



Décisions du Conseil d'administration de SoLocal Group

Le Conseil d'Administration de SoLocal Group 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 payable en 2017 :

- Rémunération fixe 2017 :

Le Conseil d'administration a maintenu inchangé 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). Ces montants n'ont pas évolué depuis décembre 2012 pour Jean-Pierre Remy et depuis octobre 2011 pour Christophe Pingard.

- Rémunération variable annuelle au titre de 2016 payable en 2017 :

Il est rappelé que les critères de rémunération variable 2016 des dirigeants mandataires sociaux avaient été fixés par le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 10 février 2016, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations.

Ces critères figurent dans le tableau ci-dessous.

Il est précisé que, conformément aux recommandations du Code de Gouvernement d'Entreprise, le Conseil d'Administration a délibéré sur la rémunération de Messieurs Jean-Pierre Remy et Christophe Pingard hors la présence de ces derniers. Il a simplement constaté le degré de réalisation des objectifs fixés antérieurement.

Il est rappelé que la rémunération variable se compose d'une valeur cible qui a été fixée pour Monsieur Jean-Pierre Remy à 100% de sa rémunération fixe et pour Monsieur Christophe Pingard à 60% de sa rémunération fixe. Cette rémunération variable peut varier pour Jean-Pierre Remy entre 0% et 200% et pour Christophe Pingard entre 0% et 120% de leur rémunération fixe en fonction du niveau d'atteinte de critères quantitatifs (pour 80%) et qualitatifs (pour 20%) préétablis début 2016 et détaillés dans les tableaux ci-dessous.

Début 2016, il a été fixé que les critères quantitatifs seraient communs à Messieurs Jean-Pierre Remy, Christophe Pingard ainsi qu'une centaine de directeurs de SoLocal Group.

Concernant Jean-Pierre Remy :

				Min	Cible	Max	Réel
Objectifs communs 80% du total variable 80% de la rémunération fixe (en cible)	Chiffre d'affaires Internet	Evolution vs 2015	En % de la rémunération fixe	0%	20%	40%	10%
			Valeur de l'indicateur	+0,7%	+2,7%	+4,7%	+1,3%
	EBITDA	EBITDA/CA	En % de la rémunération fixe	0%	20%	40%	26,4%
			Valeur de l'indicateur	26%	28%	30%	28,2%
	Simplification	Résolution de 30 nœuds de complexité	En % de la rémunération fixe	0%	20%	40%	21,6%
			Valeur de l'indicateur	18 chantiers résolus	24 chantiers résolus	30 chantiers résolus	24,5 chantiers résolus
	Clients promoteurs	Amélioration du % de clients annonceurs et utilisateurs ambassadeurs de Solocal	En % de la rémunération fixe	0%	20%	40%	18%
			Valeur de l'indicateur	0	100K annonceurs ambassadeurs 1M utilisateurs ambassadeurs	200K annonceurs ambassadeurs 2M utilisateurs ambassadeurs	36 370 annonceurs ambassadeurs 1,4M utilisateurs ambassadeurs
TOTAL OBJECTIFS COMMUNS				0%	80%	160%	76%
Objectifs particuliers 20% du total variable 20% de la rémunération fixe (en cible)	Refinancement du Groupe	Opération d'au moins 100 ME : augmentation de capital, conversion de dette en capital ou tout autre forme de négociation avec les prêteurs		0%	10%	20%	10%
	Communication	Communication interne et externe, incarnation et promotion de l'image du Groupe		0%	10%	20%	7%
TOTAL OBJECTIFS PARTICULIERS				0%	20%	40%	17%
TOTAL VARIABLE EN % DE LA REMUNERATION FIXE				0%	100%	200%	93%

La part variable de la rémunération 2016 de Monsieur Jean-Pierre Remy, Directeur général, a donc été arrêtée à 483 600 euros, soit 93% de l'objectif cible et 46,5% du bonus maximum susceptible d'être atteint.

Concernant Christophe Pingard :

				Min	Cible	Max	Réel	
Objectifs communs 80% du total variable 80% de la rémunération fixe (en cible)	Chiffre d'affaires Internet	Evolution vs 2015	En % de la rémunération fixe	0%	12%	24%	6%	
			Valeur de l'indicateur	+0,7%	+2,7%	+4,7%	+1,3%	
	EBITDA	EBITDA/CA	En % de la rémunération fixe	0%	12%	24%	15,9%	
			Valeur de l'indicateur	26%	28%	30%	28,2%	
	Simplification	Résolution de 30 nœuds de complexité	En % de la rémunération fixe	0%	12%	24%	13%	
			Valeur de l'indicateur	18 chantiers résolus	24 chantiers résolus	30 chantiers résolus	24,5 chantiers résolus	
	Clients promoteurs	Amélioration du % de clients annonceurs et utilisateurs ambassadeurs de Solocal	En % de la rémunération fixe	0%	12%	24%	10,7%	
			Valeur de l'indicateur	0	100K annonceurs ambassadeurs 1M utilisateurs ambassadeurs	100K annonceurs ambassadeurs 1M utilisateurs ambassadeurs	36 370 annonceurs ambassadeurs 1,4M utilisateurs ambassadeurs	
	TOTAL OBJECTIFS COMMUNS				0%	48%	96%	45,6%
	Objectifs particuliers 20% du total variable 20% de la rémunération fixe (en cible)	Progression de l'acquisition de nouveaux clients au-dessus de 2015, soit plus de 40 ME en 2016 sur les BUs France			0%	6%	12%	7,2%
Enrichissement des contenus détenus par le Groupe : professionnels, avis, photos, sites web, ...			0%	6%	12%	3%		
TOTAL OBJECTIFS PARTICULIERS				0%	12%	24%	10,2%	
TOTAL VARIABLE EN % DE LA REMUNERATION FIXE				0%	60%	120%	55,8%	

La part variable de la rémunération 2016 de Monsieur Christophe Pingard, Directeur général délégué, a été arrêtée à 206 460 euros, soit 93% de l'objectif cible et 46,5% du bonus maximum susceptible d'être atteint.

2. Rémunération variable annuelle au titre de 2017, payable en 2018

Au titre de 2017, le Conseil d'Administration, sur proposition du comité des rémunérations, a arrêté les critères d'évaluation de la part variable des dirigeants mandataires sociaux.

Comme cela avait été annoncé lors de l'Assemblée générale du 15 décembre 2016, il a été procédé à une modification de la structure générale de rémunération variable des dirigeants mandataires sociaux, avec l'introduction du Total Shareholder Return comme critère d'évaluation à hauteur de 25% de la part variable.

Par ailleurs, considérant que la transformation digitale et la restructuration financière de SoLocal Group sont très largement avancées, les critères qualitatifs ont été supprimés pour 2017.

Les critères d'évaluation de la rémunération variable 2017 des dirigeants, tous quantitatifs, traduisent la totale focalisation du Groupe sur sa rentabilité et sa croissance.

Ces critères seront comme les années précédentes partagés avec une centaine de directeurs du Groupe.

Les critères d'évaluation de la rémunération variable 2017 de Messieurs Jean-Pierre Remy et Christophe Pingard et leur poids respectifs sont résumés dans les tableaux ci-dessous

Concernant Jean-Pierre Remy :

Le Conseil d'administration a fixé l'objectif cible 2017 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 sur les critères suivants :

	Min	Cible	Max
Evolution de l'agrégat EBITDA-CAPEX	0%	50%	100%
Croissance du chiffre d'affaires Internet 2017	0%	12,5%	25%
Evolution du nombre de Clients	0%	12,5%	25%
Total Shareholder Return	0%	25%	50%
TOTAL VARIABLE EN % DE LA REMUNERATION FIXE	0%	100%	200%

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 sur les critères suivants :

	Min	Cible	Max
Evolution de l'agrégat EBITDA-CAPEX	0%	24%	48%
Croissance du chiffre d'affaires Internet 2017	0%	10,5%	21%
Evolution du nombre de Clients	0%	10,5%	21%
Total Shareholder Return	0%	15%	30%
TOTAL VARIABLE EN % DE LA REMUNERATION FIXE	0%	60%	120%

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 2016.