

QUESTIONS SOULEVEES SUR CERTAINES PROPOSITIONS DE RESOLUTIONS ET REPONSES APORTEES PAR SoLOCAL GROUP



Questions soulevées	Réponses apportées par SoLocal Group
Résolution n°1 - Ratification de la cooptation de Pierre Danon	
<ul style="list-style-type: none"> Au-delà de son mandat de Président du Conseil d'Administration de SoLocal Group, Pierre Danon occupe trois autres mandats d'administrateurs dont un mandat où il est également Président du Conseil d'Administration. 	<ul style="list-style-type: none"> Les mandats de Pierre Danon dans des sociétés cotées, en dehors de SoLocal Group, concernent : <ul style="list-style-type: none"> TDC (société cotée) : Président du conseil (démission annoncée avec effet au plus tard en mai 2018) Agrogeneration (société cotée) : administrateur non-Président du conseil Ciel Finance (société cotée) : administrateur non-Président du conseil Pierre Danon satisfait à la recommandation du Code de gouvernance d'entreprise Afep/Medef auquel SoLocal Group se réfère, qui précise qu'un administrateur ne doit pas exercer plus de 4 autres mandats dans des sociétés cotées extérieures au Groupe, y compris étrangères, et aux recommandations de l'Association Française de Gestion (AFG).
Résolution n°4 - Approbation de la rémunération au titre de l'exercice 2017 d'Eric Boustouller, Directeur Général depuis le 11/10/17	
<ul style="list-style-type: none"> Dans le cadre de son forfait d'engagement, il a été consenti à Eric Boustouller un bonus garanti de 100% de son salaire fixe (au prorata de sa présence effective) en 2017 sans condition de performance. 	<ul style="list-style-type: none"> Compte tenu de son arrivée en octobre 2017, il n'était pas réaliste de fixer pour le nouveau directeur général des objectifs pour les deux mois et demi restants d'ici la fin de l'année. S'agissant d'une rémunération variable au titre de 2017, elle ne sera, conformément à la loi, versée que si elle est approuvée ex post par l'assemblée générale du 9 mars 2018, qui sera totalement souveraine pour accepter ou non le versement de cette somme. Pour mémoire, le montant concerné est de 116.214 €.

Résolutions n°7 et 11- Approbation de la rémunération au titre de l'exercice 2017 et d'engagements postérieurs à l'emploi (indemnités de départ et de non concurrence) pris par la Société au bénéfice de Christophe Pingard, Directeur Général Délégué jusqu'au 15/12/17

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Des réserves ont été apportées sur cette résolution au regard de l'évolution de la rémunération totale, excessive par rapport à la taille de l'entreprise et jugée parfois malvenue dans le contexte de la restructuration financière, de conditions de performance jugées peu exigeantes pour l'indemnité de départ versée de 595 903 € et d'une performance insuffisante lors du dernier exercice. | <ul style="list-style-type: none">• L'indemnité de cessation de fonction a été approuvée par l'assemblée générale à trois reprises (6 juin 2012, 19 juin 2014 et 13 juin 2017) avec des conditions spécifiques de performance (atteindre en moyenne au moins 80% de ses objectifs annuels au cours des trois dernières années). La période de référence fixée pour l'appréciation de la condition de performance était ainsi les années 2014, 2015 et 2016.• Le départ de Christophe Pingard a été annoncé en octobre 2017. Au vu de l'engagement souscrit par la société et voté en Assemblée Générale, il nous était impossible de ne pas appliquer ces critères. La société n'avait donc pas de pouvoir d'appréciation. Une opinion juridique a été diligentée à cet effet.• Il est à noter que Christophe Pingard ne percevra aucune rémunération variable au titre de 2017. Pour mémoire, sa rémunération variable au titre de 2016 était de 206.460 €. |
|--|--|

Résolution n°8 - Approbation des principes de détermination, de répartition et de distribution des éléments de rémunération du Directeur Général pour 2018

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• La société a défini des objectifs de performance exigeants pour la rémunération variable mais ne publie pas quels sont quantitativement ces objectifs pour les trois prochaines années. | <ul style="list-style-type: none">• En ce qui concerne la rémunération variable du Directeur Général, les 4 critères ont été communiqués de façon précise au marché. Seuls les objectifs chiffrés ne l'ont pas été pour des raisons de confidentialité s'agissant d'informations sensibles pour une société cotée, qu'il s'agisse de 2018 mais également de 2019 et 2020. Le maintien de la confidentialité dans ce cas est prévu par la plupart des codes de gouvernement d'entreprise.• Mais la société s'engage, préalablement au vote ex post de l'assemblée qui conditionnera le versement éventuel en 2019 de la rémunération variable au titre de 2018, à communiquer de façon précise ces objectifs chiffrés et leur niveau d'atteinte, de telle manière qu'au moment du vote ex post, les actionnaires disposent de toute l'information nécessaire. |
|---|---|

Résolution n°10 - Approbation d'engagements postérieurs à l'emploi (indemnités de départ et de non concurrence) pris par la Société au bénéfice d'Eric Boustouller

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">Le montant de l'indemnité sera égal à 18 mois de la rémunération annuelle et non de 12 mois et le versement de l'indemnité est soumis à une condition de performance jugée parfois pas assez exigeante : le Directeur Général devra avoir atteint en moyenne au moins 80% de ses objectifs annuels au cours des trois dernières années. | <ul style="list-style-type: none">Ce dispositif est conforme à ce qui existait dans le passé chez SoLocal Group. L'indemnité de cessation des fonctions a été portée à 18 mois, mais elle reste plafonnée à 24 mois avec l'indemnité de non-concurrence, conformément aux recommandations du Code Afep/Medef auquel la société se réfère. |
|---|---|

Résolution n°12 - Attribution d'actions gratuites pour les salariés et mandataires sociaux dirigeants, autorisation portant sur 9,2M actions

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">Le niveau d'information sur les conditions de performance est insuffisant pour évaluer leur degré d'exigence. Certes les critères quantitatifs ont été définis : (i) l'évolution du cours de bourse à fin 2020 et (ii) l'agrégat EBITDA-CAPEX. Mais les objectifs chiffrés pour les 3 prochaines années n'ont pas été communiqués.Aucun mécanisme de clawback n'a été prévu dans le plan.Lors d'un changement de contrôle, la condition de performance sera automatiquement considérée comme réalisée. | <ul style="list-style-type: none">En ce qui concerne le plan d'attribution d'actions gratuites pour les salariés et mandataires sociaux dirigeants, les 2 critères ont été communiqués de façon précise au marché et sont des critères exigeants.D'une part, le cours de bourse devra atteindre 1,98 euro au 31 décembre 2020 (moyenne des 20 derniers jours) et en dessous de 1,81 euro par action, le nombre d'actions allouées sera fortement réduit (pas d'allocation pour le Directeur Général, réduction de 50% pour les autres membres du Comex et de 25% pour les talents clefs). Et pour justifier de l'atteinte de ce niveau de cours, l'agrégat EBITDA-CAPEX sera mesuré en 2018, 2019 et 2020 avec une pondération de 30%/30%/40%.Ces objectifs chiffrés sur l'EBITDA-CAPEX n'ont pas été communiqués pour des raisons de confidentialité s'agissant d'informations sensibles pour une société cotée. Le maintien de la confidentialité dans ce cas est prévu par la plupart des codes de gouvernement d'entreprise. Mais la société s'engage à communiquer de façon précise ces objectifs chiffrés et leur niveau d'atteinte, de telle manière qu'au moment du vote ex post, les actionnaires disposent de toute l'information nécessaire.Une clause de clawback pour permettre l'annulation totale ou partielle des attributions en cas de défaillance majeure sera intégrée dans le règlement du plan qui sera arrêté par le Conseil d'administration post Assemblée générale. |
|--|--|

	<ul style="list-style-type: none"> • Sur la clause de changement de contrôle, il y a peut-être un malentendu. Le règlement du plan prévoira que seule la partie déjà gagnée au pro rata temporis sur le critère EBITDA-CAPEX sera réputée comme acquise sans être conditionnée par le niveau du cours de l'action. • Le LTI s'inscrit dans une démarche de partage de la création de valeur avec tous les employés de l'entreprise. Nous prévoyons de mettre en œuvre un plan d'intéressement et un plan d'actionnariat salariés à destination de l'ensemble des employés de SoLocal.
<p>Résolution n°13 - Attribution d'actions gratuites en faveur d'Eric Boustouller, autorisation portant sur 1M actions</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • La Société déclare que le package vise exclusivement à indemniser Eric Boustouller pour les droits aux LTIP perdus au sein de son ancien poste chez Microsoft lorsqu'il a rejoint Solocal. La nature exacte de ces droits perdus et les montants correspondants ne sont pas divulgués pour des raisons de confidentialité. Sur la base des informations disponibles, il est impossible de vérifier que la valeur des actions à attribuer correspond bien à la valeur des droits perdus. 	<ul style="list-style-type: none"> • En rejoignant SoLocal en cours d'année, Eric Boustouller a abandonné des éléments de rémunération certains chez Microsoft, qui représentaient au moment de son arrivée un multiple de 3 fois la valeur du million d'actions envisagé. • Au regard de l'écart significatif de rémunération entre Microsoft et SoLocal, nous avons dû trouver un levier pour faire converger les intérêts. • Du point de vue de l'actionnaire, il nous a semblé plus pertinent de donner des actions plutôt que du cash pour renforcer l'alignement d'intérêts, d'autant que ces actions devront être conservées par Eric Boustouller à hauteur des 2/3 tant qu'il exercera ses fonctions.
<p>Résolution n°17 - Option de sur-allocation sur une émission sans/avec DPS (« greenshoe ») dans le cadre des résolutions 14 à 16</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • L'option de sur-allocation dite « greenshoe » permet d'augmenter de 15% l'émission initiale au même prix que celui retenu pour l'émission initiale dans un délai de 30 jours de la clôture de la souscription. Ce délai de 30 jours représente une option généreuse pour le syndicat de placement aux frais des actionnaires : en cas de hausse du cours, l'option sera exercée et la décote effective sur ce complément d'émission sera alors supérieure à la règle de la décote légale de 5% sur les derniers jours de bourse. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ce dispositif est ultra-standard pour une société cotée. Il permet de mieux calibrer les augmentations de capital qui seraient décidées par le conseil d'administration en laissant une faculté au Conseil d'accroître la taille de l'augmentation de capital si c'est dans l'intérêt de la société.