évolution de la nature et de la composition des Comités et de valoriser le travail accompli en conformité avec les pratiques actuellement en vigueur au sein des entreprises du secteur digital, sont les suivantes :

- 150 000 € annuels pour le Président ;
- répartition égalitaire pour les Administrateurs, soit 37 700 € annuels par Administrateur compte tenu du principe de participation à la totalité des séances du Conseil d'administration et des Comités dont ils sont membres ;
- 18 000 € annuels de fixe forfaitaire pour le Président du Comité d'audit ;
- 5 800 € annuels de fixe forfaitaire pour les membres du Comité d'audit ;
- 16 000 € annuels de fixe forfaitaire pour le Président du Comité des rémunérations et des nominations ;
- 4 800 € annuels de fixe forfaitaire pour les membres du Comité des rémunérations et des nominations ;
- 16 000 € annuels de fixe forfaitaire pour le Président du Comité satisfaction clients ou tout autre Comité que le conseil pourrait créer ;

- 4 800 € annuels de fixe forfaitaire pour les membres du Comité satisfaction clients ou tout autre Comité.

En y apportant 3 exceptions :

- 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 compte tenu du principe de participation à la totalité des séances du Conseil d'administration et des Comités dont ils sont membres ;
- 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).

3. Durée des mandats – Contrats de travail ou de services

Les membres du Conseil d'administration sont nommés pour quatre années.

Chaque membre du Conseil d'administration peut être révoqué de son mandat dans les conditions prévues par le droit commun (compétence de l'Assemblée générale des actionnaires).

Aucun membre du Conseil d'administration ne dispose d'un contrat de travail avec la Société ni n'a conclu de contrat de prestation de services avec la Société.

4. Autres

Il est précisé en tant que de besoin qu'aucun membre du Conseil d'administration, hormis le Directeur général (cf. sections 2 et suivantes ci-dessus), ne bénéficie d'éléments de rémunération, d'indemnités ou d'avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou d'un changement de fonctions, ou postérieurement à celles-ci, ou de droits conditionnels octroyés au titre d'engagements de retraite à prestations définies répondant aux caractéristiques des régimes mentionnés aux articles L. 137-11 et L. 137-11-2 du Code de la sécurité sociale.

Il est également précisé que, hormis pour le Directeur général (cf. section 2.12 ci-dessus), aucun membre du Conseil d'administration ne bénéficie d'avantages en nature.