

Résolution 12 - Politique de rémunération 2022 du Président du Directoire : *approuvée à 62,93%*Résolution 17 - Politique de rémunération 2022 des membres du Directoire : *approuvée à 62,93%*Résolution 19 - Politique de rémunération des membres du Conseil de Surveillance : *approuvée à 99,92%*

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 26 avril 2022, 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 12^{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 17^{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.

3 GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Rémunérations et avantages versés aux mandataires sociaux

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 73 % et 100 % de la part variable maximale selon les bénéficiaires.

- En troisième lieu, un instrument de rémunération à long terme, les actions de performance, soumises à des conditions exigeantes : deux critères de performance pluri-annuelle 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.

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 2020.

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

- 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 en 2020 dans le contexte très particulier de la crise du Covid-19 et en 2021 dans le cadre du projet de fusion avec le groupe TF1, qui est par nature majeur et exceptionnel.

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 stations du pôle 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.

3.3.1.2 PARTS FIXES DES RÉMUNÉRATIONS

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

Chaque année, le Conseil de Surveillance, sur proposition du Comité des Rémunérations 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.

3.3.1.3 AVANTAGES EN NATURE

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

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.

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,
- Régis RAVANAS le 2 juillet 2019 lors de sa prise de fonctions,
- Thomas VALENTIN le 1^{er} janvier 2010,
- Jérôme LEFÉBURE le 1^{er} janvier 2017,
- David LARRAMENDY le 1^{er} janvier 2018.

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, Régis RAVANAS, Jérôme LEFÉBURE et David LARRAMENDY 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. À 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 opérationnelle globale de la Société,

- l'EBITA Radio et les parts d'audience des radios du Groupe (pour Régis RAVANAS), qui traduisent la performance opérationnelle de l'activité Radio,
- la part d'audience TV (pour Nicolas de TAVERNOST, Thomas VALENTIN, Jérôme LEFÉBURE 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 la Déclaration de performance extra-financière 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 l'organisme tiers indépendant en charge de la validation de la déclaration consolidée de performance extra-financière.

Au titre de l'exercice 2022, et exceptionnellement en raison du projet de fusion avec le groupe TF1 qui peut rendre impossible l'attribution d'actions de performances en 2022, le Conseil de Surveillance du 15 février 2022 a autorisé, sur proposition de son Comité des Rémunérations et des Nominations, l'octroi d'une tranche additionnelle de rémunération variable, qui sera conditionnée à des objectifs mesurables et à une condition de présence.

Ce dispositif dérogatoire temporaire sera strictement encadré et il sera inopérant en cas d'échec du projet de fusion.

Le Conseil de Surveillance a considéré que ce mécanisme complémentaire se justifie par son caractère dérogatoire temporaire, attaché au contexte unique du projet de fusion qui impose de veiller à maintenir la qualité des équipes qui développent et assurent la pérennité du Groupe.

3.3.1.5 RÉMUNÉRATION EXCEPTIONNELLE

Thomas VALENTIN, Jérôme LEFÉBURE, 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.

3.3.1.6 POLITIQUE D'ATTRIBUTIONS D' ACTIONS DE PERFORMANCE

Thomas VALENTIN, Jérôme LEFÉBURE, 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.

Au titre de l'exercice 2022, et exceptionnellement en raison du projet de fusion avec le groupe TF1, le Conseil de Surveillance a pris acte, après analyses et recommandations du Directoire et du Comité des Rémunérations et des Nominations, des difficultés techniques relatives à l'octroi d'actions et posées par le projet de fusion qui interviendra au cours de la période d'acquisition des actions de performance. En effet, une telle attribution posera de réelles difficultés, tant en ce qui concerne la définition des conditions de performances (avant et après la fusion) que le manque de visibilité sur l'avantage octroyé aux collaborateurs en raison des opérations d'apport, distribution, fusion envisagées.

Dans ce contexte, le Conseil de Surveillance a pris acte que l'attribution d'actions de performance ne saurait intervenir que dans le cas d'un échec du projet de rapprochement avec le Groupe TF1. En raison des délais nécessaires à l'obtention des différentes autorisations réglementaire et administratives, les attributions d'actions n'interviendraient alors qu'en fin d'exercice, contrairement aux pratiques habituelles de la société.

Afin de permettre de telles attributions, le Conseil de Surveillance a validé l'inscription à l'ordre du jour de la prochaine Assemblée Générale mixte d'une résolution à titre extraordinaire demandant une autorisation de l'Assemblée pour attribuer des actions gratuites sur une période de 38 mois et dans un cadre similaire à la précédente autorisation votée en avril 2019.

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 1^{er} 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. Au 31 décembre 2021, l'enveloppe attribuée au Directoire représente 168 000 actions, soit 48 % du plafond attribuable.

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.

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.

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 avait 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.

En 2021, le Groupe a attribué de nouveau des actions de performance à certains de ses collaborateurs et au Directoire, dans la stricte application de la politique décrite ci-avant. Les critères de performance attendue sur 2021 et 2022 pour le plan d'actions de performance attribuées en 2021 étaient basés sur l'EBITA consolidé et le *Cash Conversion Ratio*.

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).

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 LEFÉBURE, David LARRAMENDY et Régis RAVANAS au titre de leur mandat social.

Les membres du Directoire bénéficient d'un mécanisme de retraite complémentaire, et certains sont tenus par un engagement de non concurrence et d'indemnité de départ soumise à conditions de performance. Le détail de ces différents engagements sont décrits ci-après.

Retraite complémentaire

Depuis la conclusion de l'accord social 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 2021), 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 une cotisation maximale de 2 191 € par mois (26 290 € par année), répartis comme suit :

- 5,71 % à la charge de l'employeur, soit 16 442 € par bénéficiaire.

La charge versée par l'employeur à un assureur et comptabilisée par la Société au cours de l'exercice 2021, 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 2021.

- 3,42 % à la charge du salarié, soit 9 848 € par bénéficiaire.

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 2022 :

- du 16 janvier au 15 février 2022,
- du 5 avril au 26 avril 2022,
- du 26 juin au 26 juillet 2022,
- du 4 octobre au 25 octobre 2022.

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.

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 : 24 891 € annuels,
- Thomas VALENTIN : 22 541 € annuels,
- Jérôme LEFÉBURE : 38 729 € annuels,
- David LARRAMENDY : 46 896 € annuels,
- Régis RAVANAS : 19 581 € 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.

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, avait acté que la clause de non-concurrence signée avec Nicolas de TAVERNOST était désormais supprimée.

De même, le Conseil de Surveillance, lors de sa séance du 13 février 2020, avait pris acte du franchissement des 65 ans par Thomas VALENTIN et avait 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 LEFÉBURE pour une durée de 3 mois et il percevait 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 percevait 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).

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 des mandats sociaux qu'il détient aujourd'hui (le cas échéant renouvelés) au sein du Groupe M6 et de RTL Group 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.

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 dont le versement demeure soumis à (c) 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

A la suite de la signature des accords en vue du projet de fusion du Groupe M6 avec le Groupe TF1, et de l'annonce du choix de Nicolas de TAVERNOST comme premier président opérationnel du nouveau groupe, le Conseil de Surveillance de M6 a entériné le 28 juillet 2021 la suppression, avec l'accord de Nicolas de TAVERNOST, du mécanisme d'indemnisation en tous cas de départ qui existait à son bénéfice depuis 2017.

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 LEFÉBURE 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 LEFÉBURE.

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 LEFÉBURE.

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, 2013 et 2020 (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 LEFÉBURE 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 2021 est conforme à la politique de rémunération adoptée par les actionnaires lors de l'Assemblée Générale Mixte du 20 avril 2021 dans ses 7^{ème} et 12^{ème} résolutions.

Sur proposition du Comité des Rémunérations et des Nominations, le Conseil de Surveillance a arrêté le 15 février 2022 le montant individuel des rémunérations en numéraire attribuées à chacun des mandataires au titre de l'exercice 2021, qui se résume ainsi :

- Nicolas de TAVERNOST a perçu une rémunération fixe de 1 000 007 €, inchangée depuis 2016, et percevra une rémunération variable de 912 377 €, à laquelle s'ajoute une rémunération exceptionnelle de 3 581 000 € décidée par le Conseil de Surveillance du 28 juillet 2021, et annoncée à cette date.

Avec cette rémunération exceptionnelle, le Conseil de Surveillance a ainsi souhaité saluer 35 années de performances ininterrompues à la tête du Groupe, au moment où, d'une part, il a renoncé au bénéfice du mécanisme d'indemnisation en tous cas de départ dont il bénéficiait depuis 2017 et, d'autre part, il a accepté d'assurer la présidence exécutive du nouveau groupe qui sera constitué par la fusion avec le Groupe TF1.

Conformément aux engagements préexistants à son égard, cette rémunération exceptionnelle est strictement égale à 24 mois de sa rémunération fixe et variable perçue au cours des 12 mois précédant le vote de l'Assemblée Générale d'avril 2022, car elle ne lui sera versée qu'à l'issue du vote des actionnaires.

En application du cadre général relatif aux rémunérations exceptionnelles et de la politique de rémunération des mandataires sociaux approuvée par l'Assemblée Générale du 20 avril 2021 (*say on pay ex-ante*), le Conseil de Surveillance a considéré que :

- le projet de fusion avec le groupe TF1 est par nature majeur et exceptionnel,
- l'acceptation du Président du Directoire de poursuivre son mandat est parfaitement alignée avec l'intérêt social de la Société, tant pour conduire le Groupe pendant la période d'autorisation de l'opération par les pouvoirs publics qu'après l'opération envisagée.
- Thomas VALENTIN a perçu une rémunération fixe de 495 001 €, inchangée depuis 2010, et percevra une rémunération variable de 464 324 €, dont 116 807 € au titre de son mandat social.
- Régis RAVANAS a perçu une rémunération fixe de 550 004 €, et percevra une rémunération variable de 504 463 €, dont 28 317 € au titre de son mandat social.
- Jérôme LEFÉBURE a perçu une rémunération fixe de 410 007 €, inchangée depuis 2017, et percevra une rémunération variable de 224 929 €, dont 36 529 € au titre de son mandat social.

- David LARRAMENDY a perçu une rémunération fixe de 360 009 €, inchangée depuis 2018, et percevra une rémunération variable de 350 000 €, dont 50 000 € au titre de son mandat social.

La mise en paiement des parts variables attribuées en 2021 au titre de leurs mandats sociaux à chacun des membres du Directoire et de la rémunération exceptionnelle attribuée au Président du Directoire n'interviendra qu'une fois leurs montants approuvés par l'Assemblée Générale du 26 avril 2022.

- Actions de performance attribuées en 2021

En date du 20 avril 2021, le Conseil de Surveillance a autorisé l'attribution de 93 000 actions de performance au collège du Directoire, dont l'acquisition définitive n'interviendra qu'en avril 2023 sous conditions de présence à cette date et d'atteinte de deux performances opérationnelles pour chacun des exercices 2021 et 2022.

Les quantités maximales ont été fixées respectivement à 25 000 actions au bénéfice de Nicolas de TAVERNOST et 17 000 actions au bénéfice de chacun des quatre autres membres du collège.

- Actions de performance attribuées en 2019 et en cours d'acquisition

Le Conseil de Surveillance a validé les performances 2021 exigées au titre du Plan 2019-2021, attribué en juillet 2019 et arrivé à échéance de sa période triennale de performance.

Non seulement la performance 2021 est supérieure aux attentes maximales prévues dans le barème, mais la performance cumulée des trois exercices s'avère supérieure à l'objectif cumulé fixé pour la livraison de la totalité des actions attribuées en 2019, grâce aux surperformances de 2019 et 2021 qui compensent la contreperformance de l'exercice 2020 (marquée par l'émergence de l'épidémie de Covid-19).

Ainsi, la livraison de 75 000 actions interviendra le 31 mars 2022 pour les quantités respectives suivantes : 25 000 actions au bénéfice de Nicolas de TAVERNOST, 17 000 actions au bénéfice de Thomas VALENTIN et Jérôme LEFÉBURE et 16 000 actions au bénéfice de David LARRAMENDY.

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.

Depuis 2009, la société n'attribue plus de stock-options, 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 2020	Exercice 2021
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (2)	1 798 060	5 500 282
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice (4)	0	0
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice (6)	0	0
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice et liées à une performance pluriannuelle (6)	0	358 500
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	0	0
TOTAL	1 798 060	5 858 782

B. ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION EN NUMÉRAIRE

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

	Exercice 2020		Exercice 2021	
	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	790 524	830 532	912 377	790 524
Rémunération variable pluriannuelle	0	0	0	0
Rémunération exceptionnelle	0	0	3 581 000	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	1 790 531	1 830 539	5 493 384	1 790 531
Avantage en nature	7 530	7 530	6 898	6 898
TOTAL	1 798 060	1 838 069	5 500 282	1 797 429

Comme évoqué dans le paragraphe 3.3.1.5 du présent document, une rémunération exceptionnelle a été attribuée en juillet 2021 à Nicolas de TAVERNOST pour un montant de 3 581 000 €. Celui-ci résulte de l'application stricte de la formule de son indemnité en cas de cessation de son mandat qui préexistait à son bénéfice depuis 2017, soit 24 mois de sa rémunération fixe et variable perçue au cours des 12 derniers mois précédant le vote de l'Assemblée Générale d'avril 2022.

B.2 Composition de la part variable

La part variable maximale de sa rémunération peut atteindre 100 % de sa part fixe. En 2021, elle atteint 91,2 % en raison des performances réalisées et décrites ci-dessous :

Nicolas de TAVERNOST	Part maximale variable		Pourcentage de réalisation 2020		Pourcentage de réalisation 2021		Variation vers 2020 (en €)
	Montant	%	Part Variable 2020 (en €)	Part Variable 2021 (en €)			
EBITA consolidé	630 000	63 %	83,9 %	528 552	100,0 %	630 000	101 448
Part d'audience TV 4+	135 000	14 %	69,9 %	94 353	63,1 %	85 226	-9 127
Part d'audience TV Cible Commerciale des chaînes gratuites	135 000	14 %	50,1 %	67 619	72,0 %	97 150	29 531
RSE	50 000	5 %	100,0 %	50 000	100,0 %	50 000	0
RSE	50 000	5 %	100,0 %	50 000	100,0 %	50 000	0
TOTAL PART VARIABLE	1 000 000	100 %	79,1 %	790 524	91,2 %	912 377	121 853

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 2021 et liées à une performance pluriannuelle (Tableau 6 de la Recommandation AMF)

Au cours de l'exercice 2021, la société a attribué à Nicolas de TAVERNOST des actions de performance sur une période d'acquisition de 24 mois, soumise à une condition de présence à la date d'acquisition et à deux conditions de performance mesurées pour chacun des deux exercices 2021 et 2022 (surperformance de l'EBITA et du Cash Conversion Ratio).

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° AAAG2120042021-2 du 20 avril 2021	25 000	14,34	358 500	4,6 %	20 avril 2023	20 avril 2023	Performance attendue sur 2021 et 2022 mesurée sur l'EBITA consolidé et le Cash Conversion Ratio

3 GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Rémunérations et avantages versés aux mandataires sociaux

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

En juillet 2019, la société a attribué à Nicolas de TAVERNOST des actions de performance sur une période d'acquisition de 32 mois, soumise à une condition de présence à la date d'acquisition et à une condition de performance annuelle et cumulée pour les trois exercices 2019, 2020 et 2021.

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° 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 2021 et devenues disponibles au cours de l'année 2021 (Tableau 7 de la Recommandation AMF)

En juillet 2018, la société a attribué à Nicolas de TAVERNOST des actions de performance sur une période d'acquisition de 32 mois, soumise à une condition de présence à la date d'acquisition et à une condition de performance annuelle et cumulée pour les trois exercices 2018, 2019 et 2020.

N° et date du plan	Nombre d'actions acquises en 2021	Date de disponibilité = Date d'acquisition	Conditions d'acquisition
n° AAAG1825072018-2 du 25 juillet 2018	28 000	31 mars 2021	Performance attendue sur 2018, 2019 et 2020 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	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 2020	Exercice 2021
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice ⁽²⁾	911 678	968 339
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice ⁽⁴⁾	0	0
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice ⁽⁵⁾	0	0
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice et liées à une performance pluriannuelle ⁽⁶⁾	0	243 780
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	0	0
TOTAL	911 678	1 212 119

B. ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION EN NUMÉRAIRE

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

	Exercice 2020		Exercice 2021	
	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	105 584	118 859	116 807	105 584
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	305 000	312 505	347 517	305 000
Rémunération variable pluriannuelle	0	0	0	0
Rémunération exceptionnelle	0	0	0	0
Sous-total	905 585	926 365	959 325	905 586
Avantage en nature	6 093	6 093	9 014	9 014
TOTAL	911 678	932 458	968 339	914 599

B.2 Composition de la part variable

La part variable maximale de sa rémunération peut atteindre 111 % de sa part fixe. En 2021, elle atteint 93,8 % en raison des performances réalisées et décrites ci-dessous :

Thomas VALENTIN	Part maximale variable		Pourcentage de réalisation 2020	Part Variable 2020 (en €)	Pourcentage de réalisation 2021	Part Variable 2021 (en €)	Variation versus 2020 (en €)
	Montant	%					
	Part variable attachée au contrat de travail						
EBITA consolidé	269 500	49 %	87,5 %	235 712	100,0 %	269 500	33 789
Part d'audience TV 4+	57 750	11 %	69,9 %	40 362	63,1 %	36 458	-3 904
Part d'audience TV Cible commerciale des chaînes gratuites	57 750	11 %	50,1 %	28 926	72,0 %	41 559	12 633
Total attaché au contrat de travail	385 000	70 %	79,2 %	305 000	90,3 %	347 517	42 517
Part variable attachée au mandat :							
Part d'audience TV 4+	74 250	14 %	69,9 %	51 894	63,1 %	46 874	-5 020
Part d'audience TV Cible commerciale des chaînes gratuites	74 250	14 %	50,1 %	37 190	72,0 %	53 433	16 243
RSE	8 250	2 %	100,0 %	8 250	100,0 %	8 250	0
RSE	8 250	2 %	100,0 %	8 250	100,0 %	8 250	0
Total attaché au mandat	165 000	30 %	64,0 %	105 584	70,8 %	116 807	11 222
TOTAL PART VARIABLE	550 000	100 %	74,7 %	410 584	84,4 %	464 324	53 739

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 2021 et liées à une performance pluriannuelle (Tableau 6 de la Recommandation AMF)

Au cours de l'exercice 2021, la société a attribué à Thomas VALENTIN des actions de performance sur une période d'acquisition de 24 mois, soumise à une condition de présence à la date d'acquisition et à deux conditions de performance mesurées pour chacun des deux exercices 2021 et 2022 (surperformance de l'EBITA et du Cash Conversion Ratio).

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° AAAG2120042021-2 du 20 avril 2021	17 000	14,34	243 780	26,7 %	20 avril 2023	20 avril 2023	Performance attendue sur 2021 et 2022 mesurée sur l'EBITA consolidé et le Cash Conversion Ratio

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

En juillet 2019, la société a attribué à Thomas VALENTIN des actions de performance sur une période d'acquisition de 32 mois, soumise à une condition de présence à la date d'acquisition et à une condition de performance annuelle et cumulée pour les trois exercices 2019, 2020 et 2021.

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	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 2021 et devenues disponibles au cours de l'année 2021 (Tableau 7 de la Recommandation AMF)

En juillet 2018, la société a attribué à Thomas VALENTIN des actions de performance sur une période d'acquisition de 32 mois, soumise à une condition de présence à la date d'acquisition et à une condition de performance annuelle et cumulée pour les trois exercices 2018, 2019 et 2020.

N° et date du plan	Nombre d'actions acquises en 2021	Date de disponibilité = Date d'acquisition	Conditions d'acquisition
n° AAAG1825072018-2 du 25 juillet 2018	18 600	31 mars 2021	Performance attendue sur 2018, 2019 et 2020 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 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
✓		✓	16 448	✓			✓

(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

A. SYNTHÈSE DES RÉMUNÉRATIONS

Tableau 1 de la Recommandation AMF

	Exercice 2020	Exercice 2021
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (2)	1 030 371	1 060 905
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice (4)	0	0
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice (6)	0	0
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice et liées à une performance pluriannuelle (6)	0	243 780
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	0	0
TOTAL	1 030 371	1 304 685

3.3.2.4 B. ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION EN NUMÉRAIRE

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

	Exercice 2020		Exercice 2021	
	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	10 665	0	28 317	10 665
Rémunération variable pluriannuelle	0	0	0	0
Rémunération exceptionnelle	0	0	0	0
Part contrat de travail				
Rémunération fixe	550 004	550 004	550 004	550 004
Rémunération variable	463 265	344 000	476 146	463 265
Rémunération variable pluriannuelle	0	0	0	0
Rémunération exceptionnelle	0	0	0	0
Sous-total	1 023 933	894 004	1 054 467	1 023 934
Avantage en nature	6 438	6 438	6 438	6 438
TOTAL	1 030 371	900 442	1 060 905	1 030 372

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

B.2 Composition de la part variable

La part variable maximale de sa rémunération peut atteindre 117 % de sa part fixe. En 2021, elle atteint 91,7 % en raison des performances réalisées et décrites ci-dessous :

Regis RAVANAS	Part maximale variable		Pourcentage de réalisation 2020	Part Variable 2020 (en €)	Pourcentage de réalisation 2021	Part Variable 2021 (en €)	Variation versus 2020 (en €)
	Montant	%					
	Part variable attachée au contrat de travail :						
EBITA consolidé	181 500	28 %	83,9 %	152 273	100,0 %	181 500	29 227
EBITA Pôle Radio	211 750	33 %	65,9 %	139 627	100,0 %	211 750	72 123
Part d'audience Radio 13+ (Ldi-Vdi) des Antennes Radios	211 750	33 %	80,9 %	171 365	39,1 %	82 896	-88 469
Total attaché au contrat de travail	605 000	94 %	76,6 %	463 265	78,7 %	476 146	12 881
Part variable attachée au mandat :							
Part d'audience TV 4+	18 000	3 %	69,9 %	12 580	63,1 %	11 363	-1 217
Part d'audience TV Cible commerciale des chaînes gratuites	18 000	3 %	50,1 %	9 016	72,0 %	12 953	3 938
RSE	2 000	0 %	100,0 %	2 000	100,0 %	2 000	0
RSE	2 000	0 %	100,0 %	2 000	100,0 %	2 000	0
Ajustement prorata temporis (1 ^{er} janvier-27 juillet 2020)				-14 931			14 931
Total attaché au mandat	40 000	6 %	26,7 %	10 665	70,8 %	28 317	17 652
TOTAL PART VARIABLE	645 000	100 %	73,5 %	473 930	78,2 %	504 463	30 533

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 2021 et liées à une performance pluriannuelle (Tableau 6 de la Recommandation AMF)

Au cours de l'exercice 2021, la société a attribué à Régis RAVANAS des actions de performance sur une période d'acquisition de 24 mois, soumise à une condition de présence à la date d'acquisition et à deux conditions de performance mesurées pour chacun des deux exercices 2021 et 2022 (surperformance de l'EBITA et du Cash Conversion Ratio).

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° AAAG2120042021-2 du 20 avril 2021	17 000	14,34	243 780	23,7 %	20 avril 2023	20 avril 2023	Performance attendue sur 2021 et 2022 mesurée sur l'EBITA et le Cash Conversion Ratio

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

En juillet 2019, la société a attribué à Régis RAVANAS des actions de performance sur une période d'acquisition de 32 mois, soumise à une condition de présence à la date d'acquisition et à une condition de performance annuelle et cumulée pour les trois exercices 2019, 2020 et 2021.

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

C.4 Actions de performance acquises (livrées) au cours de l'exercice 2021 et devenues disponibles au cours de l'année 2021 (Tableau 7 de la Recommandation AMF)

En juillet 2019, la société a attribué à Régis RAVANAS, qui n'était pas encore membre du Directoire, des actions de performance sur une période d'acquisition de 32 mois, soumise à une condition de présence à la date d'acquisition et à une condition de performance annuelle pour l'exercice 2019.

N° et date du plan	Nombre d'actions acquises en 2021	Date de disponibilité = Date d'acquisition	Conditions d'acquisition
n° AAAG1930072019-1 du 30 juillet 2019	12 267	30 juillet 2021	Performance attendue sur 2019 au travers du résultat net consolidé

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 JÉRÔME LEFEBURE, MEMBRE DU DIRECTOIRE

A. SYNTHÈSE DES RÉMUNÉRATIONS

Tableau 1 de la Recommandation AMF

	Exercice 2020	Exercice 2021
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (2)	607 547	642 131
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice (4)	0	0
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice (6)	0	0
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice et liées à une performance pluriannuelle (6)	0	243 780
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	0	0
TOTAL	607 547	885 911

B. ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION EN NUMÉRAIRE

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

	Exercice 2020		Exercice 2021	
	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	33 019	37 170	36 529	33 019
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	157 327	162 809	188 400	157 326
Rémunération variable pluriannuelle	0	0	0	0
Rémunération exceptionnelle	0	0	0	0
Sous-total	600 353	609 986	634 936	600 353
Avantage en nature	7 195	7 195	7 195	7 195
TOTAL	607 547	617 181	642 131	607 547

B.2 Composition de la part variable

La part variable maximale de sa rémunération peut atteindre 59 % de sa part fixe. En 2021, elle atteint 54,9 % en raison des performances réalisées et décrites ci-dessous :

Jérôme LEFEBURE	Part maximale variable		Pourcentage de réalisation 2020	Part Variable 2020 (en €)	Pourcentage de réalisation 2021	Part Variable 2021 (en €)	Variation versus 2020 (en €)
	Montant	%					
Part variable attachée au contrat de travail :							
EBITA consolidé	188 400	79 %	83,5 %	157 327	100,0 %	188 400	31 074
Total attaché au contrat de travail	188 400	79 %	83,5 %	157 327	100,0 %	188 400	31 074
Part variable attachée au mandat :							
Part d'audience TV 4+	23 220	10 %	69,9 %	16 229	63,1 %	14 659	-1 570
Part d'audience TV Cible commerciale des chaînes gratuites	23 220	10 %	50,1 %	11 630	72,0 %	16 710	5 080
RSE	2 580	1 %	100,0 %	2 580	100,0 %	2 580	0
RSE	2 580	1 %	100,0 %	2 580	100,0 %	2 580	0
Total attaché au mandat	51 600	22 %	64,0 %	33 019	70,8 %	36 529	3 510
TOTAL PART VARIABLE	240 000	100 %	79,3 %	190 346	93,7 %	224 929	34 583

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 2021 et liées à une performance pluriannuelle (Tableau 6 de la Recommandation AMF)

Au cours de l'exercice 2021, la société a attribué à Jérôme LEFÉBURE des actions de performance sur une période d'acquisition de 24 mois, soumise à une condition de présence à la date d'acquisition et à deux conditions de performance mesurées pour chacun des deux exercices 2021 et 2022 (surperformance de l'EBITA et du Cash Conversion Ratio).

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° AAAG2120042021-2 du 20 avril 2021	17 000	14,34	243 780	23,7 %	20 avril 2023	20 avril 2023	Performance attendue sur 2021 et 2022 mesurée sur l'EBITA et le Cash Conversion Ratio

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

En juillet 2019, la société a attribué à Jérôme LEFÉBURE des actions de performance sur une période d'acquisition de 32 mois, soumise à une condition de présence à la date d'acquisition et à une condition de performance annuelle et cumulée pour les trois exercices 2019, 2020 et 2021.

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	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 2021 et devenues disponibles au cours de l'année 2021 (Tableau 7 de la Recommandation AMF)

En juillet 2018, la société a attribué à Jérôme LEFÉBURE des actions de performance sur une période d'acquisition de 32 mois, soumise à une condition de présence à la date d'acquisition et à une condition de performance annuelle et cumulée pour les trois exercices 2018, 2019 et 2020.

N° et date du plan	Nombre d'actions acquises en 2021	Date de disponibilité = Date d'acquisition	Conditions d'acquisition
n° AAAG1825072018-2 du 25 juillet 2018	14 000	31 mars 2021	Performance attendue sur 2018, 2019 et 2020 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	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 DAVID LARRAMENDY, MEMBRE DU DIRECTOIRE

A. SYNTHÈSE DES RÉMUNÉRATIONS

Tableau 1 de la Recommandation AMF

	Exercice 2020	Exercice 2021
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (2)	649 800	715 097
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)	0	243 780
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	0	0
TOTAL	649 799	958 877

B. ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION EN NUMÉRAIRE

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

	Exercice 2020		Exercice 2021	
	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	42 755	43 888	50 000	42 755
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	241 948	255 224	300 000	241 948
Rémunération variable pluriannuelle	0	0	0	0
Rémunération exceptionnelle	0	0	0	0
Sous-total	644 712	659 121	710 009	644 712
Avantage en nature	5 088	5 088	5 088	5 088
TOTAL	649 800	664 209	715 097	649 800

B.2 Composition de la part variable

La part variable maximale de sa rémunération peut atteindre 97 % de sa part fixe. En 2021, elle atteint ce plafond de 97 % en raison des performances réalisées et décrites ci-dessous :

David LARRAMENDY	Part maximale variable		Pourcentage de réalisation 2020		Part Variable 2020 (en €)		Pourcentage de réalisation 2021		Part Variable 2021 (en €)		Variation versus 2020 (en €)
	Montant	%									
Part variable attachée au contrat de travail :											
CA publicitaire Commercial hors IG	300 000	85 %	0,0 %	0	100,0 %	300 000	300 000	100,0 %	300 000	300 000	
Part variable complémentaire exceptionnelle				241 948			-241 947			-241 947	
Total attaché au mandat	300 000	85 %	80,6 %	241 948	100,0 %	300 000	58 053	100,0 %	300 000	58 053	
Part variable attachée au mandat :											
EBITA consolidé	45 000	13 %	83,9 %	37 755	100,0 %	45 000	7 245	100,0 %	45 000	7 245	
RSE	2 500	1 %	100,0 %	2 500	100,0 %	2 500	0	100,0 %	2 500	0	
RSE	2 500	1 %	100,0 %	2 500	100,0 %	2 500	0	100,0 %	2 500	0	
Total attaché au mandat	50 000	14 %	85,5 %	42 755	100,0 %	50 000	7 245	100,0 %	50 000	7 245	
TOTAL PART VARIABLE	350 000	100 %	81,3 %	284 703	100,0 %	350 000	65 298	100,0 %	350 000	65 298	

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 2021 et liées à une performance pluriannuelle (Tableau 6 de la Recommandation AMF)

Au cours de l'exercice 2021, la société a attribué à David LARRAMENDY des actions de performance sur une période d'acquisition de 24 mois, soumise à une condition de présence à la date d'acquisition et à deux conditions de performance mesurées pour chacun des deux exercices 2021 et 2022 (surperformance de l'EBITA et du Cash Conversion Ratio).

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° AAAG2120042021-2 du 20 avril 2021	17 000	14,34	243 780	23,7 %	20 avril 2023	20 avril 2023	Performance attendue sur 2021 et 2022 mesurée sur l'EBITA et le Cash Conversion Ratio

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

En juillet 2019, la société a attribué à David LARRAMENDY des actions de performance sur une période d'acquisition de 32 mois, soumise à une condition de présence à la date d'acquisition et à une condition de performance annuelle et cumulée pour les trois exercices 2019, 2020 et 2021.

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	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 2021 et devenues disponibles au cours de l'année 2021 (Tableau 7 de la Recommandation AMF)

En juillet 2018, la société a attribué à David LARRAMENDY des actions de performance sur une période d'acquisition de 32 mois, soumise à une condition de présence à la date d'acquisition et à une condition de performance annuelle et cumulée pour les trois exercices 2018, 2019 et 2020.

N° et date du plan	Nombre d'actions acquises en 2021	Date de disponibilité = Date d'acquisition	Conditions d'acquisition
n° AAAG1830072018-2 du 25 juillet 2018	15 500	31 mars 2021	Performance attendue sur 2018, 2019 et 2020 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	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

3.3.2.7 RATIOS D'ÉQUITÉ DES RÉMUNÉRATIONS DES DIRIGEANTS

Methodologie

En application de l'Ordonnance du 27 novembre 2019 relative à la rémunération des dirigeants mandataires sociaux des sociétés cotées, la Société publie au titre de l'exercice 2021 et des cinq exercices précédents, **un ratio d'équité pour chacun des membres du Directoire**, qui compare sa rémunération totale 2021 (y compris les actions de performance attribuées au cours de l'exercice) avec la rémunération **moyenne et médiane** de tous les collaborateurs de Métropole Télévision (y compris les actions de performance et l'épargne salariale).

La Société a choisi de calculer ces ratios sur la base des rémunérations **attribuées au cours de chaque exercice**, en appliquant les recommandations de l'AFEP et de l'AMF. Les rémunérations exceptionnelles ne sont pas intégrées dans l'ensemble des calculs sur l'intégralité de la période. L'évolution de ce ratio est comparé avec l'EBITA Groupe.

Principales évolutions

Concernant l'évolution des rémunérations en numéraire du Directoire, celles-ci augmentent moins que la rémunération moyenne et médiane des salariés sur 5 ans ou même sur l'année 2021, sauf pour David LARRAMENDY dont la rémunération a été revue et dont les performances 2021 atteignent le plafond.

Les rémunérations globales et les ratios d'équité de chacun des membres du Directoire, à l'exception de David LARRAMENDY, reculent davantage (-9 %, -11 % et -5 % respectivement pour Nicolas de TAVERNOST, Thomas VALENTIN et Jérôme LEFÉBURE) que la rémunération moyenne (-1 %) et médiane (+6 %) des salariés sur une période de 5 ans.

Concernant la rémunération en actions, les attributions annuelles 2021 sont en recul sur une période de cinq ans pour chacun des membres du Directoire, mais en croissance en 2021 en raison de l'absence d'attribution en 2020.

3 GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Rémunérations et avantages versés aux mandataires sociaux

	2017	2018	2019	2020	2021	Var. 5 ans	Variation sur 1 an	
Salariés	Rémunération Moyenne des salariés (hors mandataires sociaux)	75 786	70 715	71 864	70 136	75 155	-1%	7%
	Rémunération Médiane des salariés (hors mandataires sociaux)	57 046	56 715	58 274	59 979	60 595	6%	1%
	EBITA consolidé (en M€)	254	266	284	271	346,7	36%	28%
Nicolas de TAVERNST	Rémunération en numéraire (Tableau 2 Recommandation AMF)	1 932 508	1 789 611	1 838 320	1 798 060	1 912 377	-1%	6%
	Rémunération en actions de performance (Tableaux 6 Recommandation AMF)	564 600	419 160	330 750	-	358 500	-37%	N/A
	Rémunération du dirigeant (Numéraire+Actions)	2 497 108	2 208 771	2 169 070	1 798 060	2 270 877	-9%	26%
	Ratio d'équité avec Rémunération Moyenne	32,9	31,2	30,2	25,6	30,2	-8%	18%
	Ratio d'équité avec Rémunération Médiane	43,8	38,9	37,2	30,0	37,5	-14%	25%
Thomas VALENTIN	Rémunération en numéraire (Tableau 2 Recommandation AMF)	980 400	874 335	932 192	911 678	959 324	-2%	5%
	Rémunération en actions de performance (Tableaux 6 Recommandation AMF)	376 400	278 442	224 910	-	243 780	-35%	N/A
	Rémunération du dirigeant (Numéraire+Actions)	1 356 800	1 152 777	1 157 102	911 678	1 203 104	-11%	32%
	Ratio d'équité avec Rémunération Moyenne	17,9	16,3	16,1	13,0	16,0	-11%	23%
	Ratio d'équité avec Rémunération Médiane	23,8	20,3	19,9	15,2	19,9	-17%	31%
Régis RAVANAS	Rémunération en numéraire (Tableau 2 Recommandation AMF)				1 030 367	1 054 463	N/A	2%
	Rémunération en actions de performance (Tableaux 6 Recommandation AMF)				-	243 780	N/A	N/A
	Rémunération du dirigeant (Numéraire+Actions)				1 030 367	1 298 243	N/A	26%
	Ratio d'équité avec Rémunération Moyenne				14,7	17,3	N/A	18%
	Ratio d'équité avec Rémunération Médiane				17,2	21,4	N/A	25%
Jérôme LEFEBURE	Rémunération en numéraire (Tableau 2 Recommandation AMF)	642 970	614 472	617 181	607 547	634 929	-1%	5%
	Rémunération en actions de performance (Tableaux 6 Recommandation AMF)	282 300	209 580	224 910	-	243 780	-14%	N/A
	Rémunération du dirigeant (Numéraire+Actions)	925 270	824 052	842 091	607 547	878 709	-5%	45%
	Ratio d'équité avec Rémunération Moyenne	12,2	11,7	11,7	8,7	11,7	-4%	35%
	Ratio d'équité avec Rémunération Médiane	16,2	14,5	14,5	10,1	14,5	-11%	43%
David LARRAMENDY	Rémunération en numéraire (Tableau 2 Recommandation AMF)	554 684	704 913	664 209	649 800	710 000	28%	9%
	Rémunération en actions de performance (Tableaux 6 Recommandation AMF)	266 623	232 035	211 680	-	243 780	-9%	N/A
	Rémunération du dirigeant (Numéraire+Actions)	821 307	936 948	875 889	649 800	953 780	16%	47%
	Ratio d'équité avec Rémunération Moyenne	10,8	13,2	12,2	9,3	12,7	17%	37%
	Ratio d'équité avec Rémunération Médiane	14,4	16,5	15,0	10,8	15,7	9%	45%

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 26 avril 2022, 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 19^{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.

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 2021 DU MONTANT GLOBAL DE LA RÉMUNÉRATION ALLOUÉE AUX MEMBRES DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

L'année 2021 a été marquée par la création ou constitution de nouveaux comités du Conseil (Comité RSE, Comité Stratégique, Comité ad hoc), ayant conduit à une très forte augmentation du nombre de réunions, principalement sous l'effet du projet de fusion des Groupes M6 et TF1. Dans ce contexte, le Conseil de Surveillance, sur recommandation du Comité des Rémunérations et des Nominations, a décidé de :

- maintenir les parts fixes individuelles inchangées, pour un montant total de 103 000 €,
- répartir l'intégralité de l'enveloppe réservée à la part variable (133 000 €) au prorata de l'assiduité individuelle à toutes les réunions, en lieu et place d'un montant forfaitaire par réunion appliqué antérieurement.

La part variable est donc calculée en fonction de l'assiduité, et représente en totalité 133 000 €, soit 56,4 % 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 2021 est de 236 000 € (contre 220 250 € en 2020), et le détail individuel est le suivant :

	PART FIXE	PART VARIABLE	Montant attribué et versé en 2021	Montant attribué et versé en 2020
Elmar Heggen *	17 713 €	14 888 €	32 601 €	36 963 €
Björn Bauer *	9 287 €	10 918 €	20 205 €	18 037 €
Sophie de Bourgues	11 000 €	12 903 €	23 903 €	26 750 €
Marie Cheval	13 500 €	24 813 €	38 313 €	27 500 €
Philippe Delusinne *	8 000 €	7 940 €	15 940 €	16 750 €
Siska Ghesquiere *	8 000 €	7 940 €	15 940 €	16 750 €
Nicolas Houzé	16 500 €	26 799 €	43 299 €	37 500 €
Jennifer Mullin *	8 000 €	3 970 €	11 970 €	15 000 €
Mouna Sepehri	11 000 €	22 828 €	33 828 €	25 000 €
TOTAL	103 000 €	133 000 €	236 000 €	220 250 €

* avant retenue à la source de 12,8 %

Depuis la Loi de Finances du 30 décembre 2017, les dispositions fiscales relatives à la rémunération versée aux membres du Conseil de Surveillance du Groupe M6 résidant en France prévoient un 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 11 (pour Nicolas de TAVERNOST), 13 (pour Thomas VALENTIN), 14 (pour Régis RAVANAS), 15 (pour Jérôme LEFÉBURE) et 16 (pour David LARRAMENDY).

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 2021 de la rémunération des membres du Directoire est conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires du 26 avril 2022.

Il est rappelé que conformément à la Loi, les éléments de rémunérations dus ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2020 à Nicolas de TAVERNOST, en qualité de Président du Directoire, et Thomas VALENTIN, Jérôme LEFÉBURE et David LARRAMENDY, en qualité de membres du Directoire, ont été soumis au vote des actionnaires lors de l'Assemblée Générale Mixte du 20 avril 2021, dans les 6^{ème}, 8^{ème}, 9^{ème}, 10^{ème} et 11^{ème} résolutions, approuvées respectivement à 99,08 %, 83,73 %, 83,49 %, 80,43 % et 83,88 % des voix exprimées.

Nicolas de TAVERNOST

Éléments 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 le 1 ^{er} janvier 2016
Rémunération variable annuelle	790 524	912 377	Montant attribué au titre de 2021 en hausse de 15 % en raison de l'amélioration des performances opérationnelles Montant attribué représentant 91 % de la part fixe Multicritères décrits dans la politique de rémunération
Rémunération exceptionnelle		3 581 000	Dans la perspective du projet de fusion avec le groupe TF1, attribution d'une rémunération exceptionnelle, en lieu et place de l'indemnité de départ, pour saluer la performance réalisée depuis la création de la société en 1987
Actions de performance attribuées (liées à une performance pluriannuelle)		358 500	Nombre d'actions attribué : 25 000 (soit 0,02 % du capital) Performance attendue sur 2021 et 2022 mesurée sur l'EBITA consolidé et le <i>Cash Conversion Ratio</i>
Avantages de toutes natures	6 898	6 898	Véhicule de fonction
Indemnité de cessation de fonctions			Suppression du mécanisme d'indemnisation en tous cas de départ et attribution d'une rémunération exceptionnelle
Régime de retraite supplémentaire	16 442		Régime obligatoire de retraite par capitalisation (article 83) Cotisations Employeur et complétée par un versement personnel. Modalités 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 titre de l'exercice écoulé	Présentation
Rémunération variable annuelle	105 584	116 807	Montant attribué au titre de 2021 en hausse de +11 %, en raison de l'amélioration des performances opérationnelles 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	28 317	Montant attribué au titre de 2021 en hausse en raison de sa présence en année pleine au sein du Directoire (vs. 5 mois en 2020) et de l'amélioration des performances opérationnelles Multicritères décrits dans la politique de rémunération

Jérôme LEFÉBURE

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	33 019	36 529	Montant attribué au titre de 2021 en hausse de +11 %, en raison de l'amélioration des performances opérationnelles 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 titre de l'exercice écoulé	Présentation
Rémunération variable annuelle	42 755	50 000	Montant attribué au titre de 2021 en hausse de +17 %, en raison de l'amélioration des performances opérationnelles Multicritères décrits dans la politique de rémunération

Elmar HEGGEN, Président du Conseil de Surveillance

Éléments de rémunération soumis au vote	Montants attribués et versés au cours de l'exercice précédent	Montants attribués et versés au cours de l'exercice écoulé	Présentation
Somme allouée	36 963	32 601	Montant fixé par le Conseil de Surveillance, dont une part assise sur les fonctions exercées et une part au titre de l'assiduité (détail des montants dans le paragraphe 3.3.3 du présent document)