

Boulogne-Billancourt, le 04 juin 2026,

**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 2026 de Solocal Group (la « **Société** »), a été approuvée par l'Assemblée générale mixte des actionnaires de la Société en date du 4 juin 2026 au travers des septième et huitième résolutions à caractère ordinaire.

<b>N° de la résolution</b>	<b>Libellé résolution à caractère ordinaire</b>	<b>Voix pour</b>	<b>%</b>	<b>Voix contre</b>	<b>%</b>	<b>Abstention</b>	<b>Résultats</b>
Résolution 7	Approbation de la politique de rémunération du Président-Directeur général	25 466 653	99,23%	197 936	0,77%	35 554	Adoptée
Résolution 8	Approbation de la politique de rémunération des Administrateurs	25 634 844	99,89%	27 599	0,11%	37 700	Adoptée

## **POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX APPROUVÉE PAR L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 4 JUIN 2026**

(telle que présentée dans le Document d'Enregistrement Universel 2025 de la Société (Chapitre 4, Section 4.2.3, Partie I), ainsi que dans le rapport du Conseil d'administration à l'Assemblée Générale mixte de la Société du 4 juin 2026)

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 (l'« **Ordonnance** »).

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.

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 décembre 2022. Elle est arrêtée par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité de gouvernance, 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**

En cas de nomination d'un nouveau dirigeant mandataire social au cours de l'exercice, les principes, critères et éléments de rémunération prévus dans la politique de rémunération en vigueur lui seraient applicables prorata temporis. Toutefois, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité de gouvernance, déterminera les objectifs, les niveaux de performance et la structure de la rémunération du dirigeant mandataire social nouvellement nommé, en les adaptant à la situation de Solocal et de l'intéressé.

En cas de dissociation des fonctions de Président et de Directeur général, les principes, critères et éléments de rémunération prévus dans la politique de rémunération du Directeur général seraient adaptés par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité de gouvernance pour tenir compte de ce changement.

### **Contrat de travail ou de prestations de services**

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.

### **Ajustement de la politique de rémunération**

Conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, le Conseil d'administration peut, en cas de circonstances exceptionnelles, déroger à l'application de la politique de

rémunération à condition que la dérogation appliquée soit temporaire et conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la société. Dans une telle hypothèse, le Conseil d'administration serait en mesure d'accorder un élément de rémunération non prévu dans la politique de rémunération préalablement approuvée par l'Assemblée générale mais rendu nécessaire au regard de ces circonstances exceptionnelles.

Le Conseil d'administration pourra également, dans le cadre de son pouvoir discrétionnaire, adapter la politique si des circonstances imprévisibles ou exceptionnelles le justifient. Ainsi, par exemple, le recrutement d'un nouveau dirigeant mandataire social dans des conditions imprévues pourrait nécessiter d'adapter temporairement certains éléments de rémunération existants ou de proposer de nouveaux éléments de rémunération. Dans cette hypothèse, le Conseil d'administration prendrait en compte l'expérience, l'expertise ainsi que la rémunération du dirigeant concerné afin de lui proposer une rémunération exceptionnelle qui ne pourrait excéder le montant des avantages auxquels il aurait dû renoncer en quittant ses précédentes fonctions.

Il pourrait également être nécessaire de modifier, dans le respect des plafonds prévus dans la politique de rémunération, les conditions de performance conditionnant l'acquisition de tout ou partie des éléments de rémunération existants en cas de circonstances exceptionnelles résultant notamment d'une modification sensible du périmètre du Groupe à la suite d'une fusion ou d'une cession, de l'acquisition ou de la création d'une nouvelle activité significative ou de la suppression d'une activité significative importante, d'un changement de méthode comptable ou d'un évènement majeur affectant les marchés et/ou les grands concurrents.

Le Conseil d'administration prendra ses décisions sur recommandation du Comité de gouvernance et après avis, en tant que de besoin, d'un cabinet de conseil indépendant.

Il est précisé, en tant que de besoin, que l'ajustement de la politique de rémunération, en cas de circonstances exceptionnelles, ne peut être que temporaire dans l'attente de l'approbation de la politique de rémunération modifiée par l'Assemblée générale à venir, et serait dûment motivé.

### **Politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux**

À la date du présent document et sur décision du Conseil d'administration en date du 31 juillet 2024, les fonctions de Président du Conseil d'administration et du Directeur général sont réunies.

La Société poursuivant sa phase de redressement démarrée en 2024 et eu égard à la situation financière du groupe qui est en phase de reconquête, le Président-Directeur général, qui avait renoncé à toute rémunération au titre de l'exercice 2025, a de nouveau proposé aux membres du Comité de gouvernance et aux administrateurs de ne percevoir

aucune rémunération au titre de l'année 2026. Le Comité de gouvernance et le Conseil d'administration ont approuvé cette proposition. Le Comité de gouvernance et le Conseil d'administration ont souligné l'exemplarité de ce choix managérial. La politique de rémunération du Président-Directeur général décrite ci-dessous reflète cette décision.

S'agissant de la politique de rémunération des administrateurs, celle-ci est en ligne avec celle de l'exercice clos le 31 décembre 2025, étant toutefois précisé qu'aucune rémunération ne sera versée au Président du Conseil d'administration tant que ses fonctions resteront fusionnées avec celles de Directeur général.

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

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

La présente Assemblée générale 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.

Les fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur général ayant été fusionnées, seuls les éléments de rémunération décrits dans le paragraphe B. ci-dessous pourront être versés au Président-Directeur général. Ainsi, le Président du Conseil d'administration ne percevra pas de rémunération propre au titre des seules fonctions 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**

Néant.

### **1.3. Rémunération variable annuelle**

Néant.

### **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**

Dans le cas d'un recrutement externe en qualité de Directeur général, une prime de bienvenue spéciale (en numéraire ou en titres) peut être accordée avec ou sans clause de remboursement notamment en cas de départ anticipé. Elle est destinée à compenser la perte des avantages liés au départ du Directeur général de ses anciennes fonctions. Ses caractéristiques et son montant seraient rendus publics une fois déterminés. Le paiement de la partie exceptionnelle de la rémunération du Directeur général sera soumis à l'approbation de la rémunération globale par les actionnaires lors de l'assemblée générale annuelle, conformément à l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce.

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

Néant.

### **1.8. Avantages en nature**

Néant.

### **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 2026.

### **2.2. Attribution d'actions gratuites de performance**

Aucune attribution d'actions gratuites soumises à condition de performance au profit du Président Directeur général n'est prévue pour 2026.

### **3. Indemnité de départ**

Néant.

### **4. Indemnité de non-concurrence**

Néant.

## **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 5 juin 2025 a fixé à 800 000 € 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 de gouvernance.

### **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 de gouvernance, les règles de répartition de l'enveloppe de 800 000 €, 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 (en cas de dissociation des fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur général) ;
- 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 ; pour le Président du Comité de gouvernance ; pour le Président du Comité stratégie et innovation ou de tout Comité que le Conseil pourrait créer ;
- 7 000 € annuels de fixe forfaitaire pour les membres du Comité d'audit ; pour les membres du Comité de gouvernance ; pour les membres du Comité stratégie et innovation ou de 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 en dessous du seuil annuel de 85 % 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 cas échéant le Président-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 ou encore d'avantages en nature.