



## **Précisions sur les rémunérations 2015 des dirigeants mandataires sociaux de SoLocal Group**

En préparation de l'Assemblée générale du 19 octobre 2016, SoLocal Group communique le détail des rémunérations 2015 des dirigeants mandataires sociaux, qui seront présentés à l'Assemblée générale.

Le Conseil d'Administration de SoLocal Group, lors de sa réunion du 10 février 2016, a fixé sur proposition du Comité des Rémunérations et des Nominations, l'ensemble des éléments de rémunérations des dirigeants mandataires sociaux du Groupe.

### **1. Rémunération due ou attribuée au titre de 2015 :**

#### **- Rémunération fixe 2015 :**

Le Conseil d'administration rappelle que les montants de rémunération fixe attribuée au Directeur général, Jean-Pierre Remy (520 000 euros) et au Directeur général délégué, Christophe Pingard (370 000 euros) sont restés inchangés en 2015.

#### **- Rémunération variable annuelle au titre de 2015:**

##### **a) Concernant Jean-Pierre Remy :**

La part variable de la rémunération 2015 de Jean-Pierre Remy, Directeur général, a été arrêtée à 468 000 euros, soit 90% de l'objectif cible.

Il est rappelé que l'objectif cible de cette part variable correspond depuis 2009 à 100% de la rémunération fixe de Jean-Pierre Remy à objectifs atteints variant de 0 à 200%, reposant :

- Pour 50% sur des objectifs partagés avec le Comité exécutif et les principaux directeurs du Groupe variant de 0 à 200%,
- Pour 50 % sur des objectifs qualitatifs particuliers variant de 0 à 200%.

Le Conseil d'administration avait retenu comme critères :

- Objectifs 2015 partagés avec le Comité exécutif et les principaux directeurs du Groupe – (50%):

Commandes 2015 (25%)

EBITDA (25%)

Transformation des systèmes d'information (25%)

- o Résolution de 40 difficultés opérationnelles
- o Déploiement du nouvel outil de vente Vision auprès de 95% des vendeurs terrains

Transformation des ressources humaines (25%)

- Formation « digitale » des effectifs du Groupe avant fin 2015
- Progression sur le critère engagement de l'enquête d'opinion réalisée chaque année

Sur la base des résultats atteints, le bonus sur cet objectif commun est de 119%. Il se décompose comme suit :

- Commandes 2015 : bonus de 0%.
- EBITDA : bonus de 200%
- Transformation des systèmes d'information : bonus de 148%
- Transformation des ressources humaines : bonus de 127%

- Objectifs qualitatifs particuliers : transformation de SoLocal Group (50%) :

Free cash flow : apprécié par rapport au budget, Transformation RH (Valeurs, gestion des talents digitaux, conditions de travail, Citylights, ...), communication externe et interne.

Sur la base des résultats atteints, le bonus que ces objectifs qualitatifs particuliers a été évalué par le Comité des rémunérations à 120%.

Compte tenu de ces éléments, le bonus de Jean-Pierre Remy pour l'année 2015 pouvait être égal à 120% de l'objectif (60% sur la partie quantitative et 60% sur la partie qualitative), soit 120% de la rémunération annuelle fixe.

Le Conseil d'administration a pris note que la performance annuelle de M. Jean-Pierre Remy au regard de ses objectifs quantitatifs et qualitatifs s'élevait à 120%.

Toutefois, au regard de l'évolution du cours de l'action constatée sur l'exercice, le Conseil d'administration a décidé, sur proposition conjointe du comité des rémunérations et de Jean-Pierre Remy, de limiter à 90% (45% sur la partie quantitative et 45% sur la partie qualitative) le montant de sa part variable versée au titre de l'année 2015 et en conséquence de fixer à 468 000 euros le bonus de Jean-Pierre Remy pour l'année 2015, soit 90% de la rémunération annuelle fixe.

b) Concernant Christophe Pingard :

La part variable de la rémunération 2015 de Christophe Pingard, Directeur Général Délégué, a été arrêtée à 200 000 euros, soit 90% de l'objectif cible.

Il est rappelé que l'objectif cible de cette part variable correspond à 60% de la rémunération fixe de Monsieur Christophe Pingard en cas d'objectifs totalement atteints, et qu'elle peut varier de 0 à 120%.

L'objectif de cette part variable était de 50% de la rémunération fixe en 2014. En raison des difficultés additionnelles liées à la conduite de la transformation opérationnelle du Groupe en parallèle de sa restructuration financière, le Conseil d'administration a décidé en février 2015 de porter ce montant à 60%.

Le Conseil d'administration avait retenu comme critère :

- Objectifs 2015 partagés avec le Comité exécutif et les principaux directeurs du Groupe (50%)

Commandes 2015 (25%)

EBITDA (25%)

Transformation des systèmes d'information (25%)

- Résolution de 40 difficultés opérationnelles
- Déploiement du nouvel outil de vente Vision auprès de 95% des vendeurs terrains

Transformation des ressources humaines (25%)

- Formation « digitale » des effectifs du Groupe avant fin 2015

- Progression sur le critère engagement de l'enquête d'opinion réalisée fin 2015

Sur la base des résultats atteints, le bonus sur cet objectif commun est de 119%. Il se décompose comme suit :

- Commandes 2015 : bonus de 0%.
- EBITDA : bonus de 200%
- Transformation des systèmes d'information : bonus de 148%
- Transformation des ressources humaines : bonus de 127%

- Objectifs qualitatifs particuliers : transformation de SoLocal Group (50%) :

Excellence opérationnelle: productivité commerciale et service client,

Focus client : accroître le NPS, mettre en avant le Retour sur Investissement et la qualité de service,

Croissance pérenne du online : promotion nouvelle offre (new PJ, new search), simplification offre, acquisition nouveaux clients,

RH: rôle du management (pilotage par objectifs), communication aux équipes (sens/direction), conditions de travail.

Sur la base des résultats atteints, le bonus que ces objectifs qualitatifs particuliers a été évalué par le Comité des rémunérations à 120%.

Compte tenu de ces éléments, le bonus de Christophe Pingard pour l'année 2015 pouvait être égal à 120% de l'objectif (60% sur la partie quantitative et 60% sur la partie qualitative) et à 72% de la rémunération annuelle fixe.

Le Conseil d'administration a pris note que la performance annuelle de Christophe Pingard au regard de ses objectifs quantitatifs et qualitatifs s'élevait à 120%.

Toutefois, au regard de l'évolution du cours de l'action constatée sur l'exercice, le Conseil d'administration a décidé, sur proposition conjointe du comité des rémunérations et de Christophe Pingard, de limiter à 90% (45% sur la partie quantitative et 45% sur la partie qualitative) le montant de sa part variable versée au titre de l'année 2015 et de fixer à 200 000 euros le bonus de Christophe Pingard pour l'année 2015, soit 54% de la rémunération annuelle fixe.

## **2. Rémunération variable annuelle au titre de 2016, payable en 2017**

Concernant Jean-Pierre Remy :

Le Conseil d'administration a fixé l'objectif cible 2016 de la part variable de la rémunération de Jean-Pierre Remy à 100% de la rémunération fixe en cas d'objectifs atteints, pouvant varier entre 0% et 200% de la rémunération fixe, reposant :

- pour 80 % sur un objectif commun à l'ensemble du Comité exécutif et des Directeurs du Groupe variant de 0 à 200 %, basé sur des critères liés principalement à la croissance du chiffre d'affaires Internet, à l'EBITDA, à la simplification des activités opérationnelles et à la satisfaction clients ;
- pour 20 % sur un objectif particulier variant de 0 à 200 %, basé sur des critères liés au refinancement de la dette et à la communication du Groupe.

Concernant Christophe Pingard :

Le Conseil d'administration a fixé l'objectif cible 2016 de la part variable de la rémunération de Christophe Pingard à 60% de la rémunération fixe en cas d'objectifs atteints, pouvant varier entre 0% et 120% de la rémunération, reposant :

- pour 80 % sur un objectif commun à l'ensemble du Comité exécutif et des Directeurs du Groupe variant de 0 à 200 %, basé sur des critères liés principalement à la croissance du chiffre d'affaires Internet, à l'EBITDA, à la simplification des activités opérationnelles et à la satisfaction client ;
- pour 20 % sur un objectif particulier variant de 0 à 200 % basé sur des critères liés au développement des nouvelles activités et à l'enrichissement des contenus détenus par le Groupe.

### **3. Attribution d'actions de performance ou d'options de souscription ou d'acquisition d'actions**

Le Conseil d'administration rappelle qu'aucune attribution d'actions de performance ou d'options de souscription ou d'acquisition d'actions n'est intervenue en 2015.

Le plan d'attribution d'actions de performance arrêté par le Conseil d'administration le 11 décembre 2012 avait donné lieu à l'attribution de 300 000 actions au bénéfice de Jean-Pierre Remy et 150 000 actions au bénéfice de Christophe Pingard.

Ce nombre d'actions a été ajusté afin de tenir compte de l'incidence de l'augmentation de capital en numéraire avec maintien du DPS intervenue le 6 juin 2014.

Compte tenu de l'atteinte partielle des conditions de performance liées à l'évolution du chiffre d'affaires et de la MBO sur 2013 et 2014, 70,7 % de ces actions ont été définitivement acquises par les bénéficiaires. Ce taux correspond à l'atteinte à hauteur de 74,6% des conditions de performance sur l'évolution du chiffre d'affaires (pondéré à 2/3) et à hauteur de 63,0% des conditions de performance sur l'évolution de la MBO (pondéré à 1/3).

En conséquence, le 31 mars 2015, Jean-Pierre Remy a acquis 25 270 actions (758 100 actions avant le regroupement d'actions intervenu le 26 octobre 2015) et Christophe Pingard a acquis 12 635 actions (379 050 actions avant le regroupement d'actions intervenu le 26 octobre 2015) dans le cadre de ce plan qui est maintenant clos.