



Le conseil d'administration de SoLocal Group a pris acte de l'avis négatif exprimé par les actionnaires sur les résolutions relatives à la rémunération des mandataires sociaux à l'occasion de l'Assemblée Générale du 19 octobre dernier.

Il a tenu à modifier immédiatement la composition du comité des rémunérations , à compléter les informations communiquées aux actionnaires , à faire faire une étude comparative sur la rémunération de dirigeants de sociétés comparables et à tenir compte des préconisations du code AFEP MEDEF révisé le 24 novembre 2016 pour ajuster le dispositif de rémunération des dirigeants .

I - Le comité des nominations et rémunérations a immédiatement été élargi

Dès sa réunion du 27 octobre 2016, le conseil a élargi la composition du comité , en y accueillant , outre Mme Joëlle Obadia (administrateur salarié) qui l'avait rejoint le 25 juillet 2016, M. Alexandre Loussert , président de l'association Regroupement PLocal , qui avait été élu au conseil par l'assemblée du 19 octobre dernier.

Le comité des rémunérations est désormais composé de :

- . M. Alexandre Loussert (administrateur indépendant)
- . M. Robert de Metz (Président du comité, administrateur indépendant)
- . Mme Cécile Moulard (administrateur indépendant)
- . Mme Joëlle Obadia (administrateur salarié)
- . M. Rémy Sautter (administrateur indépendant)
- .M. Jean-Marc Tassetto (administrateur indépendant)

Conformément aux recommandations du code AFEP MEDEF, le comité des Rémunérations s'est réuni les 16 et 24 novembre afin d'analyser les implications de ce vote , de commander des travaux complémentaires et de faire des recommandations au conseil d'administration les 24 novembre et 13 décembre 2016.

II - Le comité a souhaité rappeler l'évolution des différentes composantes de la rémunération des mandataires sociaux

L'engagement des dirigeants de l'entreprise dans la réalisation des objectifs qui lui sont assignés par le conseil d'administration est une préoccupation essentielle de ce conseil.

C'est la raison pour laquelle la rémunération du directeur général et celle du directeur général délégué comportent une partie fixe et une partie variable importante par rapport la partie fixe, mais elle comporte également une attribution périodique d'actions de performance , qui constituent une incitation à long terme et une forme importante d'alignement de l'intérêt des dirigeants avec celui des actionnaires.

Le comité des rémunérations a eu confirmation par une étude commandée au cabinet Willis Towers Watson après la dernière assemblée générale , que le niveau des rémunérations fixes des mandataires sociaux se situait au niveau du quart le plus faible des rémunérations fixes attribuées aux dirigeants d'entreprises comparables par la taille ou la nature de l'activité .

De cette même étude il ressort que le niveau absolu de la rémunération monétaire globale , totalisant fixe et variable s'est révélé en ligne avec la médiane des entreprises comparables.

Enfin, la rémunération à long terme sous forme d'actions de performance s'est elle aussi avérée proche des niveaux les plus fréquemment rencontrés dans l'échantillon examiné.

A/ Rémunération fixe

Il est rappelé que la partie fixe de la rémunération des mandataires sociaux n'a pas du tout varié entre 2013 et 2016, conformément aux recommandations du code AFEP MEDEF .

B/ Rémunération variable

Les rémunérations variables ne sont attribuées que sur la base de critères très précis, particulièrement détaillés et ajustés d'une année sur l'autre en fonction des priorités arrêtées en conseil d'administration. Ainsi, au titre de 2015 les objectifs quantitatifs, représentaient 50% de la part variable des mandataires sociaux et les objectifs qualitatifs 50% également.

1/ Les objectifs quantitatifs étaient les mêmes que ceux de tous les directeurs du groupe (une centaine de personnes). Comme détaillé dans le communiqué de presse du 11 octobre 2016 , le taux d'atteinte des objectifs est obtenu en faisant la moyenne des taux de performance réalisés pour chacun des quatre critères retenus , sachant que chaque objectif est une cible qui représente 100% lorsqu'elle est atteinte , mais peut représenter davantage si le résultat est supérieur ou très supérieur à la cible , en fonction d'une courbe définie à l'avance :

a/ la croissance des commandes n'a pas été atteinte (baisse de 7,9%) et le taux d'atteinte retenu a été de 0 %

b/ La maîtrise de l'EBITDA a été remarquable , atteignant 31 % alors que l'objectif était compris entre 28 et 31%, ce qui en fonction de la pente de la courbe servant quantifier les résultats conduit un taux d'atteinte de 200%

c/ La transformation des systèmes d'information mesurée par la résolution d'au moins 80% de problèmes spécifiques sur 40 difficultés pré identifiées et le déploiement du système commercial auprès de 95% des vendeurs, ce qui explique qu'avec 38 sujets traités et un taux de déploiement de 96%, le taux d'atteinte ait été de 148%

d/ enfin , la transformation des ressources humaines mesurée deux critères. D'une part, la formation de plus de 50% des collaborateurs au digital qui a débouché sur un taux global de 52% des salariés formés en présentiel à la fin 2015 et un taux de 46,5% des collaborateurs ayant suivi les MOOCS. D'autre part, la progression du taux d'engagement des collaborateurs qui devait s'améliorer de 2 points avec au moins 7 sur 12 critères en progression et qui a donné lieu à une progression de 2,58% avec 8 indicateurs en croissance. Au total sur ces deux critères le taux d'atteinte s'élève à 127%.

C'est ainsi que la moyenne des performances réalisée sur ces quatre critères a été arrêtée à 120%.

2/ Les objectifs qualitatifs portaient quant à eux sur la transformation digitale du groupe. Plus précisément , Jean-Pierre Remy avait pour cible un objectif de préservation du free cash flow, de transformation RH (valeurs, gestion des talents digitaux, conditions de travail, projet Citylights) et de communication interne et externe. Christophe Pingard avait pour objectif individuel l'amélioration de l'excellence opérationnelle et du focus client (accroître le NPS, mettre en avant le retour sur investissement et la qualité de service), la croissance du online (promotion des nouvelles offres, simplification de l'offre, acquisition de nouvelles offres) et des objectifs RH (pilotage par objectifs du management, communication aux équipes et conditions de travail).

La qualité de la transformation digitale conduite chez SoLocal a d'ailleurs été soulignée pendant l'assemblée générale du 19 octobre.

Ces réalisations ont permis d'atteindre respectivement des taux de 60% et de 60% , ce qui explique que les taux d'atteinte des objectifs qualitatifs personnels aient permis aux deux mandataires d'atteindre chacun 120% de leur cible.

3/ C'est ainsi qu'au total, les deux mandataires sociaux avaient atteint un taux de réalisation identique de 120% de leurs objectifs tant quantitatifs que qualitatifs .Toutefois, le conseil d'administration et les deux mandataires sociaux de la Société avaient dès le conseil d'administration du 10 février 2016 tiré les conséquences du décalage entre le niveau de performance atteint individuellement et l'évolution du cours de l'action en réduisant d'un quart le montant de la part variable versée pour 2015 (de 120% à 90%). Cette décision a été confirmée par le conseil.

C / - Rémunération à long terme en actions de performance

Dans les plans d'intéressement à long terme les actions attribuées ne sont définitivement acquises à leurs bénéficiaires qu' après une certaine période de temps et si les conditions de performance ont été réalisées . Ainsi , le plan 2011 n'a été acquis qu' en mars 2014 et à hauteur de 42% , soit l'équivalent de 1969 actions nouvelles pour Jean-Pierre Remy et 844 pour Christophe Pingard. Le plan 2012 a été acquis en mars 2015 , mais à hauteur de 70% seulement , soit 25270 actions nouvelles pour Jean-Pierre Remy et 12635 actions pour Christophe Pingard. Quant au plan 2014 , dont les trois premières tranches sont terminées mais avec un taux d'attribution de zéro , il ne subsiste plus qu'une seule possibilité d'attribution en 2017. Au total, ces programmes ont sensiblement aligné les rémunérations des dirigeants sur la situation des actionnaires

K€	Jean-Pierre Remy	Christophe Pingard
Rémunération fixe	520	370
Variable 2015 versé en 2016	468	200
Valeur des actions de performance au 31/5/2016	503	249
Valeur au 9/12/2016	85	42
Moins-value	-418	-207
Moins-value sur investissements personnels	-384	N/A

Rémunération au titre de 2015 et dépréciation de la valeur de rémunération de long terme en actions

III. Décisions prises par le Conseil d'administration sur la rémunération des dirigeants mandataires sociaux

Le Conseil d'administration a confirmé la décision conjointe de réduire de 120% à 90% la part variable versée au titre de l'année 2015.

Par ailleurs, il a indiqué que le détail de la rémunération variable et des objectifs fixés pour l'année suivante serait intégré dès la parution du document de référence.

Le Conseil a souhaité introduire deux évolutions dans l'évaluation des objectifs relatifs à la part variable de rémunération des mandataires sociaux. D'une part, ces objectifs tiendront compte, désormais, de la performance relative à la part de marché de l'entreprise. D'autre part, à compter de l'exercice 2017, 25% de la rémunération variable des dirigeants mandataires sociaux reposera sur l'évolution du *total shareholder return*, cette proportion ne paraissant pas de nature à privilégier les objectifs de court terme sur les impératifs de développement de l'entreprise.

IV. Conditions de départ des mandataires sociaux

Le Conseil a également souhaité rappeler les conditions de départ des dirigeants mandataires sociaux. En cas de départ de la Société contraint et lié à un changement de contrôle ou de stratégie ou de sa mise en oeuvre, M. Jean-Pierre Remy percevrait une indemnité dont le montant serait égal à sa rémunération annuelle brute forfaitaire (fixe et variable à objectifs atteints), à condition que Jean-Pierre Remy ait atteint au moins 80 % de ses objectifs annuels des trois dernières années. Le versement de l'indemnité n'interviendrait qu'après la constatation par le Conseil d'administration de la Société de la réalisation de la condition de performance applicable. Une obligation de non-concurrence est prévue en cas de cessation du mandat de Directeur général de la Société de Jean-Pierre Remy pour quelque cause et sous quelque forme que ce soit. Cette interdiction de concurrence serait limitée à une période de 24 mois commençant le jour de la cessation effective de ses fonctions, et couvrirait l'ensemble du territoire français. L'indemnité correspondante serait égale à 12 mois de rémunération calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération totale brute des 12 derniers mois d'activité précédant la date de cessation des fonctions. Elle serait versée à Jean-Pierre Remy à la fin de chaque semestre à raison du quart du montant total de l'indemnité. La Société aura la faculté de libérer Jean-Pierre Remy de cette clause de non-concurrence en l'informant de sa décision au plus tard dans les 15 jours calendaires suivants le Conseil d'administration ayant constaté ou décidé la cessation du mandat de Directeur général de la Société de Jean-Pierre Remy. Le cumul des deux indemnités, de départ et de non-concurrence ne pourra pas excéder deux ans de rémunération, fixe et variable. Le Conseil d'administration précise que les conditions de départ de M. Christophe Pingard sont alignées sur celles de M. Jean-Pierre Remy détaillées ci-dessus.