

Résolution 7 - Politique de rémunération 2021 du Président du Directoire : *approuvée à 79,04%*Résolution 12 - Politique de rémunération 2021 des membres du Directoire : *approuvée à 81,37%*Résolution 14 - Politique de rémunération des membres du Conseil de Surveillance : *approuvée à 99,94%*

3.3 RÉMUNÉRATIONS ET AVANTAGES VERSÉS AUX MANDATAIRES SOCIAUX

Ce chapitre a été préparé avec le concours du Comité des Rémunérations et des Nominations.

3.3.1 Politique de rémunérations des membres du Directoire

La section 3.3.1 présente les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes et variables composant la rémunération totale et les avantages de toute nature des membres du Directoire au titre de leur mandat au sein de Métropole Télévision, qui sont soumis à l'Assemblée Générale Mixte des actionnaires qui sera convoquée pour le 20 avril 2021, en application de l'article L. 225-82-2 du Code de commerce :

- Tous les éléments présentés dans cette section concernant le Président du Directoire seront soumis au vote say on pay ex-ante, dans la 7^{ème} résolution de cette Assemblée,
- Seule la politique de rémunération liée au mandat des autres membres du Directoire sera soumise au vote say on pay ex-ante dans la 12^{ème} résolution.

Le Groupe M6 a mis en place une politique de rémunération attractive et exigeante, ayant pour but de motiver et inciter les collaborateurs à apporter une forte contribution pour l'atteinte des objectifs stratégiques du Groupe et pour en assurer la performance à long terme.

Elle porte sur l'ensemble des éléments de rémunération fixes, variables et exceptionnels auxquels s'ajoutent les plans de motivation et rétention à long terme octroyés sous forme d'actions de performance ainsi que les autres engagements de toute nature pris par la Société au bénéfice des dirigeants.

La structure de rémunération est communiquée de manière transparente et claire aux collaborateurs, aux actionnaires et aux investisseurs.

Les développements qui suivent décrivent la philosophie et les principes de la politique de rémunération des membres du Directoire.

Dans le cadre de la détermination de la politique de rémunération des membres du Directoire, le Conseil de Surveillance, sur proposition du Comité des Rémunérations et des Nominations, a pris en compte les principes suivants, conformément aux recommandations du §24-1 du Code AFEP-MEDEF de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées révisé en janvier 2020 :

- 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.

L'objectif de cette politique de rémunération est de contribuer à la pérennité de l'entreprise et d'être conforme à son intérêt social.

Elle est déterminée non seulement en fonction de l'exécution technique, des résultats obtenus, de la responsabilité assumée, mais encore au regard des pratiques observées dans les entreprises comparables et des rémunérations des autres responsables opérationnels de l'entreprise.

Aucun élément de rémunération, de quelque nature que ce soit, ne pourra être déterminé, attribué ou versé par la société aux mandataires sociaux à raison de leur mandat, ni aucun engagement pris par la société à ce titre s'il n'est pas conforme à la politique de rémunération approuvée.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil de Surveillance pourra déroger à l'application de la politique de rémunération si cette dérogation est temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société.

La détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération de chacun des mandataires sociaux est réalisée par le Conseil de Surveillance sur recommandation du Comité des Rémunérations et des Nominations. Il est précisé que les membres du Directoire ne participent pas aux délibérations du Conseil sur ces questions.

La politique de rémunération du Directoire se caractérise par quatre outils de rémunération différents, ayant chacun un objectif identifié :

- En premier lieu, la part fixe de chacun des membres qui reflète la rémunération de marché pour des fonctions équivalentes.
- En second lieu, la part variable qui est également fixée pour chacun des membres en fonction de ses responsabilités opérationnelles.

Elle est conditionnée à la réalisation de performances opérationnelles annuelles, et son paiement est intégralement différé sur l'exercice suivant.

Ainsi, le caractère variable permet d'inciter à la surperformance. Au cours des trois dernières années, la part variable due a oscillé entre 78 % et 81 % de la part variable maximale.

- En troisième lieu, un instrument de rémunération à long terme, les actions de performance, soumises à des conditions exigeantes : un critère de performance triennale et une présence tout au long de cette même période.

Cet élément de rémunération vise non seulement à la surperformance opérationnelle mais également à la fidélité de l'engagement de l'équipe. Il s'avère également que le Directoire est pleinement exposé à l'évolution du cours de l'action, sans que ce dernier ne soit un critère de performance.

- En quatrième lieu, et sur seule décision du Conseil de Surveillance, une rémunération peut être octroyée dans des circonstances particulières. Au cours des trois dernières années, cet outil a été utilisé une fois en 2020 dans le cadre très particulier de la crise du Covid-19.

Ainsi, le cumul de ces quatre outils de rémunération permet d'aligner les compétences déployées par le Directoire avec les intérêts de l'entreprise et de ses actionnaires. Elle respecte ainsi l'intérêt social de la Société et contribue à la stratégie commerciale ainsi qu'à la pérennité de la Société.

La rémunération des membres du Directoire est prise en charge par la société mère Métropole Télévision, à l'exception de celle de David LARRAMENDY, dont la rémunération de salarié est prise en charge par M6 Publicité. Sa rémunération variable liée à son mandat est néanmoins prise en charge par Métropole Télévision.

En ce qui concerne Régis RAVANAS, sa rémunération de salarié est intégralement refacturée aux Antennes Radio dont il a la responsabilité et en conséquence seule sa part variable attachée à son mandat social reste à la charge de Métropole Télévision.

3.3.1.1 CONTRAT DE TRAVAIL

L'ensemble des membres du Directoire cumule un contrat de travail avec un mandat social, étant précisé que le contrat de travail de Nicolas de TAVERNOST est suspendu depuis le 6 décembre 1990 jusqu'à la date d'échéance de son mandat de Président du Directoire. Cette suspension a été confirmée par le Conseil de Surveillance à chaque renouvellement du mandat collégial, y compris en février 2017.

Cette suspension est motivée par le fait que la création de la chaîne M6 en 1987 n'a été possible que par la conjonction de la volonté de ses actionnaires historiques et l'énergie déployée par les premiers collaborateurs salariés, dont Nicolas de TAVERNOST. Lors de sa nomination comme mandataire social en 1990, les actionnaires ont souhaité maintenir ce contrat de travail initial (suspendu) car l'avenir de la chaîne n'était alors

pas assuré. Le développement ultérieur du Groupe, fruit du travail réalisé par ses dirigeants, et l'évolution de sa gouvernance n'ont jamais effacé cette relation particulière entre le Groupe et l'un de ses fondateurs, justifiant le maintien de cette suspension du contrat de travail.

3.3.1.2 PARTS FIXES DES RÉMUNÉRATIONS

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

Chaque année, le Conseil de Surveillance, sur proposition du Comité des Rémunération et des Nominations, détermine la part fixe des membres du Directoire au regard du niveau de responsabilité de chacun, et en tenant compte des pratiques constatées dans un panel de sociétés françaises et internationales comparables ou intervenant dans les mêmes secteurs d'activité.

Dans le processus de décision suivi pour sa détermination et sa révision, le Conseil de Surveillance vise également à assurer une cohérence avec les rémunérations des autres salariés de la Société.

La part fixe de la rémunération est versée mensuellement sur 12 mois pour Nicolas de TAVERNOST, au titre de son mandat social, et sur 13 mois pour les autres membres, au titre de leur contrat de travail.

Elle a été révisée pour la dernière fois en ce qui concerne :

- Nicolas de TAVERNOST le 1^{er} janvier 2016,
- Thomas VALENTIN le 1^{er} janvier 2010,
- Jérôme LEFEBURE le 1^{er} janvier 2017,
- David LARRAMENDY le 1^{er} janvier 2018, afin de corriger l'écart constaté avec des comparables du marché publicitaire,
- Régis RAVANAS le 2 juillet 2019 lors de sa prise de fonctions.

Ces rémunérations resteront inchangées en 2021 par rapport à 2020.

3.3.1.3 AVANTAGES EN NATURE

Thomas VALENTIN, Jérôme LEFEBURE, David LARRAMENDY et Régis RAVANAS ne bénéficient d'aucun avantage en nature au titre de leur mandat social.

Les membres du Directoire bénéficient d'un seul avantage en nature, égal à la valorisation de leur véhicule de fonction.

3.3.1.4 PARTS VARIABLES DES RÉMUNÉRATIONS

La part variable de la rémunération de Thomas VALENTIN, Jérôme LEFEBURE, David LARRAMENDY et Régis RAVANAS au titre de leur mandat et soumise au vote de l'Assemblée Générale est mesurée sur plusieurs critères de performance, pour lesquels un objectif annuel est fixé par le Conseil de Surveillance pour permettre le versement du montant maximum et une performance minimale en dessous de laquelle aucune part variable ne serait versée.

Ces critères sont basés sur :

- la part d'audience (cible 4 ans et plus) cumulée de l'ensemble des chaînes TV du Groupe (sauf pour David LARRAMENDY),
- la part d'audience (cible FRDA < 50 ans) des chaînes TV en clair du groupe (sauf pour David LARRAMENDY),
- l'EBITA consolidé (uniquement pour David LARRAMENDY),
- les critères RSE décrits ci-après.

La part variable de la rémunération de chaque membre du Directoire est déterminée au regard de plusieurs critères de performance, pour lesquels un objectif annuel exigeant est fixé par le Conseil de Surveillance pour permettre le versement du montant maximum et une performance minimale en dessous de laquelle aucune part variable ne serait versée.

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

Conformément au paragraphe 25.3.2 du code AFEP-MEDEF, et afin de permettre une appréciation de l'exigence attendue du management, il est précisé ci-après :

- le poids de la rémunération variable maximale de chaque membre du Directoire au regard de sa rémunération fixe,

la part qui sera effectivement versée au titre de l'exercice et exprimée en fonction de la part variable maximale, afin de permettre l'appréciation de la performance.

Les rémunérations variables de l'ensemble des collaborateurs bénéficiaires (y compris les membres du Directoire) dues au titre d'un exercice sont versées au cours de l'exercice suivant, étant précisé que le versement de la rémunération variable attribuée au titre du dernier exercice clos et en raison de leur mandat social aux membres et au Président du Directoire est subordonnée à l'approbation des actionnaires dans le cadre du say on pay ex post.

Le Conseil de Surveillance a veillé au choix de critères financiers et extra-financiers précis, mesurables et adaptés à l'activité. Les critères de performance de chacun des membres du Directoire diffèrent néanmoins en fonction de leur champ de responsabilité. A titre indicatif, il est précisé que pour les membres du Directoire actuels, les critères de leur rémunération variable sont les suivants (en lien avec la fonction spécifique de chacun) :

- l'EBITA consolidé (pour l'ensemble des membres du Directoire), qui traduit la performance globale de la Société,
- l'EBITA Radio et les parts d'audiences des radios du Groupe (pour Régis RAVANAS), qui traduisent la performance opérationnelle de son activité principale,
- la part d'audience TV (pour Nicolas de TAVERNOST, Thomas VALENTIN, Jérôme LEFEBURE et Régis RAVANAS), qui traduit la performance opérationnelle de son activité principale,
- le Chiffre d'Affaires publicitaires (pour David LARRAMENDY) afin de contribuer à la stratégie commerciale de la Société,
- des critères RSE (pour l'ensemble des membres du Directoire), qui reposent sur des actions prioritaires assignées aux membres du Directoire en lien avec les enjeux décrits dans le Rapport Développement Durable du Groupe, présenté au chapitre 7 du présent document, et conformément à la recommandation du Comité des Rémunérations et des Nominations lors de sa séance du 17 décembre 2018 :
 - Enjeu n°1, relatif à la représentation de la diversité dans les programmes, et qui exige que la part des femmes dans la présentation des programmes d'information produits en interne pour les chaînes en clair (Journaux Télévisés inclus) soit au moins égale à 50 % pour atteindre l'objectif,

- Enjeu n°2, relatif à la sensibilisation du public aux enjeux environnementaux, et qui exige que les thématiques environnementales soient qualitativement et suffisamment exposées au sein des Journaux Télévisés.

L'atteinte des objectifs sera appréciée au début de l'exercice suivant par le Conseil de Surveillance sur proposition du Comité des Rémunérations et des Nominations :

- sur la base des derniers comptes annuels consolidés tels qu'arrêtés par le Directoire et examinés par le Conseil de Surveillance pour l'EBITA, l'EBITA Radio et le CA publicitaire,
- sur la base des données annuelles publiées par Médiamétrie pour les données d'audience TV et Radio,
- sur la base des données RSE contrôlées par les organismes tiers indépendant en charge de la validation de la déclaration consolidée de performance extra financière.

La part variable maximale des membres du Directoire restera inchangée en 2021 par rapport à 2020.

3.3.1.5 RÉMUNÉRATION EXCEPTIONNELLE

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

Le Conseil de Surveillance peut décider, sur proposition du Comité des Rémunérations et des Nominations, d'octroyer une rémunération exceptionnelle aux membres du Directoire 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, ou une circonstance particulière le justifiant.

Aucune rémunération exceptionnelle n'a été attribuée au titre de leur mandat au cours de l'exercice 2020 aux membres du Directoire.

En revanche et dans le contexte de la crise du marché publicitaire née de la pandémie de Covid-19, une rémunération exceptionnelle a été accordée à David LARRAMENDY au titre de son contrat de travail. Ayant noté que le barème fixé en début d'année n'était pas atteignable en raison du recul du marché publicitaire, le Conseil a souhaité rémunérer les efforts commerciaux ayant permis de limiter la baisse du chiffre d'affaires en deçà du repli du marché et d'accroître légèrement la part de marché du Groupe au cours de l'exercice.

3.3.1.6 POLITIQUE D'ATTRIBUTIONS D' ACTIONS DE PERFORMANCE

Thomas VALENTIN, Jérôme LEFEBURE, David LARRAMENDY et Régis RAVANAS ne bénéficient d'aucune attribution d'actions de performance au titre de leur mandat social.

Les membres du Directoire peuvent se voir attribuer des actions de performance ordinaires dans le cadre des plans mis en place par la Société.

Le Conseil de Surveillance, lors de sa réunion du 10 mars 2009, a décidé d'introduire un certain nombre de règles ayant vocation à encadrer pour l'avenir toute attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions et toute attribution d'actions de performance au profit des membres du Directoire.

À titre préalable, il est rappelé qu'au jour de l'établissement du présent document, aucun dirigeant mandataire ne bénéficie de stock-options.

3.3.1.6.1 PLAFONDS D'ATTRIBUTION

Les attributions d'actions de performance consenties au profit des membres du Directoire sont soumises aux plafonds collectifs et individuels suivants :

Plafonds collectifs

La quantité d'actions de performance attribuées à l'ensemble des membres du Directoire à compter du 1er janvier 2009 ne pourra excéder 15 % du montant de l'enveloppe globale autorisée par l'Assemblée Générale Extraordinaire.

Sur la base de l'autorisation donnée par l'Assemblée du 25 avril 2019, cette enveloppe maximale pourrait représenter 345 000 actions, soit 0,3 % du capital, sur la base du capital actuel de la Société.

Plafonds individuels

Le Conseil de Surveillance a fixé deux plafonds distincts :

- l'un pour Nicolas de TAVERNOST, en tant que Président du Directoire, qui a fixé le montant cumulé, déterminé en valeur IFRS 2, des options de souscription ou d'achat d'actions et des actions de performance qui pourraient lui être attribuées au cours d'un exercice donné.

Ce montant ne pourra excéder 150 % de sa rémunération brute, fixe et variable, due au titre de l'exercice précédent celui de l'attribution.

- l'autre pour les autres membres du Directoire, qui a fixé le montant cumulé, déterminé en valeur IFRS 2, des options de souscription ou d'achat d'actions et des actions de performance qui pourraient leur être attribuées au cours d'un exercice donné.

Ce montant ne pourra excéder 100 % de leur rémunération brute, fixe et variable, due au titre de l'exercice précédent celui de l'attribution.

3.3.1.6.2 ENGAGEMENT DE CONSERVATION

À l'issue de la révision du Code AFEP-MEDEF en novembre 2016, le Conseil de Surveillance a maintenu à l'égard des membres du Directoire l'obligation de conservation, au nominatif sans condition, de 20 % des actions issues de levées d'options de souscription ou d'achat d'actions, ainsi que des actions de performance attribuées jusqu'à la fin de leur mandat, même si le Code exige seulement dans son article 22 une quantité minimale susceptible d'être révisée à chaque renouvellement de mandat.

3.3.1.6.3 CONDITIONS DE PERFORMANCE

Les attributions d'actions de performance consenties au profit des membres du Directoire doivent être soumises à des conditions de performance exigeantes et au minimum identiques à celles imposées à tous les autres éventuels bénéficiaires de chaque plan d'attribution.

La condition de performance requise pour le Directoire est exclusivement pluriannuelle, avec une obligation de présence à l'issue de cette période, et elle est mesurée avec deux critères au minimum, destinés à inciter le Directoire à surperformer les objectifs. En conséquence et pour chaque plan annuel d'attribution, le Conseil de Surveillance veille à fixer un barème exigeant de performances pour la période pluriannuelle visée et pour chacun des critères retenus.

Pour information et à titre exceptionnel au titre de l'exercice 2020, il a été décidé de ne procéder à aucune attribution d'actions de performance, en raison de la crise sanitaire du Covid-19 et de son impact sur la profitabilité du Groupe.

Au cours du présent exercice (2021), le Conseil de Surveillance examinera la situation afin d'utiliser de nouveau cet outil de rémunération fidélisant et motivant.

3.3.1.6.4 AUTRES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX MEMBRES DU DIRECTOIRE EN MATIÈRE D' ACTIONS DE PERFORMANCE

Il est rappelé que les membres du Directoire prennent l'engagement formel de ne recourir à aucune opération de couverture de leur risque lorsqu'ils bénéficient d'attribution d'actions de performance ou d'options de souscription ou d'achat d'actions (outil non utilisé par le Groupe).

Par ailleurs, le Conseil de Surveillance a décidé d'interdire les cessions d'actions de performance par les membres du Directoire au cours des périodes suivantes liées aux dates de communication financière de la Société. Ainsi, pour l'exercice 2021 :

- du 17 janvier au 16 février 2021,
- du 30 mars au 20 avril 2021,
- du 27 juin au 27 juillet 2021,
- du 5 octobre au 26 octobre 2021.

Les attributions d'actions de performance aux membres du Directoire, telles que décrites précédemment, interviennent aux mêmes dates que les attributions aux autres collaborateurs du Groupe. La quantité attribuée reflète l'appréciation de la performance individuelle.

3.3.1.7 ENGAGEMENTS PRIS AU BÉNÉFICE DES MEMBRES DU DIRECTOIRE

Aucun engagement n'est pris par Métropole Télévision ou ses filiales au bénéfice de Thomas VALENTIN, Jérôme LEFEBURE, David LARRAMENDY et Régis RAVANAS au titre de leur mandat social.

Les membres du Directoire peuvent bénéficier d'un mécanisme de retraite complémentaire, d'un engagement de non concurrence et d'indemnité de départ soumise à conditions de performance. A titre indicatif le détail des engagements dont bénéficient actuellement les membres du Directoire sont décrits ci-après.

3.3.1.7.1 Retraite complémentaire

Depuis la conclusion de l'accord référendaire du 22 mai 2007 (et son avenant de révision du 25 juin 2014) instituant un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies, les membres du Directoire bénéficient, comme l'ensemble des collaborateurs du Groupe dont la rémunération au cours de l'année n-1 est supérieure à 4 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale (soit 164 544 € en 2020), 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.

Les comptes individuels au titre de la retraite complémentaire sont alimentés mensuellement à hauteur de 9,13 % de la part de la rémunération comprise entre les tranches B et C, soit de 3 428 € à 27 424 € bruts en 2020 (hors primes et bonus) répartis comme suit :

5,71 % à la charge de l'employeur.

La charge versée par l'employeur à un assureur et comptabilisée par la Société au cours de l'exercice 2020, au titre de ces engagements de retraite, est présentée individuellement dans les tableaux (11) du paragraphe 3.3.2. Ces cotisations obligatoires sont payables par l'employeur à terme échu tous les trimestres, les cotisations étant calculées mensuellement sur les bulletins de salaire. La part patronale des cotisations est soumise au forfait social de 20 %. Pour l'ensemble des membres du Directoire, la charge versée par l'employeur s'élève à 82 210 € en 2020.

3,42 % à la charge du salarié.

Le versement cumulé effectué par l'ensemble des membres du Directoire s'élève à 49 240 €.

À la date d'établissement du présent rapport, le montant estimé de la rente annuelle de chaque membre du Directoire, sous condition de cotisation selon le même rythme jusqu'à l'âge du départ à la retraite, est le suivant :

- Nicolas de TAVERNOST : 21 968 € annuels,
- Thomas VALENTIN : 17 738 € annuels,
- Jérôme LEFEBURE : 31 250 € annuels,
- David LARRAMENDY : 39 409 € annuels,
- Régis RAVANAS : 15 137 € annuels.

Par ailleurs, et au même titre et dans les mêmes conditions que les salariés du Groupe, les membres du Directoire pourront bénéficier d'une indemnité légale de fin de carrière.

3.3.1.7.2 Engagement de non-concurrence

Le Code AFEP-MEDEF (dans l'article 24.4 de sa version révisée en janvier 2020) recommande qu'aucune indemnité de non-concurrence ne puisse être versée dès lors que le bénéficiaire est âgé de plus de 65 ans.

Afin de se conformer à cette nouvelle recommandation, le Conseil de Surveillance, lors de sa réunion du 19 février 2019, a acté que la clause de non-concurrence signée avec Nicolas de TAVERNOST était désormais supprimée.

Il a été précisé que cette suppression n'entraînerait aucun changement relatif aux indemnités dues en cas de cessation du mandat social de Nicolas de TAVERNOST, dont l'assiette et le mode de calcul restent inchangés, et qui restent plafonnées à 24 mois (cf §2.3.1.6).

De même, le Conseil de Surveillance, lors de sa séance du 13 février 2020, a pris acte du franchissement des 65 ans par Thomas VALENTIN et a acté la suppression de sa clause de non-concurrence.

Les autres membres du Directoire sont néanmoins tenus par un engagement individuel de non-concurrence en particulier :

- 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.
- Régis RAVANAS 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.

Conformément au paragraphe 24.3 du code AFEP-MEDEF, le Conseil de Surveillance pourra, sur avis du Comité des Rémunérations et des Nominations, délier un ou plusieurs membres du Directoire de cet engagement.

Par ailleurs, le versement de l'indemnité est exclu lorsque le dirigeant fait valoir ses droits à la retraite, conformément au III de l'article R.225-56-1 du Code de commerce et comme recommandé par le Code AFEP-MEDEF (§24.4).

Enfin, cette indemnité fait l'objet d'un paiement échelonné dans sa durée comme le recommande désormais le code AFEP-MEDEF (§24.6).

3.3.1.7.3 Engagement d'exclusivité

Pendant la durée de son mandat actuel et de ses mandats futurs de Président du Directoire, Nicolas de TAVERNOST s'engage à consacrer son temps de travail exclusivement aux fonctions qu'il exerce au sein de la Société, à l'exception de l'exercice de ses activités d'enseignant à Sciences-Po Paris et des mandats sociaux qu'il détient aujourd'hui (le cas échéant renouvelés) au sein du Groupe M6 et du Groupe RTL ainsi qu'en dehors de ces groupes (tels qu'indiqués en partie 3.2 du présent document d'enregistrement universel). Toute autre fonction (à l'exception du renouvellement de ses mandats existants, et de mandats sociaux détenus par lui dans des sociétés patrimoniales familiales) doit faire l'objet d'une autorisation préalable du Conseil de Surveillance après avis du Comité des Rémunérations et des Nominations.

3.3.1.7.4 Indemnités de départ

En application des recommandations publiées dans le Code AFEP-MEDEF de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées (§25.5), le Conseil de Surveillance du 10 mars 2009 a revu le dispositif des indemnités de départ consenties au profit des membres du Directoire en précisant (a) l'assiette et (b) les cas de versement de ces indemnités (c) dont le versement demeure soumis à la condition de performance introduite par le Conseil de Surveillance en date du 3 mars 2008.

Indemnité de Nicolas de Tavernost en cas de cessation de son mandat

Nicolas de TAVERNOST bénéficie d'une indemnité en cas de cessation de son mandat de Président du Directoire.

Lors de sa séance du 21 février 2017, le Conseil de Surveillance a précisé que le mécanisme indemnitaire en cas de cessation de fonctions de Nicolas de TAVERNOST, mis en place en 2008, s'appliquerait à tous les cas de départ à compter du 21 février 2017.

Cette évolution du mécanisme est justifiée 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 continus de celle-ci et à la réalisation de performances ininterrompues.

Dans un courrier du 7 octobre 2019, le HCGE s'est interrogé sur les indemnités de départ de M. Nicolas de TAVERNOST et a demandé à la Société d'ajuster sa clause "en ligne avec les recommandations du Code". La demande consistait à supprimer la possibilité pour celui-ci de percevoir son indemnité de départ en cas de départ à la retraite.

Le Conseil de Surveillance, dans sa séance du 13 février 2020, a décidé de ne pas s'y conformer compte tenu :

- de l'acceptation de l'intéressé de poursuivre son mandat,
- de l'engagement d'exclusivité de M. Nicolas de TAVERNOST,
- du caractère exceptionnel de la contribution de ce dernier 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 depuis la création de la Société.

Les actionnaires avaient d'ailleurs soutenu cette position en approuvant la résolution de l'Assemblée Générale du 26 avril 2017 sur les indemnités de départ et celles sur la politique de rémunération du Président du Directoire lors des Assemblées 2018 et 2019, respectivement à 80,93 %, 98,84 % et 99,68 % des voix.

Lors de l'Assemblée Générale de juin 2020, la résolution Say on Pay ex-ante a été approuvée de nouveau à 83,6 % des voix.

Le Conseil a ainsi constaté s'être conformé à la Loi et avoir parfaitement justifié sa décision d'écarter une des recommandations du Code AFEP-MEDEF, et ce dans l'intérêt non seulement de la Société mais également de ses actionnaires.

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 seraient calculées sur la base de son ancienneté totale dans le Groupe, y compris celle acquise au titre de ses mandats sociaux, et de la moyenne des rémunérations mensuelles brutes (à l'exclusion des actions de performance, 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.

Indemnités de rupture des autres membres du directoire

Ce dispositif individuel d'indemnités de départ a fait l'objet d'un avenant aux contrats de travail de Thomas VALENTIN et Jérôme LEFEBURE lors de leur nomination au Directoire, dûment autorisé par le Conseil de Surveillance.

Lors de sa séance du 21 février 2017, le Conseil a décidé de reconduire à l'identique à compter de ce jour les conditions préexistantes applicables à la cessation des fonctions de Thomas VALENTIN et Jérôme LEFEBURE.

Ces indemnités de rupture ont été approuvées par l'Assemblée Générale du 26 avril 2017 dans les 5^{ème} à 8^{ème} résolutions, conformément à l'article L. 225-90-1 du Code de commerce.

Le Conseil de Surveillance du 30 juillet 2019 a étendu ce dispositif à David LARRAMENDY, dans les mêmes conditions que celles prévues pour Thomas VALENTIN et Jérôme LEFEBURE.

Préalablement à son entrée au Directoire en juillet 2020, Régis RAVANAS disposait d'une clause d'indemnisation dans son contrat de travail identique dans son assiette et sa condition de performance minimale.

Ils disposent tous quatre d'une indemnité contractuelle au titre de leur contrat de travail, en cas de rupture de celui-ci à l'initiative de la Société, non consécutive 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 ou en cas de fin de mandat social.

En application de la recommandation AFEP-MEDEF § 25.5.1, le Conseil a exclu les cas d'échec, caractérisés par une "situation financière fortement dégradée" du Groupe M6.

Maintien de la condition de performance

Le versement de cette indemnité de départ reste 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 Métropole Télévision 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.

Cette condition est attachée au mandat social et ne viendrait plus à s'appliquer dans le cas d'une poursuite des contrats de travail hors Directoire.

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 convient de souligner que la condition de performance est mesurée sur une période de 48 mois (soit 4 ans) alors que le Code AFEP-MEDEF dans son paragraphe 25.5 recommande qu'elle soit appréciée sur deux exercices au moins.

Concernant le caractère exigeant de la référence budgétaire, le Conseil de Surveillance a réitéré, lors de sa séance du 19 février 2019, que la condition de performance devait protéger les actionnaires dans le cas où la contreperformance résulterait de l'action des dirigeants, et non des effets du marché.

Il a précisé que le Groupe évolue sur des marchés volatiles, notamment en ce qui concerne le marché publicitaire et les résultats d'audience. Ainsi, le Groupe a pu constater sur une longue période qu'il est arrivé que la performance recule brutalement sous le seul effet du marché, comme en 2009, 2012 et 2013 (cf. partie 1.3.1.2 du présent document). Or dans de telles circonstances, le Groupe a surperformé ses pairs.

Le budget permet donc chaque année de définir des objectifs ambitieux et corrélés à l'environnement et aux enjeux externes. La tolérance de 20 % en dessous de l'objectif est destinée à absorber les phénomènes exogènes imprévisibles, au-delà desquels la contreperformance des dirigeants serait considérée.

Assiette des indemnités de départ

L'indemnité de départ serait égale à la différence positive entre :

- (i) 24 mois de la rémunération mensuelle brute calculée sur la base de l'intégralité de la rémunération au titre du contrat de travail, brute, fixe et variable (hors actions de performance, LTIP, stock-options et avantages similaires) perçue au cours des 12 mois précédant la cessation du mandat de membre du Directoire,
- (ii) et 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,
 - (b) et du montant total brut de la contrepartie pécuniaire de l'engagement de non-concurrence susvisé si celle-ci est due à Jérôme LEFEBURE ou David LARRAMENDY.

Cet engagement ne trouvera pas à s'appliquer en cas de révocation pour une faute lourde commise personnellement par le membre du Directoire à l'encontre des intérêts de la Société.

Pour mémoire et conformément aux règles légales, cette indemnité n'inclut pas les indemnités compensatrices de congés payés et de préavis qui relèvent du solde de tout compte.

3.3.2 Montants versés aux membres du Directoire

En application de l'article L. 225-37-3 du Code de commerce, il est présenté ci-dessous le détail de la rémunération totale et des avantages de toute nature versés durant l'exercice aux membres du Directoire.

L'ensemble des rémunérations versées ou attribuées aux membres du Directoire pour l'exercice 2020 est conforme à la politique de rémunération adoptée par les actionnaires lors de l'Assemblée Générale Mixte du 16 juin 2020 dans ses 17^{ème} et 22^{ème} résolutions.

Il est rappelé ici que la politique de rémunération du Directoire se caractérise par plusieurs outils de rémunération, ayant chacun un objectif identifié :

- la part fixe de chacun des membres qui reflète la rémunération de marché pour des fonctions équivalentes ;
- la part variable, qui est également fixée pour chacun des membres en fonction de ses responsabilités opérationnelles. Ce caractère variable permet d'inciter à la surperformance ;
- les actions de performance, instrument de rémunération à long terme, soumises à des conditions exigeantes : un critère de performance triennale et une présence tout au long de cette même période. Cet élément de rémunération vise non seulement à la surperformance opérationnelle mais également à la fidélité de l'engagement de l'équipe.

- la rémunération exceptionnelle, dans le cadre très strict et limité décrit dans la politique de rémunération. A cet égard, le Comité des Rémunérations a validé l'attribution d'une rémunération exceptionnelle à David LARRAMENDY, au seul titre de son contrat de travail et motivée par la performance commerciale publicitaire réalisée après le recul très significatif enregistré au premier semestre. Ainsi, sa part variable au titre de ses fonctions opérationnelles se trouve alignée sur celle de ses équipes.

Ainsi, le cumul de ces outils de rémunération permet d'aligner les compétences déployées par le Directoire avec les intérêts de l'entreprise et de ses actionnaires.

Le tableau présentant l'historique des attributions d'actions de performance (tableau 10 de la Recommandation AMF 2009-16 et tableau 9 du Code AFEP-MEDEF) est présenté en section 4.7.2 du présent document.

La société n'attribue plus de stock-options depuis 2009, et plus aucun plan n'est en cours (le tableau 8 de la Recommandation AMF 2009-16 et du Code AFEP-MEDEF n'est en conséquence pas présenté dans ce rapport).

Par ailleurs, les membres du Directoire ne reçoivent pas de rémunération variable pluri-annuelle. Le tableau 10 du Code AFEP-MEDEF n'est donc pas présenté.

3.3.2.1 NICOLAS DE TAVERNOST, PRÉSIDENT DU DIRECTOIRE

A. SYNTHÈSE DES RÉMUNÉRATIONS

Tableau 1 de la Recommandation AMF

	Exercice 2019	Exercice 2020
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (2)	1 838 320	1 798 060
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice (4)	0	0
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice (6.1)	0	0
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice et liées à une performance pluriannuelle (6.2)	330 750	0
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	0	0
TOTAL	2 169 070	1 798 060

Au titre de l'exercice 2020, la rémunération globale de Nicolas de TAVERNOST s'élève à 1 798 060 €, en recul de -17,1% soit - 371 010 €.

Cette évolution reflète les performances réalisées en 2020 ainsi que l'absence d'attribution d'actions de performance.

B. ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION EN NUMÉRAIRE

B.1 Récapitulatif des rémunérations en numéraire (Tableau 2 de la Recommandation AMF)

	Exercice 2019		Exercice 2020	
	Montants attribués (en euros)	Montants versés (en euros)	Montants attribués (en euros)	Montants versés (en euros)
Part mandataire				
Rémunération fixe	1 000 007	1 000 007	1 000 007	1 000 007
Rémunération variable	830 532	781 823	790 524	830 532
Rémunération variable pluriannuelle	0	0	0	0
Rémunération exceptionnelle	0	0	0	0
Part contrat de travail				
Rémunération fixe	0	0	0	0
Rémunération variable	0	0	0	0
Rémunération variable pluriannuelle	0	0	0	0
Rémunération exceptionnelle	0	0	0	0
Sous-total	1 830 539	1 781 830	1 790 531	1 830 539
Avantage en nature	7 781	7 781	7 530	7 530
TOTAL	1 838 320	1 789 611	1 798 060	1 838 069

Sa rémunération variable due au titre de l'exercice 2020 représente 79 % de sa rémunération fixe, sachant que sa part variable maximum peut permettre d'atteindre 100 % de sa rémunération fixe.

B.2 Composition de la part variable

Nicolas de TAVERNOST	Part variable maximale		Pourcentage de réalisation 2020	Part variable 2020 (en €)	Part variable 2019	Pourcentage de réalisation 2019	Variation vers 2019 (en €)
	Montant	%					
EBITA consolidé	630 000	63%	83,9%	528 552	544 425	86,4%	-15 873
Part d'audience TV 4+	135 000	14%	69,9%	94 353	98 357	72,9%	-4 004
Part d'audience TV Cible Commerciale des chaînes gratuites	135 000	14%	50,1%	67 619	87 750	65,0%	-20 131
RSE	50 000	5%	100,0%	50 000	50 000	100,0%	0
RSE	50 000	5%	100,0%	50 000	50 000	100,0%	0
TOTAL PART VARIABLE	1 000 000	100%	79,1%	790 524	830 532	83,1%	-40 008

C. ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION EN ACTIONS DE PERFORMANCE

C.1 Options (Tableaux 4 et 5 de la Recommandation AMF)

Néant.

Le groupe n'utilise plus cet outil de rémunération depuis 2009.

C.2 Actions de performance attribuées en 2020 (Tableau 6 de la Recommandation AMF)

Néant

Dans le contexte de la crise du Covid-19, la société a décidé de n'attribuer aucune action de performance en 2020.

C.3 Actions de performance attribuées antérieurement et liées à une performance pluriannuelle (Tableau 6 de la Recommandation AMF)

N° et date du plan	Nombre d'actions attribuées	Valeur IFRS 2 des actions	Valorisation IFRS 2	% de la rémunération de l'exercice	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance
n° AAAG1825072018 du 25 juillet 2018	28 000	14,97	419 160	23,4 %	31 mars 2021	31 mars 2021	Performance attendue sur 2018, 2019 et 2020 calculée au travers de la création de valeur économique
n° AAAG1930072019-2 du 30 juillet 2019	25 000	13,23	330 750	18,0 %	31 mars 2022	31 mars 2022	Performance attendue sur 2019, 2020 et 2021 calculée au travers de la création de valeur économique

Depuis 2017, Nicolas de TAVERNOST ne se voit jamais attribuer d'actions de performance soumise à une performance annuelle.

C.4 Actions de performance acquises (livrées) au cours de l'exercice 2020 et devenues disponibles au cours de l'année 2020 (Tableau 7 de la Recommandation AMF)

N° et date du plan	Nombre d'actions acquises en 2020	Date de disponibilité = Date d'acquisition	Conditions d'acquisition
n° AAAG1727072017 du 27 juillet 2017	30 000	31 mars 2020	Performance attendue sur 2017, 2018 et 2019 calculée au travers de la création de valeur économique

D. AUTRES INFORMATIONS SUR LES RÉMUNÉRATIONS (TABLEAU 11 DE LA RECOMMANDATION AMF)

Contrat de travail	Régime de retraite supplémentaire		Montant versé au titre des engagements de retraite (1)	Indemnités ou avantage dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions		Indemnités relatives à une clause de non-concurrence	
	Oui	Non		Oui	Non	Oui	Non
✓ (2)	✓		16 442	✓		✓	

(1) Ce montant a été complété par un versement personnel de 9 848 €

(2) Suspendu depuis le 6 décembre 1990

Les détails sur le maintien du contrat de travail, le régime de retraite, l'indemnité de départ sont présentés dans le chapitre 3.3.1

3.3.2.2 THOMAS VALENTIN, VICE-PRÉSIDENT DU DIRECTOIRE

A. SYNTHÈSE DES RÉMUNÉRATIONS

Tableau 1 de la Recommandation AMF

	Exercice 2019	Exercice 2020
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (2)	932 192	911 678
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice (4)	0	0
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice (6.1)	0	0
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice et liées à une performance pluriannuelle (6.2)	224 910	0
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	0	0
TOTAL	1 157 102	911 678

Au titre de l'exercice 2020, la rémunération globale de Thomas VALENTIN s'élève à 911 678 €, en recul de -21,2% soit -245 424 €.

Cette évolution reflète les performances réalisées en 2020 ainsi que l'absence d'attribution d'actions de performance.

B. ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION EN NUMÉRAIRE

B.1 Récapitulatif des rémunérations en numéraire (Tableau 2 de la Recommandation AMF)

	Exercice 2019		Exercice 2020	
	Montants attribués (en euros)	Montants versés (en euros)	Montants attribués (en euros)	Montants versés (en euros)
Part mandataire				
Rémunération fixe	0	0	0	0
Rémunération variable	118 859	70 562	105 584	118 859
Rémunération variable pluriannuelle	0	0	0	0
Rémunération exceptionnelle	0	0	0	0
Part contrat de travail				
Rémunération fixe	495 001	495 001	495 001	495 001
Rémunération variable	312 505	301 002	305 000	312 505
Rémunération variable pluriannuelle	0	0	0	0
Rémunération exceptionnelle	0	0	0	0
Sous-total	926 365	866 565	905 585	926 365
Avantage en nature	5 827	5 827	6 093	6 093
TOTAL	932 192	872 392	911 678	932 458

Sa rémunération variable due au titre de l'exercice 2020 représente 83 % de sa rémunération fixe, sachant que sa part variable maximum peut permettre d'atteindre 111 % de sa rémunération fixe.

B.2 Composition de la part variable

Thomas VALENTIN	Part variable maximale		Pourcentage de réalisation 2020	Part variable 2020 (en €)	Part variable 2019	Pourcentage de réalisation 2019	Variation vers 2019 (en €)
	Montant	%					
Part variable attachée au contrat de travail :							
EBITA consolidé	269 500	49%	83,9%	235 712	232 893	86,4%	2 819
Part d'audience TV 4+	57 750	11%	69,9%	40 362	42 075	72,9%	-1 713
Part d'audience TV Cible Commerciale des chaînes gratuites	57 750	11%	50,1%	28 926	37 537	65,0%	-8 611
Total attaché au contrat de travail :	385 000		79,2%	305 000	312 505	81,2%	-7 505
Part variable attachée au mandat :							
Part d'audience TV 4+	74 250	14%	69,9%	51 894	54 096	72,9%	-2 202
Part d'audience TV Cible Commerciale des chaînes gratuites	74 250	14%	50,1%	37 190	48 262	65,0%	-11 072
RSE	8 250	2%	100,0%	8 250	8 250	100,0%	0
RSE	8 250	2%	100,0%	8 250	8 250	100,0%	0
Total attaché au mandat :	165 000		64,0%	105 584	118 858	72,0%	-13 274
TOTAL PART VARIABLE	550 000	100%	74,7%	410 584	431 363	78,4%	-20 779

C. ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION EN ACTIONS DE PERFORMANCE

C.1 Options (Tableaux 4 et 5 de la Recommandation AMF)

Néant

Le groupe n'utilise plus cet outil de rémunération depuis 2009.

C.2 Actions de performance attribuées en 2020 (Tableau 6 de la Recommandation AMF)

Néant

Dans le contexte de la crise du Covid-19, la société a décidé de n'attribuer aucune action de performance en 2020.

C.3 Actions de performance attribuées antérieurement et liées à une performance pluriannuelle (Tableau 6 de la Recommandation AMF)

N° et date du plan	Nombre d'actions attribuées	Valeur IFRS 2 des actions (1)	Valorisation IFRS 2	% de la rémunération de l'exercice	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance
n° AAAG1825072018 du 25 juillet 2018	18 600	14,97	278 442	31,8 %	31 mars 2021	31 mars 2021	Performance attendue sur 2018, 2019 et 2020 calculée au travers de la création de valeur économique
n° AAAG1930072019-2 du 30 juillet 2019	17 000	13,23	224 910	24,1 %	31 mars 2022	31 mars 2022	Performance attendue sur 2019, 2020 et 2021 calculée au travers de la création de valeur économique

Depuis 2017, Thomas VALENTIN ne se voit jamais attribuer d'actions de performance soumise à une performance annuelle.

C.4 Actions de performance acquises (livrées) au cours de l'exercice 2020 et devenues disponibles au cours de l'année 2020 (Tableau 7 de la Recommandation AMF)

N° et date du plan	Nombre d'actions acquises en 2020	Date de disponibilité = Date d'acquisition	Conditions d'acquisition
n° AAAG1727072017 du 27 juillet 2017	20 000	31 mars 2020	Performance attendue sur 2017, 2018 et 2019 calculée au travers de la création de valeur économique

D. AUTRES INFORMATIONS SUR LA RÉMUNÉRATION (TABLEAU 11 DE LA RECOMMANDATION AMF)

Contrat de travail	Régime de retraite supplémentaire		Montant versé au titre des engagements de retraite (1)	Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions		Indemnités relatives à une clause de non concurrence	
	Oui	Non		Oui	Non	Oui	Non
✓	✓		16 448	✓		✓	

(1) ce montant a été complété par un versement personnel de 9 848 €
Les détails sur le régime de retraite et l'indemnité de rupture sont présentés dans le chapitre 3.3.1

3.3.2.3 REGIS RAVANAS, MEMBRE DU DIRECTOIRE DEPUIS LE 28 JUILLET 2020

La rémunération de Régis RAVANAS est présentée dans le document pour le compte de l'exercice 2020, exercice au cours duquel il a pris ses fonctions au Directoire.

A. SYNTHÈSE DES RÉMUNÉRATIONS

Tableau 1 de la Recommandation AMF

	Exercice 2019	Exercice 2020
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (2)	n/a	1 030 371
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice (4)	n/a	0
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice (6.1)	n/a	0
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice et liées à une performance pluriannuelle (6.2)	n/a	0
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	n/a	0
TOTAL	n/a	1 030 371

B. ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION EN NUMÉRAIRE**B.1 Récapitulatif des rémunérations en numéraire (Tableau 2 de la Recommandation AMF)**

	Exercice 2019		Exercice 2020	
	Montants attribués (en euros)	Montants versés (en euros)	Montants attribués (en euros)	Montants versés (en euros)
Part mandataire				
Rémunération fixe	n/a	n/a	0	0
Rémunération variable	n/a	n/a	10 665	0
Rémunération variable pluriannuelle	n/a	n/a	0	0
Rémunération exceptionnelle	n/a	n/a	0	0
Part contrat de travail				
Rémunération fixe	n/a	n/a	550 004	550 004
Rémunération variable	n/a	n/a	463 265	344 000
Rémunération variable pluriannuelle	n/a	n/a	0	0
Rémunération exceptionnelle	n/a	n/a	0	0
Sous-total	n/a	n/a	1 023 933	894 004
Avantage en nature	n/a	n/a	6 438	6 438
TOTAL	n/a	n/a	1 030 371	900 442

Sa rémunération variable due au titre de l'exercice 2020 représente 86 % de sa rémunération fixe, sachant que sa part variable maximum atteint 117 % de sa rémunération fixe.

Régis RAVANAS ayant rejoint le Directoire le 28 juillet 2020, le tableau ci-après présente sa rémunération variable de mandataire en base annuelle ajustée au prorata temporis de son appartenance au collège.

B.2 Composition de la part variable

Régis RAVANAS	Part variable maximale		Pourcentage de réalisation 2020	
	Montant	%	de réalisation 2020	Part variable 2020 (en €)
Part variable attachée au contrat de travail :				
EBITA consolidé	181 500	28%	83,9%	152 279
EBITA Pôle Radio	211 750	33%	65,9%	139 621
Part d'audience Radio 13+ (Ldi-Vdi) des Antennes Radios	211 750	33%	80,9%	171 365
Total attaché au contrat de travail :	605 000		76,6%	463 265
Part variable attachée au mandat :				
Part d'audience TV 4+	18 000	3%	69,9%	12 580
Part d'audience TV Cible Commerciale des chaînes gratuites	18 000	3%	50,1%	9 016
RSE	2 000	0%	100,0%	2 000
RSE	2 000	0%	100,0%	2 000
Ajustement prorata temporis (1 ^{er} janvier-27 juillet)				-14 931
Total attaché au mandat :	40 000		26,7%	10 665
TOTAL PART VARIABLE	645 000	100%	73,5%	473 930

C. ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION EN ACTIONS DE PERFORMANCE

C.1 Options (Tableaux 4 et 5 de la Recommandation AMF)

Néant

Le groupe n'utilise plus cet outil de rémunération depuis 2009.

C.2 Actions de performance attribuées en 2020 (Tableau 6 de la Recommandation AMF)

Néant

Dans le contexte de la crise du Covid-19, la société a décidé de n'attribuer aucune action de performance en 2020.

C.3 Actions de performance attribuées antérieurement et liées à une performance pluriannuelle ou annuelle (Tableau 6 de la Recommandation AMF)

N° et date du plan	Nombre d'actions attribuées	Valeur IFRS 2 des actions (1)	Valorisation IFRS 2	% de la rémunération de l'exercice	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance
n° AAAG1930072019-2 du 30 juillet 2019	5 000	13,23	66 150	10,6 %	31 mars 2022	31 mars 2022	Performance attendue sur 2019, 2020 et 2021 calculée au travers de la création de valeur économique
n° AAAG1930072019-1 du 30 juillet 2019	12 267	13,23	162 292	26,1 %	31 juillet 2021	31 juillet 2021	Basée sur l'atteinte par le Groupe d'un résultat net consolidé calculé au 31 décembre 2019, et déterminé lors du budget en novembre 2018

Lors de son arrivée dans le Groupe comme Directeur Général du pôle Radio, Régis RAVANAS a bénéficié d'une attribution d'actions de performance annuelle comme bon nombre de cadres du Groupe.

C.4 Actions de performance acquises (livrées) au cours de l'exercice 2020 et devenues disponibles au cours de l'année 2020 (Tableau 7 de la Recommandation AMF)

Néant

D. AUTRES INFORMATIONS SUR LES RÉMUNÉRATIONS (TABLEAU 11 DE LA RECOMMANDATION AMF)

Contrat de travail	Régime de retraite supplémentaire		Montant versé au titre des engagements de retraite (1)	Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions		Indemnités relatives à une clause de non concurrence	
	Oui	Non		Oui	Non	Oui	Non
✓	✓		16 442	✓		✓	

(1) ce montant a été complété par un versement personnel de 9 848 €

Les détails sur le régime de retraite, l'indemnité de rupture et l'engagement de non concurrence sont présentés dans le chapitre 3.3.1

3.3.2.4 JÉRÔME LEFÉBURE, MEMBRE DU DIRECTOIRE

A. SYNTHÈSE DES RÉMUNÉRATIONS

Tableau 1 de la Recommandation AMF

	Exercice 2019	Exercice 2020
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (2)	617 181	607 547
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice (4)	0	0
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice (6.1)	0	0
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice et liées à une performance pluriannuelle (6.2)	224 910	0
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	0	0
TOTAL	842 091	607 547

Au titre de l'exercice 2020, la rémunération globale de Jérôme LEFÉBURE s'élève à 607 547 €, en recul de -27,9% soit -234 544 €.

Cette évolution reflète les performances réalisées en 2020 ainsi que l'absence d'attribution d'actions de performance.

B. ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION EN NUMÉRAIRE

B.1 Récapitulatif des rémunérations en numéraire (Tableau 2 de la Recommandation AMF)

	Exercice 2019		Exercice 2020	
	Montants attribués (en euros)	Montants versés (en euros)	Montants attribués (en euros)	Montants versés (en euros)
Part mandataire				
Rémunération fixe	0	0	0	0
Rémunération variable	37 170	22 067	33 019	37 170
Rémunération variable pluriannuelle	0	0	0	0
Rémunération exceptionnelle	0	0	0	0
Part contrat de travail				
Rémunération fixe	410 007	410 007	410 007	410 007
Rémunération variable	162 809	175 892	157 327	162 809
Rémunération variable pluriannuelle	0	0	0	0
Rémunération exceptionnelle	0	0	0	0
Sous-total	609 986	607 966	600 353	609 986
Avantage en nature	7 195	7 195	7 195	7 195
TOTAL	617 181	615 161	607 547	617 181

Sa rémunération variable due au titre de l'exercice 2020 représente 46 % de sa rémunération fixe, sachant que sa part variable maximum peut permettre d'atteindre 59 % de sa rémunération fixe.

B.2 Composition de la part variable

Jérôme LEFEBURE	Part variable maximale		Pourcentage de réalisation 2020	Part variable 2020 (en €)	Part variable 2019	Pourcentage de réalisation 2019	Variation versus 2019 (en €)
	Montant	%					
Part variable attachée au contrat de travail :							
EBITA consolidé	188 400	79%	83,9%	157 327	162 809	86,4%	-5 482
Total attaché au contrat de travail :	188 400		83,9%	157 327	162 809	86,4%	-5 482
Part variable attachée au mandat :							
Part d'audience TV 4+	23 220	10%	69,9%	16 229	16 917	72,9%	-689
Part d'audience TV Cible Commerciale des chaînes gratuites	23 220	10%	50,1%	11 630	15 093	65,0%	-3 463
RSE	2 580	1%	100,0%	2 580	2 580	100,0%	0
RSE	2 580	1%	100,0%	2 580	2 580	100,0%	0
Total attaché au mandat :	51 600		64,0%	33 019	37 170	72,0%	-4 151
TOTAL PART VARIABLE	240 000	100%	79,3%	190 346	199 979	83,3%	-9 633

C. ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION EN ACTIONS DE PERFORMANCE

C.1 Options (Tableaux 4 et 5 de la Recommandation AMF)

Néant

Le groupe n'utilise plus cet outil de rémunération depuis 2009.

C.2 Actions de performance attribuées en 2020 (Tableau 6 de la Recommandation AMF)

Néant

Dans le contexte de la crise du Covid-19, la société a décidé de n'attribuer aucune action de performance en 2020.

C.3 Actions de performance attribuées antérieurement et liées à une performance pluriannuelle (Tableau 6 de la Recommandation AMF)

N° et date du plan	Nombre d'actions attribuées	Valeur IFRS 2 des actions (1)	Valorisation IFRS 2	% de la rémunération de l'exercice	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance
n° AAAG1825072018 du 25 juillet 2018	14 000	14,97	209 580	34,1 %	31 mars 2021	31 mars 2021	Performance attendue sur 2018, 2019 et 2020 calculée au travers de la création de valeur économique
n° AAAG1930072019-2 du 30 juillet 2019	17 000	13,23	224 910	36,4 %	31 mars 2022	31 mars 2022	Performance attendue sur 2019, 2020 et 2021 calculée au travers de la création de valeur économique

Depuis 2017, Jérôme LEFÉBURE ne se voit jamais attribuer d'actions de performance soumise à une performance annuelle.

C.4 Actions de performance acquises (livrées) au cours de l'année 2020 et devenues disponibles au cours de l'année 2020 (Tableau 7 de la Recommandation AMF)

N° et date du plan	Nombre d'actions acquises en 2020	Date de disponibilité = Date d'acquisition	Conditions d'acquisition
n° AAAG1727072017 du 27 juillet 2017	15 000	31 mars 2020	Performance attendue sur 2017, 2018 et 2019 calculée au travers de la création de valeur économique

D. AUTRES INFORMATIONS SUR LES RÉMUNÉRATIONS (TABLEAU 11 DE LA RECOMMANDATION AMF)

Contrat de travail	Régime de retraite supplémentaire		Montant versé au titre des engagements de retraite (1)	Indemnités ou avantage dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions		Indemnités relatives à une clause de non concurrence	
	Oui	Non		Oui	Non	Oui	Non
✓		✓	16 442	✓		✓	

(1) ce montant a été complété par un versement personnel de 9 848 €

Les détails sur le régime de retraite, l'indemnité de rupture et l'engagement de non concurrence sont présentés dans le chapitre 3.3.1

3.3.2.5 DAVID LARRAMENDY, MEMBRE DU DIRECTOIRE

A. SYNTHÈSE DES RÉMUNÉRATIONS

Tableau 1 de la Recommandation AMF

	Exercice 2019	Exercice 2020
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (2)	664 209	649 800
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice (4)	0	0
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice (6.1)	0	0
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice et liées à une performance pluriannuelle (6.2)	211 680	0
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	0	0
TOTAL	875 889	649 800

Au titre de l'exercice 2020, la rémunération globale de David LARRAMENDY s'élève à 649 800 €, en recul de -25,8% soit -226 089 €.

Cette évolution reflète les performances réalisées en 2020 ainsi que l'absence d'attribution d'actions de performance.

B. ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION EN NUMÉRAIRE

B.1 Récapitulatif des rémunérations en numéraire (Tableau 2 de la Recommandation AMF)

	Exercice 2019		Exercice 2020	
	Montants attribués (en euros)	Montants versés (en euros)	Montants attribués (en euros)	Montants versés (en euros)
Part mandataire				
Rémunération fixe	0	0	0	0
Rémunération variable	43 888	46 681	42 755	43 888
Rémunération variable pluriannuelle	0	0	0	0
Rémunération exceptionnelle	0	0	0	0
Part contrat de travail				
Rémunération fixe	360 009	360 009	360 009	360 009
Rémunération variable	255 224	293 169	241 948	255 224
Rémunération variable pluriannuelle	0	0	0	0
Rémunération exceptionnelle	0	0	0	0
Sous-total	659 121	699 859	644 712	659 121
Avantage en nature	5 088	5 088	5 088	5 088
TOTAL	664 209	704 947	649 800	664 209

Sa rémunération variable due au titre de l'exercice 2020 représente 79 % de sa rémunération fixe, sachant que sa part variable maximum peut permettre d'atteindre 97 % de sa rémunération fixe.

Dans le contexte de la crise du marché publicitaire née de la pandémie de Covid-19, une rémunération variable

exceptionnelle a été accordée à David LARRAMENDY au titre de son contrat de travail. Ayant noté que le barème fixé en début d'année n'était pas atteignable en raison du recul du marché, le Conseil a en effet souhaité rémunérer les efforts commerciaux ayant permis de limiter la baisse du chiffre d'affaires en deçà du repli du marché.

B.2 Composition de la part variable

David LARRAMENDY	Part variable maximale		Pourcentage de réalisation 2020	Part variable 2020 (en €)	Part variable 2019	Pourcentage de réalisation 2019	Variation vers 2019 (en €)
	Montant	%					
Part variable attachée au contrat de travail :							
CA Publicitaire Commercial hors IG	300 000	85,7%	0,0%		255 224	85,1%	-255 224
Part variable complémentaire exceptionnelle				241 948			241 948
Total attaché au contrat de travail :	300 000		80,6%	241 948	255 224	85,1%	-13 276
Part variable attachée au mandat :							
EBITA consolidé	45 000	12,9%	83,9%	37 755	38 888	86,4%	-1 133
RSE	2 500	0,7%	100,0%	2 500	2 500	100,0%	0
RSE	2 500	0,7%	100,0%	2 500	2 500	100,0%	0
Total attaché au mandat :	50 000		85,5%	42 755	43 888	87,8%	-1 133
TOTAL PART VARIABLE	350 000	100%	81,3%	284 703	299 111	85,5%	-14 409

C. ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION EN ACTIONS DE PERFORMANCE

C.1 Options (Tableaux 4 et 5 de la Recommandation AMF)

Néant

Le groupe n'utilise plus cet outil de rémunération depuis 2009.

C.2 Actions de performance attribuées en 2020 (Tableau 6 de la Recommandation AMF)

Néant

Dans le contexte de la crise du Covid-19, la société a décidé de n'attribuer aucune action de performance en 2020.

C.3 Actions de performance attribuées antérieurement et liées à une performance pluriannuelle (Tableau 6 de la Recommandation AMF)

N° et date du plan	Nombre d'actions attribuées	Valeur IFRS 2 des actions (1)	Valorisation IFRS 2	% de la rémunération de l'exercice	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance
n° AAAG1825072018 du 25 juillet 2018	15 500	14,97	232 035	32,9 %	31 mars 2021	31 mars 2021	Performance attendue sur 2018, 2019 et 2020 calculée au travers de la création de valeur économique
n° AAAG1930072019-2 du 30 juillet 2019	16 000	13,23	211 680	31,9 %	31 mars 2022	31 mars 2022	Performance attendue sur 2019, 2020 et 2021 calculée au travers de la création de valeur économique

Depuis 2017, David LARRAMENDY ne se voit jamais attribuer d'actions de performance soumise à une performance annuelle.

C.4 Actions de performance acquises (livrées) au cours de l'exercice 2020 et devenues disponibles au cours de l'année 2020 (Tableau 7 de la Recommandation AMF)

N° et date du plan	Nombre d'actions acquises en 2020	Date de disponibilité = Date d'acquisition	Conditions d'acquisition
n° AAAG1727072017 du 27 juillet 2017	14 167	31 mars 2020	Performance attendue sur 2017, 2018 et 2019 calculée au travers de la création de valeur économique

D. AUTRES INFORMATIONS SUR LES RÉMUNÉRATIONS (TABLEAU 11 DE LA RECOMMANDATION AMF)

Contrat de travail	Régime de retraite supplémentaire		Montant versé au titre des engagements de retraite (1)	Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions		Indemnités relatives à une clause de non concurrence	
	Oui	Non		Oui	Non	Oui	Non
✓	✓		16 442	✓		✓	

(1) ce montant a été complété par un versement personnel de 9 848 €

Les détails sur le régime de retraite, l'indemnité de rupture et l'engagement de non concurrence sont présentés dans le chapitre 3.3.1

3.3.2.6 RATIOS D'ÉQUITÉ DES RÉMUNÉRATIONS DES DIRIGEANTS

Conformément à l'article L. 225-37-3 du Code de commerce, la société a calculé le ratio d'équité entre la rémunération de chaque dirigeant et la rémunération moyenne et médiane versée tout au long des 5 dernières années. L'évolution de ce ratio est comparé avec l'EBITA Groupe.

En raison de la baisse des parts variables et de l'absence d'attribution d'actions de performance au titre de 2020, motivée par les circonstances particulières de la crise du Covid-19, les ratios individuels sont en net recul tant sur cinq ans que sur une année.

	2016	2017	2018	2019	2020	Var. 5 ans	Variation sur 1 an	
Salariés	Rémunération Moyenne des salariés (hors mandataires sociaux)	70 416	75 786	70 715	71 864	70 136	0%	-2%
	Rémunération Médiane des salariés (hors mandataires sociaux)	53 764	57 046	56 715	58 274	59 979	12%	3%
	EBITA consolidé (en M€)	246	254	266	284	271	10%	-5%
Nicolas de TAVERNOST	Rémunération en numéraire (Tableau 2 Recommandation AMF)	2 009 626	1 932 508	1 789 611	1 838 320	1 798 060		
	Rémunération en actions de performance (Tableaux 6 Recommandation AMF)	498 177	564 600	419 160	330 750	-		
	Rémunération du dirigeant (Numéraire+Actions)	2 507 802	2 497 108	2 208 771	2 169 070	1 798 060	-28%	-17%
	Ratio d'équité avec Rémunération Moyenne	35,6	32,9	31,2	30,2	25,6	-28%	-15%
	Ratio d'équité avec Rémunération Médiane	46,6	43,8	38,9	37,2	30,0	-36%	-19%
Thomas VALENTIN	Rémunération en numéraire (Tableau 2 Recommandation AMF)	1 052 771	980 400	874 335	932 192	911 678		
	Rémunération en actions de performance (Tableaux 6 Recommandation AMF)	261 180	376 400	278 442	224 910	-		
	Rémunération du dirigeant (Numéraire+Actions)	1 313 951	1 356 800	1 152 777	1 157 102	911 678	-31%	-21%
	Ratio d'équité avec Rémunération Moyenne	18,7	17,9	16,3	16,1	13,0	-30%	-19%
	Ratio d'équité avec Rémunération Médiane	24,4	23,8	20,3	19,9	15,2	-38%	-23%
Régis RAVANAS	Rémunération en numéraire (Tableau 2 Recommandation AMF)					1 030 371		
	Rémunération en actions de performance (Tableaux 6 Recommandation AMF)					-		
	Rémunération du dirigeant (Numéraire+Actions)					1 030 371		N/A
	Ratio d'équité avec Rémunération Moyenne					14,7		N/A
Ratio d'équité avec Rémunération Médiane					17,2		N/A	
Jérôme LEFEBURE	Rémunération en numéraire (Tableau 2 Recommandation AMF)	578 273	642 970	614 472	617 181	607 547		
	Rémunération en actions de performance (Tableaux 6 Recommandation AMF)	225 389	282 300	209 580	224 910	-		
	Rémunération du dirigeant (Numéraire+Actions)	803 662	925 270	824 052	842 091	607 547	-24%	-28%
	Ratio d'équité avec Rémunération Moyenne	11,4	12,2	11,7	11,7	8,7	-24%	-26%
	Ratio d'équité avec Rémunération Médiane	14,9	16,2	14,5	14,5	10,1	-32%	-30%
David LARRAMENDY	Rémunération en numéraire (Tableau 2 Recommandation AMF)	554 684	554 684	704 913	664 209	649 800		
	Rémunération en actions de performance (Tableaux 6 Recommandation AMF)	183 793	266 623	232 035	211 680	-		
	Rémunération du dirigeant (Numéraire+Actions)	738 478	821 307	936 948	875 889	649 800	-12%	-26%
	Ratio d'équité avec Rémunération Moyenne	10,5	10,8	13,2	12,2	9,3	-12%	-24%
	Ratio d'équité avec Rémunération Médiane	13,7	14,4	16,5	15,0	10,8	-21%	-28%

3.3.3 Somme fixe allouée aux membres du Conseil de Surveillance

3.3.3.1 POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

Cette section présente les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes et variables composant la rémunération totale et les avantages de toute nature des membres du Conseil de Surveillance de Métropole Télévision, qui sont soumis à l'Assemblée Générale Mixte des actionnaires qui sera convoquée pour le 20 avril 2021, en application de l'article L. 225-82-2 du Code de commerce.

Par ailleurs, en application de l'article R. 225-56-1 du Code de commerce, la durée des mandats des membres du Conseil de Surveillance figure dans la partie 3.1 du présent document.

Cette politique sera soumise au vote say on pay ex-ante, dans la 14^{ème} résolution de cette Assemblée.

Le Conseil a défini des règles de répartition de la somme fixe allouée aux membres du Conseil de Surveillance :

- une part fixe attachée à la qualité de chaque membre (Président du Conseil, Président ou membre des Comités, membre du Conseil) ;

- une part variable en fonction 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 AFEF-MEDEF.

Ce montant s'entend comme un plafond dont le versement intégral est conditionné à l'atteinte d'un taux d'assiduité de 100 %.

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, à l'exception du membre du Conseil représentant les salariés, au titre de son contrat de travail, en l'occurrence un contrat à durée indéterminée soumis au droit commun.

Le montant global de la rémunération allouée aux membres du Conseil de Surveillance est fixé à 236 000 euros depuis le 3 mai 2012 (autorisation donnée par l'Assemblée Générale).

3.3.3.2 RÉPARTITION 2020 DU MONTANT GLOBAL DE LA RÉMUNÉRATION ALLOUÉE AUX MEMBRES DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

	Part fixe	Part variable (par réunion)
Montant alloué aux Membres du Conseil de Surveillance	8 000 €	1 750 €
Supplément Président du Conseil	5 000 €	
Supplément Membre de Comité	3 000 €	
Supplément Président de Comité	2 500 €	

La part variable est donc calculée en fonction de l'assiduité (1 750 € par réunion du Conseil ou de Comité), et représente en totalité 117 250 €, soit 53,2 % du total, en conformité avec le code AFEF-MEDEF qui recommande que la part variable de la rémunération allouée aux membres du Conseil de Surveillance soit prépondérante.

Le montant total versé au cours de 2020 est de 220 250 € (contre 230 186 € en 2019), et le détail individuel est le suivant :

	PART FIXE			PART VARIABLE			Montant attribué et versé en 2020	Montant attribué et versé en 2019
	CS	CA	COREM	CS	CA	COREM		
Elmar Heggen *	13 000 €	1 713 €	3 000 €	8 750 €	3 500 €	7 000 €	36 963 €	37 000 €
Björn Bauer	8 000 €	1 287 €	0 €	7 000 €	1 750 €	0 €	18 037 €	0 €
Sophie de Bourgues	8 000 €	0 €	3 000 €	8 750 €	0 €	7 000 €	26 750 €	27 500 €
Marie Cheval	8 000 €	0 €	5 500 €	7 000 €	0 €	7 000 €	27 500 €	29 219 €
Philippe Delusinne *	8 000 €	0 €	0 €	8 750 €	0 €	0 €	16 750 €	15 500 €
Siska Ghesquiere	8 000 €	0 €	0 €	8 750 €	0 €	0 €	16 750 €	0 €
Nicolas Houzé	8 000 €	5 500 €	3 000 €	8 750 €	5 250 €	7 000 €	37 500 €	28 282 €
Jennifer Mullin*	8 000 €	0 €	0 €	7 000 €	0 €	0 €	15 000 €	10 342 €
Mouna Sepehri	8 000 €	3 000 €	0 €	8 750 €	5 250 €	0 €	25 000 €	21 500 €
Vincent de Dorlodot *								18 500 €
Bert Habets *								3 911 €
Catherine Lenoble								3 999 €
Sylvie Ouziel								3 999 €
Gilles Samyn *								13 434 €
Juliette Valains *								17 000 €
TOTAL			103 000 €			117 250 €	220 250 €	230 186 €

* avant retenue à la source de 12,8 %

Depuis la Loi de Finances du 30 décembre 2017, de nouvelles dispositions fiscales relatives à la rémunération versée aux membres du Conseil de Surveillance du Groupe M6 résidant en France sont applicables, avec la mise en place du prélèvement fiscal unique qui intègre :

- les prélèvements sociaux (CSG, CRDS...), au taux de 17,2 % qui doivent être retenus à la source par M6 ;
- un prélèvement d'acompte d'impôt sur le revenu, au taux de 12,8 %, également retenu à la source par M6.

Il en découle que les montants alloués aux membres français du Conseil du Groupe M6 doivent être affectés d'une retenue globale de 30 %.

3.3.4 Éléments de rémunération et avantages de toute nature attribués au titre de l'exercice écoulé et versés au titre du même exercice aux dirigeants mandataires sociaux au titre de leur mandat (Say on Pay ex-post individuel)

Les éléments présentés ci-dessous seront soumis à l'approbation de la prochaine Assemblée Générale (vote say on pay ex-post), dans les résolutions 6 (pour Nicolas de TAVERNOST), 8 (pour Thomas VALENTIN), 9 (pour Jérôme LEFEBURE), 10 (pour David LARRAMENDY) et 11 (pour Régis RAVANAS).

Il est précisé qu'en application des articles L. 225-82-2 et L.225-100 II. du Code de commerce, le versement de la part variable au titre de leur mandat et de l'exercice 2020 de la rémunération des membres du Directoire est conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires du 20 avril 2021.

Il est rappelé que conformément à la Loi, les éléments de rémunérations dus ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2019 à Nicolas de TAVERNOST, en qualité de Président du Directoire, et Thomas VALENTIN, Jérôme LEFEBURE et David LARRAMENDY, en qualité de membres du Directoire, ont été soumis au vote des actionnaires lors de l'Assemblée Générale Mixte du 16 juin 2020, dans les 16^{ème}, 18^{ème}, 19^{ème} et 20^{ème} résolutions, approuvées respectivement à 99,63 %, 86,35 %, 86,34 % et 86,34 % des voix exprimées.

Nicolas de TAVERNOST

Eléments de rémunération soumis au vote	Montants versés au cours de l'exercice écoulé	Montants attribués au titre de l'exercice écoulé	Présentation
Rémunération fixe	1 000 007	1 000 007	Inchangée depuis 1 ^{er} janvier 2016
Rémunération variable annuelle	830 532	790 524	Montant attribué au titre de 2020 en recul de - 5% Montant attribué égal à 79% de la part fixe Multicritères décrits dans la politique de rémunération
Rémunération exceptionnelle	-	-	
Actions de performance attribuées		-	Aucune attribution en 2020, en raison de la crise COVID-19
Avantages de toutes nature	7 530	7 530	Véhicule de fonction
Indemnité de cessation de fonctions	-	-	Aucune mise en œuvre en 2020 du mécanisme indemnitaire décrit dans la politique de rémunération
Régime de retraite supplémentaire	16 197		Régime obligatoire de retraite par capitalisation (Article 83) Cotisations Employeur et complétée par un versement personnel. Modalités de décrites dans la politique de rémunération.

Thomas VALENTIN

Éléments de rémunération soumis au vote	Montants versés au cours de l'exercice écoulé	Montants attribués au cours de l'exercice écoulé	Présentation
Rémunération variable annuelle	118 858	105 584	Montant attribué au titre de 2020 en recul de - 11% Multicritères décrits dans la politique de rémunération

Jérôme LEFEBURE

Éléments de rémunération soumis au vote	Montants versés au cours de l'exercice écoulé	Montants attribués au cours de l'exercice écoulé	Présentation
Rémunération variable annuelle	37 170	33 019	Montant attribué au titre de 2020 en recul de - 11% Multicritères décrits dans la politique de rémunération

David LARRAMENDY

Éléments de rémunération soumis au vote	Montants versés au cours de l'exercice écoulé	Montants attribués au cours de l'exercice écoulé	Présentation
Rémunération variable annuelle	43 888	42 755	Montant attribué au titre de 2020 en recul de - 3% Multicritères décrits dans la politique de rémunération

Régis RAVANAS

Éléments de rémunération soumis au vote	Montants versés au cours de l'exercice écoulé	Montants attribués au titre de l'exercice écoulé	Présentation
Rémunération variable annuelle	-	10 665	Montant attribué au titre de 2020 au prorata temporis de l'appartenance au Directoire (5/12èmes). Multicritères décrits dans la politique de rémunération

Elmar HEGGEN, Président du Conseil de Surveillance

Éléments de rémunération soumis au vote	Montants versés au cours de l'exercice écoulé	Montants attribués au cours de l'exercice écoulé	Présentation
Somme allouée	37 000	36 963	Montant fixé par le Conseil de Surveillance, dont une part assise sur les fonctions exercées et une part prépondérante au titre de l'assiduité (détail des montants dans le paragraphe 3.3.3 du Rapport sur le Gouvernement d'Entreprise)