

METROPOLE TELEVISION

SOCIETE ANONYME A DIRECTOIRE ET CONSEIL DE SURVEILLANCE AU CAPITAL DE 50.565.699,20 €
SIEGE SOCIAL : 89 AVENUE CHARLES DE GAULLE - 92575 NEUILLY-SUR-SEINE CEDEX
339 012 452 RCS NANTERRE

Rapport à l'Assemblée Générale Mixte du 26 avril 2017 relatif aux principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments composant la rémunération totale et les avantages attribuables aux membres du Directoire et du Conseil de Surveillance

Mesdames, Messieurs les Actionnaires,

Cette partie constitue le rapport établi en application de l'article L. 225-82-2 du Code de commerce.

Dans le cadre de la détermination de la rémunération globale des dirigeants mandataires sociaux, le Conseil de Surveillance, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, a pris en compte les principes suivants, conformément aux recommandations du §24-1 du Code AFEP/MEDEF de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées de novembre 2016 :

- exhaustivité : la détermination d'une rémunération doit être exhaustive. L'ensemble des éléments de la rémunération doit être retenu dans l'appréciation globale de la rémunération ;
- équilibre entre les éléments de la rémunération : chaque élément de la rémunération doit être clairement motivé et correspondre à l'intérêt social de l'entreprise ;
- comparabilité : cette rémunération doit être appréciée dans le contexte d'un métier et du marché de référence. Si le marché est une référence, il ne peut être la seule car la rémunération d'un dirigeant mandataire social est fonction de la responsabilité assumée, des résultats obtenus et du travail effectué. Elle peut aussi dépendre de la nature des missions qui lui sont confiées ou des situations particulières (par exemple redressement d'une entreprise en difficulté) ;
- cohérence : la rémunération du dirigeant mandataire social doit être déterminée en cohérence avec celle des autres dirigeants et des salariés de l'entreprise ;
- intelligibilité des règles : les règles doivent être simples, stables et transparentes. Les critères de performance utilisés doivent correspondre aux objectifs de l'entreprise, être exigeants, explicites et autant que possible pérennes ;
- mesure : la détermination des éléments de la rémunération doit réaliser un juste équilibre et prendre en compte à la fois l'intérêt social de la Société, les pratiques du marché, les performances des dirigeants et les autres parties prenantes de l'entreprise.

1. Principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables à M. Nicolas de TAVERNOST, Président du Directoire

Ces principes et critères fixés par le Conseil, sur recommandations du Comité des Nominations et des Rémunérations, sont les suivants :

- [Rémunération fixe](#)

Elle est constituée du salaire de base de Nicolas de TAVERNOST, versé sur 12 mois.

Cette rémunération reste inchangée en 2017 par rapport à 2016.

- [Rémunération variable annuelle](#)

Elle est composée de deux éléments :

- une rémunération complémentaire représentant 70% de son montant, assise sur un critère quantitatif, le niveau d'atteinte de l'objectif EBITA consolidé du groupe, tel que défini par le Conseil de Surveillance ;
- une rémunération « mandataire » à hauteur de 30% de son montant, déterminée par le Conseil de Surveillance en fonction d'un critère d'audience calculé sur l'ensemble des chaînes détenues par le Groupe M6.

Sa rémunération variable maximum (c'est-à-dire en cas de d'atteinte de l'objectif plafond) représente 100% de sa rémunération fixe.

Le niveau de réalisation attendu pour l'ensemble des critères de la rémunération variable, tous quantitatifs, est établi chaque année précisément en fonction des objectifs budgétaires, qui ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.

- [Avantage en nature](#)

Nicolas de TAVERNOST bénéficie de la mise à disposition d'un véhicule de fonction en avantage en nature, étant précisé qu'il s'agit du seul avantage en nature dont il bénéficie.

- [Actions gratuites](#)

Le montant cumulé, déterminé en valeur IFRS 2, des actions gratuites attribuées à Nicolas de TAVERNOST au cours d'un exercice donné ne pourra excéder 150% de sa rémunération brute, fixe et variable, due au titre de l'exercice précédent l'exercice d'attribution.

Les attributions gratuites d'actions consenties au profit de Nicolas de TAVERNOST sont soumises aux conditions de performance suivantes :

- d'une part, une condition de performance interne, identique à celle imposée à tous les bénéficiaires de chaque plan d'attribution, par rapport à un objectif de résultat net par action ou de résultat net consolidé ;
- d'autre part, une condition de performance externe assise sur la part de marché publicitaire brute consolidée (hertzien, TNT, CabSat) réalisée par le groupe Métropole Télévision : celle-ci doit être supérieure à 20% au cours des deux exercices précédant la date d'exercice des options ou la date d'attribution définitive des actions attribuées gratuitement.

Nicolas de TAVERNOST est tenu de conserver au nominatif un pourcentage des actions attribuées gratuitement jusqu'au terme du mandat.

- [Rémunération exceptionnelle](#)

Le Conseil de Surveillance peut décider, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, d'octroyer une rémunération exceptionnelle à Nicolas de TAVERNOST au regard de circonstances très particulières. Le versement de ce type de rémunération doit pouvoir être justifié par un événement tel que la réalisation d'une opération majeure pour la société, etc.

Le versement des éléments de rémunération variable et, le cas échéant, exceptionnel attribués au titre de l'exercice 2017 est conditionné à l'approbation par l'Assemblée générale ordinaire des éléments de rémunération de Nicolas de TAVERNOST versés ou attribués au titre dudit exercice. (vote ex post)

2. Engagements à l'égard de M. Nicolas de TAVERNOST, Président du Directoire, sur le fondement de l'article L. 225-90-1 du Code de commerce

- [Indemnités de rupture](#)

Le mécanisme indemnitaire en cas de cessation de fonctions de Nicolas de TAVERNOST, s'applique à tous les cas de départ à compter du 21 février 2017. Le mécanisme est justifié par l'acceptation de Nicolas de TAVERNOST de poursuivre son mandat au-delà du terme initial de 2018 et le caractère exceptionnel de sa contribution à la création de la société en 1987, à la croissance et au développement continu de celle-ci et à la réalisation de performances ininterrompues.

En cas de cessation de leur mandat pour quelque cause que ce soit, Nicolas de TAVERNOST, aura droit au versement d'une indemnité de rupture égale à la différence positive entre (i) 24 mois de la rémunération mensuelle brute calculée sur la base de l'intégralité de la rémunération fixe et variable (hors actions gratuites, LTIP, stock-options et avantages similaires) perçue au cours des 12 mois précédant la cessation du mandat de membre du Directoire et (ii) le cumul du montant (a) des indemnités légales et conventionnelles de licenciement ou de départ / mise à la retraite dues au titre de la rupture du contrat de travail et (b) du montant total brut de la contrepartie pécuniaire de l'engagement de non-concurrence susvisé si celle-ci est due à Nicolas de TAVERNOST. Cet engagement ne trouvera pas à s'appliquer en cas de révocation pour une faute lourde commise personnellement à l'encontre des intérêts de la Société.

Le versement de cette indemnité de rupture restera soumis, conformément à l'article L. 225-90-1 du Code de Commerce, à la réalisation d'une condition de performance définie comme suit : le résultat opérationnel courant (EBITA) du Groupe METROPOLE TELEVISION des 48 mois précédant la cessation du mandat devra être au moins égal à 80% de l'objectif budgété pour ce même agrégat tel qu'approuvé par le Conseil de Surveillance.

Le montant de l'indemnité de rupture sera calculé de façon linéaire en fonction du pourcentage du résultat opérationnel courant (EBITA) réalisé par rapport à l'objectif budgété étant précisé que l'indemnité sera due en totalité dès lors que le pourcentage atteint sera égal ou supérieur à 90% de l'objectif budgété. Aucune indemnité ne sera versée lorsque le résultat opérationnel courant (EBITA) des 48 mois précédant la cessation du mandat sera strictement inférieur à 80% de l'objectif budgété. Le versement de l'indemnité sera soumis à la constatation préalable du Conseil de Surveillance que la condition de performance a été remplie.

Il est rappelé en tant que de besoin qu'en cas de remise en vigueur du contrat de travail de Nicolas de TAVERNOST par suite de la cessation de son mandat de Président du Directoire, les indemnités de rupture du contrat de travail dues à Nicolas de TAVERNOST seraient calculées sur la base de son ancienneté totale dans le Groupe, en ce compris celle acquise au titre de ses mandats sociaux, et de la moyenne des rémunérations mensuelles brutes (à l'exclusion des actions gratuites, LTIP, options ou avantages similaires) perçues par Nicolas de TAVERNOST en qualité de Président du Directoire ou de salarié durant les douze derniers mois précédant la date de la rupture de son contrat de travail.

- [Engagement de non concurrence](#)

Nicolas de TAVERNOST est tenu par un engagement individuel de non concurrence au titre des fonctions exercées dans le cadre de son mandat. Le Conseil de Surveillance, lors de sa séance du 21 février 2017, a maintenu l'engagement de non concurrence de Nicolas de TAVERNOST, qui s'appliquerait dans tous les cas de cessation de ses fonctions, et se traduirait par le versement d'une indemnité pendant 12 mois, égale à 50% de la rémunération fixe et variable perçue au cours des douze derniers mois.

Le Conseil de Surveillance garde la faculté de délier Nicolas de TAVERNOST de cet engagement.

- [Retraite](#)

Au même titre et dans les mêmes conditions que les salariés du Groupe, Nicolas de TAVERNOST pourra bénéficier d'une indemnité légale de fin de carrière.

En outre, depuis la conclusion de l'accord référendaire instituant un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies du 22 mai 2007 et son avenant de révision du 25 juin 2014, il bénéficie, comme l'ensemble des collaborateurs du Groupe dont la rémunération n-1 est supérieure à 4 PASS (plafond annuel de la Sécurité Sociale), d'un régime de retraite supplémentaire et obligatoire à cotisations définies (« article 83 » du code général des impôts), permettant la constitution d'un compte individuel d'épargne retraite destiné à financer le versement d'une rente viagère.

La base de référence à l'éligibilité est constituée par la rémunération de l'année n-1, étant précisé que la rémunération s'entend de la rémunération brute annuelle constituant l'assiette des cotisations AGIRC et ARRCO, c'est-à-dire celle définie à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité Sociale.

3. Principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables aux autres membres du Directoire au titre de leur mandat social

Ces principes et critères fixés par le Conseil, sur recommandations du Comité des Nominations et des Rémunérations, sont les suivants :

- [Rémunération fixe](#)

Thomas VALENTIN, Jérôme LEFEBURE et David LARRAMENDY ne bénéficient d'aucune rémunération fixe au titre de leur mandat social.

- [Rémunération variable annuelle au titre du mandat](#)

Elle est déterminée par le Conseil de Surveillance en fonction d'un critère d'audience calculé sur l'ensemble des chaînes détenues par le Groupe M6, hormis pour David LARRAMENDY qui est mesuré sur l'EBITA.

A l'occasion du renouvellement par anticipation du Directoire pour une durée de trois années à compter du 21 février 2017, et sur proposition du Comité des Rémunérations et des Nominations, le Conseil de Surveillance de la société Métropole Télévision, réuni le 21 février 2017, a décidé de maintenir en l'état pour 2017 la rémunération variable mandataire de Thomas VALENTIN et David LARRAMENDY, et de modifier celle de Jérôme LEFEBURE.

Elle peut évoluer entre les bornes suivantes :

- Thomas VALENTIN : entre 0 et 165 000€
- Jérôme LEFEBURE : entre 0 et 51 600€
- David LARRAMENDY : entre 0 et 50 000€

Conformément au paragraphe 24.3.2 du code AFEP-MEDEF, la rémunération variable au titre du mandat de chaque membre du Directoire correspond à un pourcentage de la rémunération fixe (versée au titre du contrat de travail et rappelée ci-après). Ainsi, leur rémunération variable maximum au titre du mandat (c'est-à-dire en cas de d'atteinte de l'objectif plafond) représente pour chacun les pourcentages individuels de leur rémunération fixe suivants :

- Thomas VALENTIN : 33%
- Jérôme LEFEBURE : 13%
- David LARRAMENDY : 17%

Le niveau de réalisation attendu pour l'ensemble des critères de la rémunération variable, tous quantitatifs, est établi chaque année précisément en fonction des objectifs budgétaires, qui ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.

- [Actions gratuites](#)

Le montant cumulé, déterminé en valeur IFRS 2, des actions gratuites attribuées à Thomas VALENTIN, Jérôme LEFEBURE, ou David LARRAMENDY au cours d'un exercice donné ne pourra excéder 100% de leur rémunération brute, fixe et variable, due au titre de l'exercice précédent l'exercice d'attribution.

Les attributions gratuites d'actions consenties à leur profit sont soumises aux conditions de performance suivantes :

- d'une part, une condition de performance interne identique à celle imposée à tous les bénéficiaires de chaque plan d'attribution par rapport à un objectif de résultat net par action ou de résultat net consolidé ;
- d'autre part, une condition de performance externe assise sur la part de marché publicitaire brute consolidée (hertzien, TNT, CabSat) réalisée par le groupe Métropole Télévision : celle-ci

doit être supérieure à 20% au cours des deux exercices précédant la date d'exercice des options ou la date d'attribution définitive des actions attribuées gratuitement.

Thomas VALENTIN, Jérôme LEFEBURE et David LARRAMENDY sont tenus de conserver au nominatif un pourcentage des actions attribuées gratuitement jusqu'au terme de leur mandat.

- [Rémunération exceptionnelle](#)

Le Conseil de Surveillance peut décider, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, d'octroyer une rémunération exceptionnelle à Thomas VALENTIN, Jérôme LEFEBURE et David LARRAMENDY au regard de circonstances très particulières. Le versement de ce type de rémunération doit pouvoir être justifié par un événement tel que la réalisation d'une opération majeure pour la société, etc.

Le versement des éléments de rémunération variable et, le cas échéant, exceptionnel attribués au titre du mandat social pour l'exercice 2017 est conditionné à l'approbation par l'Assemblée générale ordinaire des éléments de rémunération de Thomas VALENTIN, Jérôme LEFEBURE et David LARRAMENDY versés ou attribués au titre dudit exercice. (vote ex post)

4. Engagements à l'égard des autres membres du Directoire sur le fondement de l'article L. 225-90-1 du Code de commerce

- [Indemnités de rupture](#)

En cas de cessation de leur mandat pour quelque cause que ce soit, Jérôme LEFEBURE et Thomas VALENTIN auront droit au versement d'une indemnité de rupture égale à la différence positive entre (i) 24 mois de la rémunération mensuelle brute calculée sur la base de l'intégralité de la rémunération fixe et variable (hors actions gratuites, LTIP, stock-options et avantages similaires) perçue au cours des 12 mois précédant la cessation du mandat de membre du Directoire et (ii) le cumul du montant (a) des indemnités légales et conventionnelles de licenciement ou de départ / mise à la retraite dues au titre de la rupture du contrat de travail et (b) du montant total brut de la contrepartie pécuniaire de l'engagement de non-concurrence susvisé si celle-ci est due à Thomas VALENTIN ou Jérôme LEFEBURE. Cet engagement ne trouvera pas à s'appliquer en cas de révocation pour une faute lourde commise personnellement à l'encontre des intérêts de la Société.

Le versement de cette indemnité de rupture restera soumis, conformément à l'article L. 225-90-1 du Code de Commerce, à la réalisation d'une condition de performance définie comme suit : le résultat opérationnel courant (EBITA) du Groupe METROPOLE TELEVISION des 48 mois précédant la cessation du mandat devra être au moins égal à 80% de l'objectif budgété pour ce même agrégat tel qu'approuvé par le Conseil de Surveillance.

Le montant de l'indemnité de rupture sera calculé de façon linéaire en fonction du pourcentage du résultat opérationnel courant (EBITA) réalisé par rapport à l'objectif budgété étant précisé que l'indemnité sera due en totalité dès lors que le pourcentage atteint sera égal ou supérieur à 90% de l'objectif budgété. Aucune indemnité ne sera versée lorsque le résultat opérationnel courant (EBITA) des 48 mois précédant la cessation du mandat sera strictement inférieur à 80% de l'objectif budgété. Le versement de l'indemnité sera soumis à la constatation préalable du Conseil de Surveillance que la condition de performance a été remplie.

Les cas de versement des indemnités de rupture à Thomas VALENTIN et Jérôme LEFEBURE sont limités aux cas de rupture de leur contrat de travail non consécutifs à un licenciement pour faute grave ou lourde, à une démission ou à un échec.

L'indemnité de rupture n'est donc pas versée en cas de changement de fonction au sein du Groupe.

Par ailleurs David LARRAMENDY bénéficie des dispositions de la Convention Nationale de la Publicité relatives aux indemnités de rupture.

- [Engagement de non concurrence](#)

Thomas VALENTIN, Jérôme LEFEBURE et David LARRAMENDY sont tenus par un engagement individuel de non concurrence au titre de leurs contrats de travail :

- Thomas VALENTIN pour une durée de 3 mois et il percevrait une rémunération forfaitaire à hauteur de 50% de sa rémunération fixe perçue au cours des douze derniers mois,
- Jérôme LEFEBURE pour une durée de 3 mois et il percevrait une rémunération forfaitaire à hauteur de 50% de sa rémunération fixe perçue au cours des douze derniers mois,
- David LARRAMENDY pour une durée de 12 mois et il percevrait une rémunération forfaitaire à hauteur de 50% de sa rémunération perçue au cours des douze derniers mois.

Le Conseil de Surveillance pourra, sur avis du Comité des Nominations et des Rémunérations, délier un ou plusieurs membres du Directoire de cet engagement.

- [Retraite](#)

Au même titre et dans les mêmes conditions que les salariés du Groupe, Thomas VALENTIN, Jérôme LEFEBURE et David LARRAMENDY pourront bénéficier d'une indemnité légale de fin de carrière.

En outre, depuis la conclusion de l'accord référendaire instituant un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies du 22 mai 2007 et son avenant de révision du 25 juin 2014, ils bénéficient, comme l'ensemble des collaborateurs du Groupe dont la rémunération n-1 est supérieure à 4 PASS (plafond annuel de la Sécurité Sociale), d'un régime de retraite supplémentaire et obligatoire à cotisations définies (« article 83 » du code général des impôts), permettant la constitution d'un compte individuel d'épargne retraite destiné à financer le versement d'une rente viagère.

La base de référence à l'éligibilité est constituée par la rémunération de l'année n-1, étant précisé que la rémunération s'entend de la rémunération brute annuelle constituant l'assiette des cotisations AGIRC et ARRCO, c'est-à-dire celle définie à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité Sociale.

5. Rappel des conventions entre les autres membres du Directoire et la Société

Il est rappelé qu'au titre de leur contrat de travail, Messieurs Thomas VALENTIN, Jérôme LEFEBURE et David LARRAMENDY bénéficient des rémunérations et avantages en nature suivants :

- [Rémunération fixe](#)

Elle est constituée du salaire de base, versé sur 13 mois, au titre de leur contrat de travail.

A l'occasion du renouvellement par anticipation du Directoire pour une durée de trois années à compter du 21 février 2017, et sur proposition du Comité des Rémunérations et des Nominations, le Conseil de Surveillance de la société Métropole Télévision, réuni le 21 février 2017, a décidé de maintenir en l'état pour 2017 la rémunération de Thomas VALENTIN et David LARRAMENDY, et de modifier celle de Jérôme LEFEBURE.

- [Rémunération variable annuelle au titre du contrat de travail](#)

Cette rémunération complémentaire est assise sur des critères quantitatifs :

- pour Jérôme LEFEBURE, sur le niveau d'atteinte de l'objectif EBITA consolidé du groupe, tel que défini par le Conseil de Surveillance ;

- pour Thomas VALENTIN, pour 70% de son montant sur le niveau d'atteinte de l'objectif EBITA consolidé du groupe tel que défini par le Conseil de Surveillance, et pour 30% de son montant sur des critères d'audience calculés sur l'ensemble des chaînes détenues par le Groupe M6 ;
 - pour David LARRAMENDY, elle est basée sur le niveau d'atteinte de l'objectif de chiffre d'affaires publicitaire net annuel de M6 Publicité, étant entendu par chiffre d'affaires, la totalité des chiffres d'affaires nets réalisés pour le compte de supports en régie chez M6 Publicité.
- [Avantage en nature](#)

Les membres du directoire bénéficient de la mise à disposition d'un véhicule de fonction en avantage en nature, étant précisé qu'il s'agit du seul avantage en nature dont ils bénéficient.

6. Principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables aux membres du Conseil de Surveillance

Le Conseil a défini des règles de répartition des jetons de présence tenant compte de la qualité (Président du Conseil, Président ou membre des Comités, membre du Conseil) et de l'assiduité de chacun des membres aux réunions du Conseil et des Comités, tel que cela est recommandé dans le Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF, et tel que présenté dans le Document de Référence 2016, partie 2.3.3. Ce montant s'entend comme un plafond dont le versement intégral est conditionné à l'atteinte d'un taux d'assiduité de 100%.

Le montant global des jetons de présence est fixé à 236 000 euros depuis le 3 mai 2012 (autorisation donnée par l'Assemblée Générale).

Les montants alloués à titre de partie fixe sont réglés prorata temporis quand les mandats commencent ou prennent fin en cours d'exercice.

Les membres du Conseil de Surveillance ne perçoivent aucune autre forme de rémunération de la société ni de ses filiales.

Vous êtes invités à approuver par le vote des résolutions 9, 11 et 13 les principes et critères présentées ci-dessous.

Neuilly-sur-Seine, le 5 avril 2017