

3 GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Rémunérations et avantages versés aux mandataires sociaux

3.2.2 Fonctionnement du Directoire

Le Directoire est investi des pouvoirs les plus étendus à l'égard des tiers pour agir en toutes circonstances au nom de la Société, conformément aux dispositions de l'article 18 des Statuts.

Comme rappelé au paragraphe 3.1.2.3 du présent document, sont soumises à l'autorisation préalable du Conseil de Surveillance les décisions suivantes du Directoire (article 24.3 des Statuts) :

- les opérations significatives susceptibles d'affecter la stratégie de la Société et de son groupe et de modifier leur structure financière et leur périmètre d'activité ;
- les investissements et les engagements (y compris les prises de participations) dont le montant d'investissement est supérieur à 20 millions d'euros, dans la mesure où ces investissements n'ont pas été inscrits au budget ;
- les désinvestissements (y compris les cessions de participations) et/ou les dilutions d'un montant global ou d'un impact sur le bilan supérieur à 20 millions d'euros, dans la mesure où ces désinvestissements n'ont pas été inscrits au budget ;
- les émissions de valeurs mobilières qu'elle qu'en soit la nature, susceptibles d'entraîner une modification du capital social.

Le Directoire se réunit aussi souvent que l'intérêt de la Société l'exige. En 2022, le Directoire s'est réuni 40 fois et chacune de ces réunions a fait l'objet d'un compte rendu écrit. Le Directoire prépare chacun des dossiers pour les réunions du Conseil de Surveillance en veillant à présenter en détails la situation de chacune des activités du Groupe au cours du trimestre précédent. À cet effet, le Directoire veille à la pertinence des indicateurs de gestion opérationnelle présentés au Conseil de Surveillance afin de refléter les évolutions des différentes activités ou métiers.

Le Directoire étudie et décide collégalement des différents projets d'investissement qui lui sont présentés par les équipes opérationnelles.

Le Directoire arrête également les comptes semestriels et annuels, ainsi que les documents de gestion prévisionnels et les termes du rapport de gestion du Groupe, qui sont alors présentés au Conseil de Surveillance pour examen. Enfin, le Directoire décide de la communication financière du Groupe.

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 Montants versés au cours de 2022 ou attribués au titre de 2022 aux membres du Directoire

En application de l'article L. 22-10-9 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 2022 est conforme à la politique de rémunération adoptée par les actionnaires lors de l'Assemblée Générale Mixte du 26 avril 2022 dans ses 12^{ème} et 17^{ème} résolutions. Sur proposition du Comité des Rémunérations et des Nominations, le Conseil de Surveillance a arrêté le 13 février 2023 le montant individuel des rémunérations en numéraire attribuées à chacun des mandataires au titre de l'exercice 2022. Le présent chapitre présente individuellement les rémunérations de chacun des membres du directoire, selon le cadre recommandé par le guide d'élaboration des documents d'enregistrement universel, publié dans la recommandation AMF-2021-02. A cet égard, il est précisé que :

- le tableau 10 du Code AFEP-MEDEF relatif aux rémunérations variables pluriannuelles en numéraire n'est pas présenté puisque les membres du Directoire ne reçoivent pas de telles rémunérations variables.
- les tableaux 4, 5, 8 et 9 de la recommandation AMF-2021-02 ne sont également pas présentés, puisque la société n'attribue plus de stock-options depuis 2009, et il n'existe plus aucun plan en cours.
- le tableau 10 de la recommandation AMF-2021-02 présentant l'historique des attributions d'actions de performance est présenté en section 4.7.2 du présent document.

3.3.1.1 NICOLAS DE TAVERNOST, PRÉSIDENT DU DIRECTOIRE

A. SYNTHÈSE DES RÉMUNÉRATIONS ATTRIBUÉES

Tableau 1 Recommandation AMF	2021	2022
Rémunération en numéraire attribuée au titre de l'exercice	5 500 282	1 810 409
Rémunération variable pluriannuelle attribuée	Néant	Néant
Valorisation des options attribuées	Néant	Néant
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice et liées à une performance pluriannuelle	358 500	209 500
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	Néant	Néant
Total	5 858 782	2 019 909

La rémunération globale attribuée à Nicolas de TAVERNOST au titre de l'exercice 2022 s'élève à 2 019 909€, reflétant d'une part la performance opérationnelle du groupe au cours de l'exercice pour la rémunération en numéraire et d'autre part la baisse du cours de l'action pour les actions de performance attribuées en 2022.

B. ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION EN NUMÉRAIRE

Récapitulatif des rémunérations en numéraire

Tableau 2 Recommandation AMF	Exercice 2021		Exercice 2022	
	Attribués	Versés	Attribués	Versés
Rémunération en numéraire				
Rémunération fixe	1 000 007	1 000 007	1 000 007	1 000 007
Rémunération variable	912 377	790 524	801 033	912 377
Rémunération variable pluriannuelle	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle	3 581 000			3 581 000
Sous-total	5 493 384	1 790 531	1 801 040	5 493 384
Avantage en nature	6 898	6 898	9 369	9 369
Total	5 500 282	1 797 429	1 810 409	5 502 753

Nicolas de TAVERNOST a perçu en 2022 une rémunération fixe de 1 000 007 €, inchangée depuis 2016, à laquelle s'est ajouté le versement de la part variable attribuée au titre de 2021 pour 912 377€ et la rémunération exceptionnelle de 3 581 000 € décidée par le Conseil de Surveillance du 28 juillet 2021, et approuvée par l'assemblée générale du 26 avril 2022. Concernant la rémunération exceptionnelle, le conseil de surveillance souhaite rappeler la séquence des faits chronologiques ayant conduit à son octroi en juillet 2021 et son versement en mai 2022 :

- i. En juillet 2021, après la signature des accords entre les groupes Bouygues-RTL Group-TF1-M6, le conseil de surveillance a constaté que la limite d'âge statutaire du mandat de M. Nicolas de TAVERNOST allait intervenir le 20 août 2022, en plein cours de l'instruction du projet de fusion par les autorités de régulation,
- ii. Le conseil de surveillance a estimé que ce départ serait fortement préjudiciable à la société et à ses actionnaires, en créant des perturbations managériales dans une période incertaine pour le groupe et ses équipes,
- iii. Le conseil de surveillance a alors proposé à M. Nicolas de TAVERNOST de prolonger la durée de son mandat en soumettant à l'assemblée générale d'avril 2022 une modification statutaire de la limite d'âge, qui serait désormais portée à 75 ans,
- iv. Dans ce contexte spécifique M. Nicolas de TAVERNOST a accepté cette nouvelle prolongation de mandat et il a renoncé à l'indemnité en tous cas de départ qui lui aurait été versée en août 2022 si les circonstances particulières du projet de fusion n'étaient intervenues,
- v. Le conseil de surveillance a considéré que l'acceptation par Nicolas de TAVERNOST d'une nouvelle prolongation de son mandat justifiait le versement d'une rémunération exceptionnelle, égale à deux fois sa rémunération attribuée au titre de l'exercice 2020, dont le montant s'avère donc inférieur de 243 800€ à celui qu'il aurait perçu en 2022 à l'occasion de son départ sans circonstances particulières. A cet égard, il est rappelé que le conseil de surveillance a appliqué en 2021 le principe et les modalités de calcul qui avaient été soumis au vote des assemblées générales de 2017, 2018, 2019, 2020 et 2021 dans le cadre de la validation ex-ante de la politique de rémunération, et que cette dernière a été validée avec respectivement 80,93%, 98,84%, 99,68%, 83,6% et 79,04%.

3 GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Rémunérations et avantages versés aux mandataires sociaux

vi. L'assemblée générale du 26 avril 2022 a voté à 95,20% la modification de l'âge limite pour être membre du directoire, et à 67,28% l'autorisation ex-post de la rémunération exceptionnelle, qui a permis le versement en mai 2022.

Par ailleurs et au titre des performances réalisées en 2022, Nicolas de TAVERNOST percevra en 2023 une rémunération variable de 801 033 €, en recul de - 111.344€, soit -12,2%, reflétant les performances de l'exercice. Cette part variable ne lui sera versée qu'à l'issue du vote favorable de l'assemblée générale du 25 avril 2023.

Composition de la part variable

Comme indiqué dans la politique de rémunération, la part variable maximale de sa rémunération peut atteindre 100% de sa part fixe. En 2022, elle atteint 80,1% contre 91,2% au titre de 2021, en raison des performances réalisées en 2022 et décrites ci-dessous :

Nicolas de TAVERNOST	Pourcentage de réalisation 2022	Part variable en 2022 (en €)	Pourcentage de réalisation en 2021	Part variable en 2021 (en €)	Variation versus 2021 (en €)
EBITA consolidé	87,2%	549 563	100%	630 000	-80 437
Part d'audience TV 4+	54,3%	73 349	63,1%	85 226	-11 877
Part d'audience TV cible commerciale des chaînes gratuites	57,9%	78 121	72,0%	97 150	-19 029
RSE - Part des femmes dans la présentation des programmes d'information produit en interne pour les chaînes en clair	100%	50 000	100,0%	50 000	0
RSE - Nombre des sujets environnementaux diffusés dans les journaux télévisés	100%	50 000	100,0%	50 000	0
Total part variable	80,1%	801 033	91,2%	912 377	-111 344

C. ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION EN ACTION DE PERFORMANCE

C.1 Options

Néant - Le Groupe n'utilise plus cet outil de rémunération depuis 2009.

C.2 Actions de performance attribuée en 2022 et liées à une performance pluriannuelle sur trois exercices (Tableau 6 de la Recommandation AMF)

En octobre 2022, la société a attribué à Nicolas de TAVERNOST 25 000 actions de performance, sous une condition de présence au 31 mars 2025 et sous deux conditions de performance mesurées séparément pour chacun des trois exercices 2022 et 2023 et 2024 (surperformance de l'EBITA et du Cash Conversion Ratio).

N° et date du plan	Nombre d'actions attribuées	Valeur IFRS2 des actions	Valorisation IFRS2	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance
n° AAAG2022102022-2 du 10 octobre 2022	25 000	8,38	209 500 €	31 mars 2025	31 mars 2025	Performance attendue sur 2022, 2023 et 2024 mesurée sur l'EBITA consolidé et le Cash Conversion Ratio

La valeur IFRS 2 des actions de performance attribuées au titre de l'exercice représente 10,92% du cumul de la rémunération fixe et variable attribuée au titre de l'exercice précédent. Cette attribution est donc conforme à la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale du 26 avril 2022, dans laquelle l'attribution 2022 ne peut dépasser 100% du cumul de la rémunération fixe et variable attribuée au cours de l'exercice précédent.

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

Pour mémoire, la société n'a attribué aucune action de performance en 2020 dans le contexte très particulier du COVID. En avril 2021, la société a attribué à Nicolas de TAVERNOST 25 000 actions de performance, dont l'acquisition reste soumise à une condition présence à l'effectif durant les deux exercices 2021 et 2022 et à une condition de performance annuelle et cumulée pour les deux exercices 2021 et 2022. Cette période de performance de deux exercices résultait du calendrier prévisionnel de l'opération de fusion, qui n'aurait pas permis de mesurer la performance au-delà de la date de réalisation de la fusion qui était prévue dans les premiers jours de 2023, entraînant la disparition du périmètre du groupe pour l'exercice 2023.

N° et date du plan	Nombre d'actions attribuées	Valeur IFRS2 des actions	Valorisation IFRS2	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance
n° AAAG2120042021-2 du 20 avril 2021	25 000	14,34	358 500 €	20 avril 2023	20 avril 2023	Performance attendue sur 2021, et 2022 mesurée sur l'EBITA consolidé et le Cash Conversion Ratio

Après validation des performances de l'exercice 2022, il ressort un payout de 98,9% des quantités attribuées en 2021, dont 88,9% résultant de la surperformance en EBITA et 10% résultant du niveau de cash conversion opérationnel. Ainsi, 24 728 actions lui seront livrées à fin mars 2023.

C.4 Actions de performance acquises (livrées) au cours de l'exercice 2022 et devenues disponibles au cours de l'année 2022 (Tableau 7 de la Recommandation AMF)

En juillet 2019, la société a attribué 25 000 actions de performance à Nicolas de TAVERNOST, dont l'acquisition définitive restait soumise à une condition de présence au 31 mars 2022 et à une condition de performance annuelle et cumulée pour les trois exercices 2019, 2020 et 2021. Après constatation de la réalisation de la performance sur les trois exercices, les actions lui ont été livrées le 31 mars 2022.

N° et date du plan	Nombre d'actions attribuées	Valeur IFRS2 des actions	Valorisation IFRS2	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance
n° AAAG1930072019-2 du 30 juillet 2019	25 000	13,23	330 750	31 mars 2022	31 mars 2022	Performance attendue sur 2019, 2020 et 2021 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	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

E. SAY ON PAY EX-POST INDIVIDUEL

En application de l'article L 22-10-34 II du Code de Commerce, le versement de la part variable attribuée au titre du mandat exercé tout au long de l'exercice 2022 est conditionnée à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires du 25 avril 2023. Ainsi et conformément à la Politique de Rémunération 2022 autorisée par l'Assemblée Générale Mixte du 26 avril 2022, les éléments présentés ci-dessous seront soumis à l'approbation de la prochaine Assemblée générale (vote say on pay ex -post) dans la résolution 10 :

Nicolas de TAVERNOST			
Éléments de rémunération soumis au vote (en euros)	Montants attribués au titre de l'exercice 2022 (en euros)	Montants versés/livrés au cours de l'exercice 2022 (en euros)	Commentaire
Rémunération fixe	1 000 007	1 000 007	Inchangée depuis le 1er janvier 2016
Rémunération variable annuelle au titre du mandat	801 033	912 377	Montant attribué au titre de 2022 en baisse de 12.2%
Rémunération exceptionnelle		3 581 000	Attribuée en juillet 2021 et versée en mai 2022, après le vote favorable de l'Assemblée Générale du 26 avril 2022 (explication au § 3.3.2)
Actions de performance attribuées au titre d'une performance pluriannuelle de 3 exercices	358 500	209 500	Nombre d'actions attribuées : 25 000 (soit 0,02% du capital). Performance attendue sur 2022, 2023, 2024 sur l'EBITA consolidé et le Cash Conversion Ratio
Avantage en nature	9 369	9 369	Véhicule de fonction
Régime de retraite supplémentaire (part employeur versée)	16 442	16 442	Régime obligatoire de retraite par capitalisation (article 83). Cotisation employeur complétée par un versement personnel selon les modalités décrites dans la politique de rémunération

3.3.1.2 THOMAS VALENTIN, VICE-PRÉSIDENT DU DIRECTOIRE

A. SYNTHÈSE DES RÉMUNÉRATIONS ATTRIBUÉES

Tableau 1 Recommandation AMF (en euros)	2021	2022
Rémunération en numéraire attribuée au titre de l'exercice	968 339	903 710
Rémunération variable pluriannuelle attribuée	Néant	Néant
Valorisation des options attribuées	Néant	Néant
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice et liées à une performance pluriannuelle	243 780	142 460
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	Néant	Néant
Total	1 212 119	1 046 170

La rémunération globale attribuée à Thomas VALENTIN au titre de l'exercice 2022 s'élève à 1 046 170€, contre 1 212 119€ en 2021, reflétant d'une part la performance opérationnelle du groupe au cours de l'exercice pour la rémunération en numéraire et d'autre part la baisse du cours de l'action pour les actions de performance attribuées en 2022.

B. ANALYSE DE LA REMUNERATION EN NUMÉRAIRE

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

Tableau 2 Recommandation AMF (en euros)	Exercice 2021		Exercice 2022	
	Attribués	Versés	Attribués	Versés
Part attachée au contrat de travail :				
Rémunération fixe	495 001	495 001	495 001	495 001
Rémunération variable	347 517	305 000	299 886	347 517
Rémunération variable pluriannuelle	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-
Part attachée au mandat :				
Rémunération fixe	-	-	-	-
Rémunération variable	116 807	105 584	99 809	116 807
Rémunération variable pluriannuelle	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-
Sous-total	959 325	905 585	894 696	959 325
Avantage en nature	9 014	9 014	9 014	9 014
Total	968 339	914 599	903 710	968 339

Par ailleurs et au titre des performances réalisées en 2022, Thomas VALENTIN percevra en 2023 une rémunération variable de 399 695 €, attribuée au titre de 2022 et en recul de - 64 629€, soit -13,92%, reflétant les performances de l'exercice.

Composition de la part variable

Comme indiqué dans la politique de rémunération, la part variable maximale de sa rémunération peut atteindre 111 % de sa part fixe. En 2022, elle atteint 80,75 % contre 93,8 % au titre de 2021, en raison des performances réalisées et décrites ci-dessous :

Thomas VALENTIN	Pourcentage de réalisation 2022	Part variable en 2022 (en €)	Pourcentage de réalisation en 2021	Part variable en 2021 (en €)	Variation versus 2021 (en €)
Part variable attachée au contrat de travail					
EBITA consolidé	87,2%	235 091	100%	269 500	-34 409
Part d'audience TV 4+	54,3%	31 377	63,1%	36 458	-5 081
Part d'audience TV cible commerciale des chaînes gratuites	57,9%	33 419	72,0%	41 559	-8 141
Total attaché au contrat de travail	77,9%	299 886	90,3%	347 517	-47 631

Thomas VALENTIN	Pourcentage de réalisation 2022	Part variable en 2022 (en €)	Pourcentage de réalisation en 2021	Part variable en 2021 (en €)	Variation versus 2021 (en €)
Part variable attachée au mandat					
Part d'audience TV 4+	54,3%	40 342	63,1%	46 874	-6 532
Part d'audience TV cible commerciale des chaînes gratuites	57,9%	42 967	72,0%	53 433	-10 464
RSE - Part des femmes dans la présentation des programmes d'information produit en interne pour les chaînes en clair	100%	8 250	100%	8 250	0
RSE - Nombre des sujets environnementaux diffusés dans les journaux télévisés	100%	8 250	100%	8 250	0
Total attaché au mandat	60,5%	99 809	70,8%	116 807	-16 998
Total part variable	72,7%	399 695	84,4%	464 324	-64 629

La mise en paiement des parts variables attribuées en 2022 au titre de son mandat social n'interviendra qu'une fois leurs montants approuvés par l'Assemblée Générale du 25 avril 2023 (cf paragraphe D Say on Pay ex post individuel).

C. ANALYSE DE LA REMUNERATION EN ACTIONS DE PERFORMANCE

C.1 Options

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

C.2 Actions de performance attribuées en 2022 et liées à une performance pluriannuelle (Tableau 6 de la Recommandation AMF)

En octobre 2022, la société a attribué 17 000 actions de performance à Thomas VALENTIN, sous une condition de présence au 31 mars 2025 et sous deux conditions de performance mesurées séparément pour chacun des trois exercices 2022 et 2023 et 2024 (surperformance de l'EBITA et du Cash Conversion Ratio).

N° et date du plan	Nombre d'actions attribuées	Valeur IFRS2 des actions	Valorisation IFRS2	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance
n° AAAG2022102022-2 du 10 octobre 2022	17 000	8,38	142 460 €	31 mars 2025	31 mars 2025	Performance attendue sur 2022, 2023 et 2024 mesurée sur l'EBITA consolidé et le Cash Conversion Ratio

La valeur IFRS 2 des actions de performance attribuées au titre de l'exercice représente 15,7% du cumul de la rémunération fixe et variable attribuée au titre de l'exercice précédent. Cette attribution est donc conforme à la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale du 26 avril 2022, dans laquelle l'attribution 2022 ne peut dépasser 100% du cumul de la rémunération fixe et variable attribuée au cours de l'exercice précédent.

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

Pour mémoire, la société n'a attribué aucune action de performance en 2020 dans le contexte très particulier du COVID. En avril 2021, la société a attribué 17 000 actions de performance à Thomas VALENTIN, dont l'acquisition reste soumise à une condition de présence à l'effectif durant les deux exercices 2021 et 2022 et à une condition de performance annuelle et cumulée pour les deux exercices 2021 et 2022. Cette période de performance de deux exercices résultait du calendrier prévisionnel de l'opération de fusion, qui n'aurait pas permis de mesurer la performance au-delà de la date de réalisation de la fusion qui était prévue dans les premiers jours de 2023, entraînant la disparition du périmètre du groupe pour l'exercice 2023.

N° et date du plan	Nombre d'actions attribuées	Valeur IFRS2 des actions	Valorisation IFRS2	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance
n° AAAG2120042021-2 du 20 avril 2021	17 000	14,34	243 780 €	20 avril 2023	20 avril 2023	Performance attendue sur 2021, et 2022 mesurée sur l'EBITA consolidé et le Cash Conversion Ratio

Après validation des performances de l'exercice 2022, il ressort un payout de 98,9% des quantités attribuées en 2021, dont 88,9% résultant de la surperformance en EBITA et 10% résultant du niveau de cash conversion opérationnel. Ainsi, 16.815 actions lui seront livrées à fin mars 2023, sur les 17 000 attribuées en 2021.

C.4 Actions de performance acquises (livrées) au cours de l'exercice 2022 et devenues disponibles au cours de l'année 2022 (Tableau 7 de la Recommandation AMF)

En juillet 2019, la société a attribué 17 000 actions de performance à Thomas VALENTIN, dont l'acquisition définitive restait soumise à une condition de présence au 31 mars 2022 et à une condition de performance annuelle et cumulée pour les trois exercices 2019, 2020 et 2021. Après constatation de la réalisation de la performance sur les trois exercices, les actions lui ont été livrées le 31 mars 2022.

N° et date du plan	Nombre d'actions attribuées	Valeur IFRS2 des actions	Valorisation IFRS2	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance
n° AAAG1930072019-2 du 30 juillet 2019	17 000	13,23	224 910 €	31 mars 2022	31 mars 2022	Performance attendue sur 2019, 2020 et 2021 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	Oui	Non
✓		✓		16 442 €	✓			✓

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

E. 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 la résolution 12, en application de la Politique de Rémunération 2022 autorisée par l'Assemblée Générale Mixte du 26 avril 2022. Il est rappelé que conformément à la Loi, les éléments de rémunération dues ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2021 à Thomas VALENTIN, en qualité de membre du Directoire, ont été soumis au vote des actionnaires lors de l'Assemblée Générale Mixte du 26 avril 2022 dans la 13ème résolution, approuvée à 66,99% des voix exprimées. Il est précisé qu'en application de l'article L 22-10-34 II du Code de Commerce, le versement de la part variable attribuée au titre du mandat exercé tout au long de l'exercice 2022 est conditionnée à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires du 25 avril 2023. Ainsi et concernant l'exercice 2022, les éléments de rémunération de Thomas VALENTIN soumis au vote, dans la résolution n°12, sont les suivants :

Thomas VALENTIN			
Éléments de rémunération soumis au vote (en euros)	Montants attribués au titre de l'exercice 2022 (en euros)	Montants versés/livrés au cours de l'exercice 2022 (en euros)	Commentaire
Rémunération variable annuelle au titre du mandat	99 809	116 807	Montant attribué au titre de 2022 en baisse de 14,6%. Multicritères décrits dans la politique de rémunération

3.3.1.3 RÉGIS RAVANAS, MEMBRE DU DIRECTOIRE

A. SYNTHÈSE DES RÉMUNÉRATIONS ATTRIBUÉES

Tableau 1 Recommandation AMF (en euros)	2021	2022
Rémunération en numéraire attribuée au titre de l'exercice	1 060 905	1 096 207
Rémunération variable pluriannuelle attribuée	Néant	Néant
Valorisation des options attribuées	Néant	Néant
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice et liées à une performance pluriannuelle	243 780	142 460
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	Néant	Néant
Total	1 304 685	1 238 667

La rémunération globale attribuée à Régis RAVANAS au titre de l'exercice 2022 s'élève à 1 238 667€, contre 1 304 685€ en 2021, reflétant d'une part la performance opérationnelle du groupe au cours de l'exercice pour la rémunération en numéraire et d'autre part la baisse du cours de l'action pour les actions de performance attribuées en 2022.

B. ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION EN NUMÉRAIRE

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

Tableau 2 Recommandation AMF (en euros)	Exercice 2021		Exercice 2022	
	Attribués	Versés	Attribués	Versés
En euros				
Part attachée au contrat de travail :				
Rémunération fixe	550 004	550 004	550 004	550 004
Rémunération variable	476 146	463 265	515 569	476 146
Rémunération variable pluriannuelle	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-
Part attachée au mandat :				
Rémunération fixe	-	-	-	-
Rémunération variable	28 317	10 665	24 196	28 317
Rémunération variable pluriannuelle	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-
Sous-total	1 054 467	1 023 934	1 089 769	1 054 467
Avantage en nature	6 438	6 438	6 438	6 438
Total	1 060 905	1 030 372	1 096 207	1 060 905

Régis RAVANAS a perçu en 2022 une rémunération fixe de 550 004 € au titre de 2021, et il percevra en 2023 au titre de 2022 une rémunération variable de 539 765€, dont 24 196€ au titre de son mandat social.

Composition de la part variable

Comme indiqué dans la politique de rémunération, la part variable maximale de sa rémunération peut atteindre 117 % de sa part fixe. En 2022, elle atteint 98,1 % contre 91,7 % au titre de 2021, en raison des performances réalisées et décrites ci-dessous, dont la progression de l'indicateur d'audience de la Radio :

Régis RAVANAS	Pourcentage de réalisation 2022	Part variable en 2022 (en €)	Pourcentage de réalisation en 2021	Part variable en 2021 (en €)	Variation versus 2021 (en €)
Part variable attachée au contrat de travail					
EBITA consolidé	87,2%	158 327	100%	181 500	-23 173
EBITA Pôle Radio	87,8%	185 877	100%	211 750	-25 873
Part d'audience Radio 13+ (LDI-VDI) des antennes radios	80,9%	171 365	39,1%	82 896	88 469
Total attaché au contrat de travail	85,2%	515 569	78,7%	476 146	39 423
Part variable attachée au mandat					
Part d'audience TV 4+	54,3%	9 780	63,1%	11 363	-1 583
Part d'audience TV cible commerciale des chaînes gratuites	57,9%	10 416	72,0%	12 953	-2 537
RSE - Part des femmes dans la présentation des programmes d'information produit en interne pour les chaînes en clair	100%	2 000	100%	2 000	0
RSE - Nombre des sujets environnementaux diffusés dans les journaux télévisés	100%	2 000	100%	2 000	0
Total attaché au mandat	60,5%	24 196	70,8%	28 317	-4 121
Total part variable	83,7%	539 765	78,2%	504 463	35 302

La mise en paiement des parts variables attribuées en 2022 au titre de son mandat social n'interviendra qu'une fois leurs montants approuvés par l'Assemblée Générale du 25 avril 2023 (cf paragraphe E - Say on Pay ex post individuel).

C. ANALYSE DE LA REMUNERATION EN ACTIONS DE PERFORMANCE

C.1 Options

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

C.2 Actions de performance attribuées en 2022 et liées à une performance pluriannuelle (Tableau 6 de la Recommandation AMF)

En octobre 2022, la société a attribué 17 000 actions de performance à Régis RAVANAS, sous une condition de présence au 31 mars 2025 et sous deux conditions de performance mesurées séparément pour chacun des trois exercices 2022 et 2023 et 2024 (surperformance de l'EBITA et du Cash Conversion Ratio).

N° et date du plan	Nombre d'actions attribuées	Valeur IFRS2 des actions	Valorisation IFRS2	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance
n° AAAG2022102022-2 du 10 octobre 2022	17 000	8,38	142 460 €	31 mars 2025	31 mars 2025	Performance attendue sur 2022, 2023 et 2024 mesurée sur l'EBITA consolidé et le Cash Conversion Ratio

La valeur IFRS 2 des actions de performance attribuées au titre de l'exercice représente 13,4% du cumul de la rémunération fixe et variable attribuée au titre de l'exercice précédent. Cette attribution est donc conforme à la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale du 26 avril 2022, dans laquelle l'attribution 2022 ne peut dépasser 100% du cumul de la rémunération fixe et variable attribuée au cours de l'exercice précédent.

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

Pour mémoire, la société n'a attribué aucune action de performance en 2020 dans le contexte très particulier du COVID. En avril 2021, la société a attribué 17.000 actions de performance à Régis RAVANAS, dont l'acquisition reste soumise à une condition de présence à l'effectif durant les deux exercices 2021 et 2022 et à une condition de performance annuelle et cumulée pour les deux exercices 2021 et 2022. Cette période de performance de deux exercices résultait du calendrier prévisionnel de l'opération de fusion, qui n'aurait pas permis de mesurer la performance au-delà de la date de réalisation de la fusion qui était prévue dans les premiers jours de 2023, entraînant la disparition du périmètre du groupe pour l'exercice 2023.

N° et date du plan	Nombre d'actions attribuées	Valeur IFRS2 des actions	Valorisation IFRS2	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance
n° AAAG2120042021-2 du 20 avril 2021	17 000	14,34	243 780 €	20 avril 2023	20 avril 2023	Performance attendue sur 2021, et 2022 mesurée sur l'EBITA consolidé et le Cash Conversion Ratio

Après validation des performances de l'exercice 2022, il ressort un payout de 98,9% des quantités attribuées en 2021, dont 88,9% résultant de la surperformance en EBITA et 10% résultant du niveau de cash conversion opérationnel. Ainsi, 16.815 actions lui seront livrées à fin mars 2023, sur les 17 000 attribuées en 2021.

C.4 Actions de performance acquises (livrées) au cours de l'exercice 2022 et devenues disponibles au cours de l'année 2022 (Tableau 7 de la Recommandation AMF)

En juillet 2019, la société a attribué 5 000 actions de performance à Régis RAVANAS, dont l'acquisition définitive restait soumise à une condition de présence au 31 mars 2022 et à une condition de performance annuelle et cumulée pour les trois exercices 2019, 2020 et 2021. Après constatation de la réalisation de la performance sur les trois exercices, les actions lui ont été livrées le 31 mars 2022.

N° et date du plan	Nombre d'actions attribuées	Valeur IFRS2 des actions	Valorisation IFRS2	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance
n° AAAG1930072019-2 du 30 juillet 2019	5 000	13,23	66 150 €	31 mars 2022	31 mars 2022	Performance attendue sur 2019, 2020 et 2021 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	Oui	Non
✓		✓		16 442 €	✓			✓

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

E. 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 la résolution 13, en application de la Politique de Rémunération 2022 autorisée par l'Assemblée Générale Mixte du 26 avril 2022. Il est rappelé que conformément à la Loi, les éléments de rémunération dues ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2021 à Régis RAVANAS, en qualité de membre du Directoire, ont été soumis au vote des actionnaires lors de l'Assemblée Générale Mixte du 26 avril 2022 dans la 14ème résolution, approuvée à 67,72% des voix exprimées. Il est précisé qu'en application de l'article L 22-10-34 II du Code de Commerce, le versement de la part variable attribuée au titre du mandat exercé tout au long de l'exercice 2022 est conditionnée à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires du 25 avril 2023.

Ainsi et concernant l'exercice 2022, les éléments de rémunération de Régis RAVANAS soumis au vote sont les suivants :

Régis RAVANAS			
Éléments de rémunération soumis au vote (en euros)	Montants attribués au titre de l'exercice 2022 (en euros)	Montants versés/livrés au cours de l'exercice 2022 (en euros)	Commentaire
Rémunération variable annuelle au titre du mandat	24 196	28 317	Montant attribué au titre de 2022 en baisse de 14.6%. Multicritères décrits dans la politique de rémunération

3.3.1.4 JÉRÔME LEFEBURE, MEMBRE DU DIRECTOIRE

A. SYNTHÈSE DES RÉMUNÉRATIONS ATTRIBUÉES

Tableau 1 Recommandation AMF	2021	2022
Rémunération en numéraire attribuée au titre de l'exercice	642 131	945 547
Rémunération variable pluriannuelle attribuée	Néant	Néant
Valorisation des options attribuées	Néant	Néant
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice et liées à une performance pluriannuelle	243 780	142 460
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	Néant	Néant
Total	885 911	1 088 007

La rémunération globale attribuée à Jérôme LEFEBURE au titre de l'exercice 2022 s'élève à 1 088 007 €, contre 885 911€ en 2021.

B. ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION EN NUMÉRAIRE

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

Tableau 2 Recommandation AMF (en euros)	Exercice 2021		Exercice 2022	
	Attribués	Versés	Attribués	Versés
Part attachée au contrat de travail :				
Rémunération fixe	410 007	410 007	410 007	410 007
Rémunération variable	188 400	157 326	234 131	188 400
Rémunération variable pluriannuelle	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle	-	-	262 825	262 825
Part attachée au mandat :				
Rémunération fixe	-	-	-	-
Rémunération variable	36 529	33 019	31 213	36 529
Rémunération variable pluriannuelle	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-
Sous-total	634 936	600 353	936 176	897 761
Avantage en nature	7 195	7 195	7 371	7 371
Total	642 131	607 547	945 547	905 132

Jérôme LEFEBURE a perçu en 2022 une rémunération fixe de 410 007 €, inchangée depuis 2017, et percevra une rémunération variable de 265 344 € au titre de l'exercice 2022, dont 31 213 € au titre de son mandat social. Par ailleurs, le conseil de surveillance, sur proposition du comité des rémunérations, a autorisé l'attribution et le versement, au titre de son contrat de travail, d'une rémunération exceptionnelle, égale à 64% d'une année de rémunération fixe, soit 262 825€ en raison de son rôle et de son implication exceptionnelle tout au long des années 2021 et 2022 pour piloter les volets financiers, fiscaux, juridiques et systèmes d'information du projet de fusion des groupes TF1 et M6. Ces circonstances très particulières ont en effet exigé un double engagement pour assurer ses fonctions courantes tout en anticipant les choix et la mise en place des outils et processus indispensables au fonctionnement du nouveau groupe dès son premier jour.

Composition de la part variable

Comme indiqué dans la politique de rémunération, la part variable maximale de sa rémunération peut atteindre 73 % de sa part fixe. En 2022, elle atteint 64,7 % contre 54,9% en 2021, en raison des performances réalisées et décrites ci-dessous :

Jérôme LEFEBURE	Pourcentage de réalisation 2022	Part variable en 2022 (en €)	Pourcentage de réalisation en 2021	Part variable en 2021 (en €)	Variation versus 2021 (en €)
Part variable attachée au contrat de travail					
EBITA consolidé	87,2%	234 131	100,0%	188 400	45 731
Total attaché au contrat de travail	87,2%	234 131	100,0%	188 400	45 731
Part variable attachée au mandat					
Part d'audience TV 4+	54,3%	12 616	63,1%	14 659	-2 043
Part d'audience TV cible commerciale des chaînes gratuites	57,9%	13 437	72,0%	16 710	-3 273
RSE - Part des femmes dans la présentation des programmes d'information produit en interne pour les chaînes en clair	100,0%	2 580	100,0%	2 580	0
RSE - Nombre des sujets environnementaux diffusés dans les journaux télévisés	100,0%	2 580	100,0%	2 580	0
Total attaché au mandat	60,5%	31 213	70,8%	36 529	-5 316
Total part variable	82,9%	265 344	93,7%	224 929	40 415

La mise en paiement des parts variables attribuées en 2022 au titre de son mandat social n'interviendra qu'une fois leurs montants approuvés par l'Assemblée Générale du 25 avril 2023 (cf paragraphe E - Say on Pay ex post individuel).

C. ANALYSE DE LA REMUNERATION EN ACTIONS DE PERFORMANCE

C.1 Options

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

C.2 Actions de performance attribuées en 2022 et liées à une performance pluriannuelle (Tableau 6 de la Recommandation AMF)

En octobre 2022, la société a attribué 17 000 actions de performance à Jérôme LEFEBURE, sous une condition de présence au 31 mars 2025 et sous deux conditions de performance mesurées séparément pour chacun des trois exercices 2022 et 2023 et 2024 (surperformance de l'EBITA et du Cash Conversion Ratio).

N° et date du plan	Nombre d'actions attribuées	Valeur IFRS2 des actions	Valorisation IFRS2	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance
n° AAAG2022102022-2 du 10 octobre 2022	17 000	8,38	142 460 €	31 mars 2025	31 mars 2025	Performance attendue sur 2022, 2023 et 2024 mesurée sur l'EBITA consolidé et le Cash Conversion Ratio

La valeur IFRS 2 des actions de performance attribuées au titre de l'exercice représente 22,1% du cumul de la rémunération fixe et variable attribuée au titre de l'exercice précédent. Cette attribution est donc conforme à la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale du 26 avril 2022, dans laquelle l'attribution 2022 ne peut dépasser 100% du cumul de la rémunération fixe et variable attribuée au cours de l'exercice précédent.

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

Pour mémoire, la société n'a attribué aucune action de performance en 2020 dans le contexte très particulier du COVID. En avril 2021, la société a attribué 17 000 actions de performance à Jérôme LEFEBURE, dont l'acquisition reste soumise à une condition de présence à l'effectif durant les deux exercices 2021 et 2022 et à une condition de performance annuelle et cumulée pour les deux exercices 2021 et 2022. Cette période de performance de deux exercices résultait du calendrier prévisionnel de l'opération de fusion, qui n'aurait pas permis de mesurer la performance au-delà de la date de réalisation de la fusion qui était prévue dans les premiers jours de 2023, entraînant la disparition du périmètre du groupe pour l'exercice 2023.

3 GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Rémunérations et avantages versés aux mandataires sociaux

N° et date du plan	Nombre d'actions attribuées	Valeur IFRS2 des actions	Valorisation IFRS2	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance
n° AAAG2120042021-2 du 20 avril 2021	17 000	14,34	243 780 €	20 avril 2023	20 avril 2023	Performance attendue sur 2021, et 2022 mesurée sur l'EBITA consolidé et le Cash Conversion Ratio

Après validation des performances de l'exercice 2022, il ressort un payout de 98,9% des quantités attribuées en 2021, dont 88,9% résultant de la surperformance en EBITA et 10% résultant du niveau de cash conversion opérationnel. Ainsi, 16.815 actions lui seront livrées à fin mars 2023, sur les 17.000 attribuées en 2021.

C.4 Actions de performance acquises (livrées) au cours de l'exercice 2022 et devenues disponibles au cours de l'année 2022 (Tableau 7 de la Recommandation AMF)

En juillet 2019, la société a attribué 17 000 actions de performance à Jérôme LEFEBURE, dont l'acquisition définitive restait soumise à une condition de présence au 31 mars 2022 et à une condition de performance annuelle et cumulée pour les trois exercices 2019, 2020 et 2021. Après constatation de la réalisation de la performance sur les trois exercices, les actions lui ont été livrées le 31 mars 2022.

N° et date du plan	Nombre d'actions attribuées	Valeur IFRS2 des actions	Valorisation IFRS2	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance
n° AAAG1930072019-2 du 30 juillet 2019	17 000	13,23	224 910 €	31 mars 2022	31 mars 2022	Performance attendue sur 2019, 2020 et 2021 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	Oui	Non
✓		✓		16 442 €	✓			✓

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

E. 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 la résolution 14, en application de la Politique de Rémunération 2022 autorisée par l'Assemblée Générale Mixte du 26 avril 2022. Il est rappelé que conformément à la Loi, les éléments de rémunération dus ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2021 à Jérôme LEFEBURE, en qualité de membre du Directoire, ont été soumis au vote des actionnaires lors de l'Assemblée Générale Mixte du 26 avril 2022 dans la 15ème résolution, approuvée à 67,72% des voix exprimées. Il est précisé qu'en application de l'article L 22-10-34 II du Code de Commerce, le versement de la part variable attribuée au titre du mandat exercé tout au long de l'exercice 2022 est conditionnée à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires du 25 avril 2023. Ainsi et concernant l'exercice 2022, les éléments de rémunération de Jérôme LEFEBURE soumis au vote sont les suivants :

Jérôme LEFEBURE			
Éléments de rémunération soumis au vote (en euros)	Montants attribués au titre de l'exercice 2022 (en euros)	Montants versés/livrés au cours de l'exercice 2022 (en euros)	Commentaire
Rémunération variable annuelle au titre du mandat	31 213	36 529	Montant attribué au titre de 2022 en baisse de 14,6%. Multicritères décrits dans la politique de rémunération

3.3.1.5 DAVID LARRAMENDY, MEMBRE DU DIRECTOIRE

A. SYNTHÈSE DES RÉMUNÉRATIONS ATTRIBUÉES

Tableau 1 Recommandation AMF	2021	2022
Rémunération en numéraire attribuée au titre de l'exercice	715 097	687 243
Rémunération variable pluriannuelle attribuée	Néant	Néant
Valorisation des options attribuées	Néant	Néant
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice et liés à une performance pluriannuelle	243 780	142 460
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	Néant	Néant
Total	958 877	829 703

La rémunération globale attribuée à David LARRAMENDY au titre de l'exercice 2022 s'élève à 829 703€, contre 958 877€ en 2021, recul reflétant la baisse de la valeur IFRS 2 du titre entre 2022 et 2021.

B. ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION EN NUMÉRAIRE

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

Tableau 2 Recommandation de l'AMF	Exercice 2021		Exercice 2022	
	Attribués	Versés	Attribués	Versés
En euros				
Part attachée au contrat de travail :				
Rémunération fixe	360 009	360 009	400 010	400 010
Rémunération variable	300 000	241 948	237 891	300 000
Rémunération variable pluriannuelle	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-
Part attachée au mandat :				
Rémunération fixe	-	-	-	-
Rémunération variable	50 000	42 755	44 255	50 000
Rémunération variable pluriannuelle	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-
Sous-total	710 009	644 712	682 155	750 010
Avantage en nature	5 088	5 088	5 088	5 088
Total	715 097	649 800	687 243	755 098

David LARRAMENDY a perçu en 2022 une rémunération fixe de 400 010 €, et percevra une rémunération variable de 282 1465 € au titre de l'exercice 2022, dont 44 255 € au titre de son mandat social.

Composition de la part variable

Comme indiqué dans la politique de rémunération, la part variable maximale de sa rémunération peut atteindre 97 % de sa part fixe. En 2022, elle atteint 70,5 % contre 87,5 % au titre de 2021, en raison des performances réalisées et décrites ci-dessous :

David LARRAMENDY	Pourcentage de réalisation 2022	Part variable en 2022 (en €)	Pourcentage de réalisation en 2021	Part variable en 2021 (en €)	Variation vers 2021 (en €)
Part variable attachée au contrat de travail					
CA Publicitaire commercial hors IG	68,0%	237 891	100,0%	300 000	-62 109
Total attaché au contrat de travail	68,0%	237 891	100,0%	300 000	-62 109
Part variable attachée au mandat					
EBITA consolidé	87,2%	39 255	100,0%	45 000	-5 745
RSE - Part des femmes dans la présentation des programmes d'information produit en interne pour les chaînes en clair	100,0%	2 500	100,0%	2 500	0
RSE - Nombre des sujets environnementaux diffusés dans les journaux télévisés	100,0%	2 500	100,0%	2 500	0
Total attaché au mandat	88,5%	44 255	100,0%	50 000	-5 745
Total part variable	70,5%	282 145	100,0%	350 000	-67 855

La mise en paiement des parts variables attribuées en 2022 au titre de son mandat social n'interviendra qu'une fois leurs montants approuvés par l'Assemblée Générale du 25 avril 2023 (cf paragraphe E - Say on Pay ex post individuel).

C. ANALYSE DE LA REMUNERATION EN ACTIONS DE PERFORMANCE

C.1 Options

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

C.2 Actions de performance attribuées en 2022 et liées à une performance pluriannuelle (Tableau 6 de la Recommandation AMF)

En octobre 2022, la société a attribué 17 000 actions de performance à David LARRAMENDY, sous une condition de présence au 31 mars 2025 et sous deux conditions de performance mesurées séparément pour chacun des trois exercices 2022 et 2023 et 2024 (surperformance de l'EBITA et du Cash Conversion Ratio).

N° et date du plan	Nombre d'actions attribuées	Valeur IFRS2 des actions	Valorisation IFRS2	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance
n° AAAG2022102022-2 du 10 octobre 2022	17 000	8,38	142 460 €	31 mars 2025	31 mars 2025	Performance attendue sur 2022, 2023 et 2024 mesurée sur l'EBITA consolidé et le Cash Conversion Ratio

La valeur IFRS 2 des actions de performance attribuées au titre de l'exercice représente 19,9% du cumul de la rémunération fixe et variable attribuée au titre de l'exercice précédent. Cette attribution est donc conforme à la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale du 26 avril 2022, dans laquelle l'attribution 2022 ne peut dépasser 100% du cumul de la rémunération fixe et variable attribuée au cours de l'exercice précédent.

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

Pour mémoire, la société n'a attribué aucune action de performance en 2020 dans le contexte très particulier du COVID. En avril 2021, la société a attribué 17 000 actions de performance à David LARRAMENDY, dont l'acquisition reste soumise à une condition de présence à l'effectif durant les deux exercices 2021 et 2022 et à une condition de performance annuelle et cumulée pour les deux exercices 2021 et 2022. Cette période de performance de deux exercices résultait du calendrier prévisionnel de l'opération de fusion, qui n'aurait pas permis de mesurer la performance au-delà de la date de réalisation de la fusion qui était prévue dans les premiers jours de 2023, entraînant la disparition du périmètre du groupe pour l'exercice 2023.

N° et date du plan	Nombre d'actions attribuées	Valeur IFRS2 des actions	Valorisation IFRS2	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance
n° AAAG2120042021-2 du 20 avril 2021	17 000	14,34	243 780 €	20 avril 2023	20 avril 2023	Performance attendue sur 2021, et 2022 mesurée sur l'EBITA consolidé et le Cash Conversion Ratio

Après validation des performances de l'exercice 2022, il ressort un payout de 98,9% des quantités attribuées en 2021, dont 88,9% résultant de la surperformance en EBITA et 10% résultant du niveau de cash conversion opérationnel. Ainsi, 16.815 actions lui seront livrées à fin mars 2023, sur les 17 000 attribuées en 2021.

C.4 Actions de performance acquises (livrées) au cours de l'exercice 2022 et devenues disponibles au cours de l'année 2022 (Tableau 7 de la Recommandation AMF)

En juillet 2019, la société a attribué 16 000 actions de performance à David LARRAMENDY, dont la livraison est soumise à une condition de présence au 31 mars 2022 et à une condition de performance annuelle et cumulée pour les trois

exercices 2019, 2020 et 2021. Après constatation de la réalisation de la performance sur les trois exercices, les actions lui ont été livrées le 31 mars 2022.

N° et date du plan	Nombre d'actions attribuées	Valeur IFRS2 des actions	Valorisation IFRS2	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance
n° AAAG1930072019-2 du 30 juillet 2019	16 000	13,23	211 680 €	31 mars 2022	31 mars 2022	Performance attendue sur 2019, 2020 et 2021 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	Oui	Non
✓		✓		16 442 €	✓			✓

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

E. 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 la résolution 15, en application de la Politique de Rémunération 2022 autorisée par l'Assemblée Générale Mixte du 26 avril 2022. Il est rappelé que conformément à la Loi, les éléments de rémunération dues ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2021 à David LARRAMENDY, en qualité de membre du Directoire, ont été soumis au vote des actionnaires lors de l'Assemblée Générale Mixte du 26 avril 2022 dans la 16ème résolution, approuvée à 67,72% des voix exprimées. Il est précisé qu'en application de l'article L. 22-10-34 II du Code de Commerce, le versement de la part variable attribuée au titre du mandat exercé tout au long de l'exercice 2022 est conditionnée à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires du 25 avril 2023. Ainsi et concernant l'exercice 2022, les éléments de rémunération de David LARRAMENDY soumis au vote sont les suivants :

David LARRAMENDY			
Éléments de rémunération soumis au vote (en euros)	Montants attribués au titre de l'exercice 2022 (en euros)	Montants versés/livrés au cours de l'exercice 2022 (en euros)	Commentaire
Rémunération variable annuelle au titre du mandat	44 255	50 000	Montant attribué au titre de 2022 en baisse de 11,5%. Multicritères décrits dans la politique de rémunération

3.3.1.6 RATIOS D'ÉQUITÉ DES RÉMUNÉRATIONS DES DIRIGEANTS

Methodologie

En application de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce, la Société publie au titre de l'exercice 2022 et des cinq exercices précédents, **un ratio d'équité pour chacun des membres du Directoire.**

a. Le ratio d'équité compare la rémunération totale (en numéraire et en actions de performance attribuées au cours de l'exercice) avec la rémunération **moyenne et médiane** de tous les collaborateurs de **Métropole Télévision SA** (y compris les actions de performance et l'épargne salariale).

b. Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, la société publie désormais également le **ratio d'équité à l'égard de tous les collaborateurs du Groupe** (Métropole Télévision et ses filiales), qui opère ses activités en France.

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 de l'exercice 2022

Sur 5 ans, les rémunérations des membres du Directoire (Nicolas de TAVERNOST de -9%, Thomas VALENTIN de -9%, David LARRAMENDY de -11% et Jérôme LEFEBURE stable) reculent principalement en raison de la baisse du cours de l'action. Sur cette même période la rémunération moyenne et médiane des salariés progressent de + 9% et +13% pour Métropole Télévision SA et de +8% et +9% pour le Groupe. Ainsi les ratios d'équité de chacun des membres du Directoire reculent sur la même période.

Sur l'année 2022, le recul des rémunérations du collège est plus significatif en raison d'une part de performances opérationnelles inférieures et d'autre part de la baisse du cours de l'action. Les rémunérations moyennes et médianes des salariés tant de Métropole Télévision que du Groupe ont en revanche progressé, et le ratio d'équité 2022 est donc inférieur à celui constaté en 2021 pour chacun des membres du collège.

Ratio d'équité à l'égard des salariés de Métropole Télévision SA

	2018	2019	2020	2021	2022	Variation sur 5 ans	Variation sur 1 an	
Salariés	Rémunération Moyenne des salariés M6 SA (hors mandataires sociaux)	70 715	71 864	70 136	75 155	77 407	9%	3%
	Rémunération Médiane des salariés M6 SA (hors mandataires sociaux)	56 715	58 274	59 979	60 595	64 285	13%	6%
	EBITA consolidé (en M€)	266	284	271	346	336	26%	-3%
<i>Rémunérations en numéraire (hors rémunération exceptionnelle) et en actions de performance</i>								
Nicolas de TAVERNOST	Rémunération en numéraire (Tableau 2 Recommandation AMF)	1 789 611	1 838 320	1 798 060	1 919 282	1 810 409	1%	-6%
	Rémunération en actions de performance (Tableaux 6 Recommandation AMF)	419 160	330 750	-	358 500	209 500	-50%	-42%
	Rémunération du dirigeant (Numéraire+Actions)	2 208 771	2 169 070	1 798 060	2 277 782	2 019 909	-9%	-11%
	Ratio d'équité avec Rémunération Moyenne M6 SA	31,2	30,2	25,6	30,3	26,1	-16%	-14%
	Ratio d'équité avec Rémunération Médiane M6 SA	38,9	37,2	30,0	37,6	31,4	-19%	-16%
Thomas VALENTIN	Rémunération en numéraire (Tableau 2 Recommandation AMF)	874 335	932 192	911 678	968 339	903 710	3%	-7%
	Rémunération en actions de performance (Tableaux 6 Recommandation AMF)	278 442	224 910	-	243 780	142 460	-49%	-42%
	Rémunération du dirigeant (Numéraire+Actions)	1 152 777	1 157 102	911 678	1 212 119	1 046 170	-9%	-14%
	Ratio d'équité avec Rémunération Moyenne M6 SA	16,3	16,1	13,0	16,1	13,5	-17%	-16%
	Ratio d'équité avec Rémunération Médiane M6 SA	20,3	19,9	15,2	20,0	16,3	-20%	-19%
Régis RAVANAS	Rémunération en numéraire (Tableau 2 Recommandation AMF)			1 030 371	1 060 905	1 096 207		3%
	Rémunération en actions de performance (Tableaux 6 Recommandation AMF)			-	243 780	142 460		-42%
	Rémunération du dirigeant (Numéraire+Actions)			1 030 371	1 304 685	1 238 667		-5%
	Ratio d'équité avec Rémunération Moyenne M6 SA			14,7	17,4	16,0		-8%
	Ratio d'équité avec Rémunération Médiane M6 SA			17,2	21,5	19,3		-11%
Jérôme LEFEBURE	Rémunération en numéraire (Tableau 2 Recommandation AMF)	614 472	617 181	607 547	642 131	682 722	11%	6%
	Rémunération en actions de performance (Tableaux 6 Recommandation AMF)	209 580	224 910	-	243 780	142 460	-32%	-42%
	Rémunération du dirigeant (Numéraire+Actions)	824 052	842 091	607 547	885 911	825 182	0%	-7%
	Ratio d'équité avec Rémunération Moyenne M6 SA	11,7	11,7	8,7	11,8	10,7	-9%	-10%
	Ratio d'équité avec Rémunération Médiane M6 SA	14,5	14,5	10,1	14,6	12,8	-12%	-12%
David LARRAMENDY	Rémunération en numéraire (Tableau 2 Recommandation AMF)	704 913	664 209	649 800	715 097	687 243	-3%	-4%
	Rémunération en actions de performance (Tableaux 6 Recommandation AMF)	232 035	211 680	-	243 780	142 460	-39%	-42%
	Rémunération du dirigeant (Numéraire+Actions)	936 948	875 889	649 800	958 877	829 703	-11%	-13%
	Ratio d'équité avec Rémunération Moyenne M6 SA	13,2	12,2	9,3	12,8	10,7	-19%	-16%
	Ratio d'équité avec Rémunération Médiane M6 SA	16,5	15,0	10,8	15,8	12,9	-22%	-18%

Ratio d'équité à l'égard des salariés du Groupe M6

	2018	2019	2020	2021	2022	Var. 5 ans	Variation sur 1 an	
Salariés	Rémunération Moyenne des salariés Groupe (hors mandataires sociaux)	69 419	70 929	68 923	73 052	75 028	8%	3%
	Rémunération Médiane des salariés Groupe (hors mandataires sociaux)	57 071	58 729	58 340	58 119	62 085	9%	7%
	EBITA consolidé (en M€)	266	284	271	347	336	26%	-3%
<i>Rémunérations en numéraire (hors rémunération exceptionnelle) et en actions de performance</i>								
Nicolas de TAVERNOST	Rémunération du dirigeant (Numéraire+Actions)	2 208 771	2 169 070	1 798 060	2 277 782	2 019 909	-9%	-11%
	Ratio d'équité avec Rémunération Moyenne M6 SA	31,8	30,6	26,1	31,2	26,9	-15%	-14%
	Ratio d'équité avec Rémunération Médiane M6 SA	38,7	36,9	30,8	39,2	32,5	-16%	-17%
Thomas VALENTIN	Rémunération du dirigeant (Numéraire+Actions)	1 152 777	1 157 102	911 678	1 212 119	1 046 170	-9%	-14%
	Ratio d'équité avec Rémunération Moyenne M6 SA	16,6	16,3	13,2	16,6	13,9	-16%	-16%
	Ratio d'équité avec Rémunération Médiane M6 SA	20,2	19,7	15,6	20,9	16,9	-17%	-19%
Régis RAVANAS	Rémunération du dirigeant (Numéraire+Actions)			1 030 367	1 304 685	1 238 667		-5%
	Ratio d'équité avec Rémunération Moyenne M6 SA			14,9	17,9	16,5		-8%
	Ratio d'équité avec Rémunération Médiane M6 SA			17,7	22,4	20,0		-11%
Jérôme LEFEBURE	Rémunération du dirigeant (Numéraire+Actions)	824 052	842 091	607 547	885 911	825 182	0%	-7%
	Ratio d'équité avec Rémunération Moyenne M6 SA	11,9	11,9	8,8	12,1	11,0	-7%	-9%
	Ratio d'équité avec Rémunération Médiane M6 SA	14,4	14,3	10,4	15,2	13,3	-8%	-13%
David LARRAMENDY	Rémunération du dirigeant (Numéraire+Actions)	936 948	875 889	649 800	958 877	829 703	-11%	-13%
	Ratio d'équité avec Rémunération Moyenne M6 SA	13,5	12,3	9,4	13,1	11,1	-18%	-16%
	Ratio d'équité avec Rémunération Médiane M6 SA	16,4	14,9	11,1	16,5	13,4	-19%	-19%

3.3.2 Politique de rémunérations 2023 des membres du Directoire

La section 3.3.2 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. Cette politique de rémunération sera soumise à l'Assemblée Générale Mixte des actionnaires convoquée pour le 25 avril 2023, en application de l'article L. 22-10-26 du Code de commerce, et plus particulièrement :

- dans la 12ème résolution, en ce qui concerne le vote say on pay ex-ante sur la politique de rémunération 2023 du Président du Directoire au vote,
- dans la 17ème résolution, en ce qui concerne le vote say on pay ex-ante sur la politique de rémunération 2023 des autres membres du Directoire.

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.

3.3.2.1 MODIFICATIONS APPORTÉES DANS LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION 2023

Sur proposition du comité des rémunérations et à l'occasion de la nomination d'un nouveau collègue du directoire, le Conseil de Surveillance du 13 février 2023 a entériné un ensemble de modification de la politique de rémunération des dirigeants, afin d'adopter les meilleures pratiques en matière de rémunération des dirigeants et d'améliorer la lisibilité de la politique de rémunération des dirigeants. Ces modifications pour l'exercice 2023 concernent principalement :

- La suppression des dispositifs ponctuels qui avaient été adoptées en 2022 en raison du projet de fusion des groupes TF1 et M6, dont la réalisation incertaine avait imposé de prévoir des mécanismes alternatifs aux dispositifs préexistants, notamment en ce qui concerne la rémunération en actions de performance.

Ainsi, le conseil de surveillance a rétabli l'usage exclusif d'une mesure de performance sur trois exercices pour la rémunération en actions, après une attribution dérogatoire en avril 2021 mesurée sur deux exercices.

- L'élargissement du vote ex-Post de l'assemblée générale à la totalité des rémunérations, attribuées en 2023 tant au titre des contrats de travail que des mandats sociaux,
- Le plafonnement des éventuelles rémunérations exceptionnelles à une année de rémunération fixe, dont le conseil de surveillance garde la faculté d'attribution dans le cadre de circonstances très particulières ou de la réalisation d'une opération majeure pour la société.

3.3.2.2 MODIFICATION DU COLLÈGE DU DIRECTOIRE DEPUIS LE 13 FÉVRIER 2023

Lors de sa séance du 13 février 2023, le conseil de surveillance a nommé un nouveau collège de cinq membres, dont seulement deux membres issus du précédent directoire. Concernant les trois membres sortants, le conseil de surveillance a pris soin de définir le cadre général de leur rémunération pour la durée de leur mandat entre le 1^{er} janvier et le 13 février 2023, qui sera strictement identique à celui défini et autorisé pour l'exercice 2022, en rappelant que la part variable de Jérôme LEFEBURE au titre de son contrat de travail a été portée à 348 400€ au 1^{er} janvier 2023 en application d'une décision du conseil de surveillance en date du 15 février 2022, publiée le 17 février 2022 sur le site, conformément aux règles du Code AFEP-MEDEF.

Les rémunérations individuelles 2023 de chacun seront soumises au vote ex post de l'assemblée générale 2024 sur les comptes de l'exercice 2023 pour la fraction attribuée au prorata temporis de la durée effective de leur mandat, soit entre le 1^{er} janvier et le 13 février 2023.

Le tableau ci-dessous présente la fraction maximale qui pourrait leur être attribuée à ce titre :

Rémunération 2023	Part fixe	Part variable maximale	Total maximal	Part fixe	Parts variables maximales	Total maximal
	(contrat de travail)	contrat + mandat				
Thomas VALENTIN	495 001	550 000	1 045 001	57 116	68 750	125 866
Régis RAVANAS	550 004	645 000	1 195 004	63 462	80 625	144 087
Jérôme LEFEBURE	410 007	400 000	810 007	47 309	50 000	97 309

Depuis le 13 février 2023, chacun de ces trois anciens membres du directoire poursuit ses fonctions et responsabilités opérationnelles, encadrées par son seul contrat de travail.

3.3.2.3 GRANDS PRINCIPES DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION 2023 DES DIRIGEANTS

Les développements qui suivent décrivent 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 énoncés dans le paragraphe §26-1-2 du Code AFEP-MEDEF de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées révisé en décembre 2022 (exhaustivité, équilibre, comparabilité, cohérence, intelligibilité des règles, et mesure). 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 trois outils de rémunération différents, ayant chacun un objectif identifié :

1. **la part fixe** de chacun des membres qui reflète la rémunération de marché pour des fonctions équivalentes.
2. **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.
3. **les actions de performance**, instrument de rémunération à long terme (3 exercices), et soumis à des conditions exigeantes : deux critères de performance pluriannuelle et une présence tout au long de la période considérée.

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. Ainsi, le cumul de ces trois 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, notamment par la définition des critères de performance retenus tant pour les parts variables que pour les actions de performances. En effet, le conseil de surveillance veille à fixer des objectifs ambitieux et alignés avec l'intérêt social et l'intérêt des actionnaires.

En outre, à titre exceptionnel et sur seule décision du Conseil de Surveillance, **une rémunération exceptionnelle peut être octroyée dans des circonstances particulières**. La rémunération des membres du Directoire est prise en charge par la société mère Métropole Télévision, hormis la part attachée au contrat de travail de David LARRAMENDY qui est prise en charge par M6 Publicité.

Les différentes composantes de la rémunération du collège sont décrites ci-après.

3.3.2.4 DESCRIPTION DÉTAILLÉE DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION 2023 DU COLLÈGE

A. 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. Les contrats de travail des autres membres du directoire respectent les conventions applicables dans le groupe et ils se caractérisent individuellement par les principales caractéristiques suivantes :

Contrats de travail	Statut	Fonction	Durée	Ancienneté	Préavis de rupture
Nicolas de TAVERNOST	Suspendu	N/A	N/A	N/A	N/A
Karine BLOUET	Actif	Directrice des Affaires Publiques	Indéterminée	16 ans	3 mois
Guillaume CHARLES	Actif	Directeur des Antennes et des Contenus	Indéterminée	15 ans	3 mois
Henri de FONTAINES	Actif	Directeur de la Stratégie	Indéterminée	20 ans	3 mois
David LARRAMENDY	Actif	Directeur Général de M6 Publicité	Indéterminée	14,5 ans	3 mois

B. PARTS FIXES DES RÉMUNÉRATIONS

Part fixe 2023	Mandat	Contrat de travail	Total	Dernière révision
Nicolas de TAVERNOST	1 000 000	N/A	1 000 000	01/01/2016
Karine BLOUET	N/A	260 000	260 000	N/A
Guillaume CHARLES	N/A	300 000	300 000	N/A
Henri de FONTAINES	N/A	300 000	300 000	N/A
David LARRAMENDY	N/A	400 000	400 000	01/01/2022

Chaque année, le Conseil de Surveillance, sur proposition du Comité des Rémunération et des Nominations, examine et valide les éventuelles augmentations des parts fixes des rémunérations des membres du Directoire, au titre de leur contrat de travail et au regard du niveau de responsabilité de chacun, et en tenant compte notamment des pratiques constatées au sein du groupe RTL Groupe dans les filiales de taille comparable (Allemagne, Fremantle Média, ...).

Le conseil de surveillance, sur proposition du comité des rémunérations, a validé les rémunérations individuelles de chacun des nouveaux membres du collège, étant précisé que celles-ci reflètent les contrats de travail maintenus.

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.

C. PARTS VARIABLES DES RÉMUNÉRATIONS

Conformément au paragraphe 26.3.2 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 répartition de la part variable de chacun des membres du collège, attribuée soit au titre de son mandat, soit au titre de son contrat de travail,
- le détail des indicateurs de performance, tant en ce qui concerne le degré d'exigence que le barème de versement qui leur est attaché.

3 GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Rémunérations et avantages versés aux mandataires sociaux

Comme l'indique le tableau ci-dessous, les parts variables de chaque membre du collège reflètent leurs responsabilités exercées au titre de leur contrat de travail pour leurs fonctions opérationnelles, comme de leur mandat pour leurs missions élargies :

Part variable 2023	Mandat	Contrat de travail	Total	Dernière révision	Part variable Max./ Part fixe
Nicolas de TAVERNOST	1 000 000	N/A	1 000 000	01/01/2016	100%
Karine BLOUET	50 000	70 000	120 000	13/02/2023	46%
Guillaume CHARLES	50 000	150 000	200 000	13/02/2023	67%
Henri de FONTAINES	50 000	150 000	200 000	13/02/2023	67%
David LARRAMENDY	50 000	350 000	400 000	13/02/2023	100%

Par ailleurs, la part variable est mesurée sur plusieurs critères, qui reflètent d'une part les responsabilités opérationnelles majeures de chacun et d'autre part les enjeux de leur périmètre de responsabilités au titre de leur mandat au sein du collège du directoire.

Les indicateurs permettent d'encadrer l'exigence de performance globale du Groupe tout au long d'un exercice, et notamment :

- **l'EBITA consolidé** (pour l'ensemble des membres du Directoire), qui traduit la performance opérationnelle globale de la Société,
- **la part d'audience TV** sur deux cibles (pour Nicolas de TAVERNOST, Karine BLOUET, Guillaume CHARLES, Henri de FONTAINES), qui traduit la puissance éditoriale du groupe pour la cible 4+ et la performance opérationnelle pour la cible commerciale FRDA<50 de l'activité principale du groupe,
- **le Chiffre d'Affaires publicitaires** (pour David LARRAMENDY) afin de mesurer l'efficacité de la stratégie commerciale de la Société,
- **des critères RSE** (pour l'ensemble des membres du Directoire et des cadres bénéficiant d'une part variable), qui reposent sur des actions prioritaires 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:
 - **au titre des enjeux sociaux**, deux indicateurs ont été définis afin d'orienter les actions réalisées :

En tant que Médias tournés vers l'extérieur, l'objectif RSE 1 relatif à la représentation de la diversité dans les programmes, 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 45 % pour atteindre l'objectif,

En tant qu'entreprise responsable, l'objectif RSE 2 relatif à la part des femmes dans les postes de direction, qui exige d'atteindre au plus tôt la parité ;

- **au titre des enjeux environnementaux**,

En tant que Médias tournés vers l'extérieur, l'objectif RSE 3 relatif à la sensibilisation du public aux enjeux environnementaux, qui exige que les thématiques environnementales soient qualitativement et suffisamment exposées au sein des Journaux Télévisés,

En tant qu'entreprise responsable, l'objectif RSE 4 relatif à la sobriété énergétique, qui exige une réduction de la consommation énergétique du Groupe mesurée sur l'électricité qui représente plus de 95% de la consommation.

Le tableau ci-dessous présente la répartition et le poids de chaque critère dans la part variable de chaque membre du directoire :

	Structure des parts variables globales					Répartition en montant				
	N. de Tavernost	K. Blouët	G. Charles	H. de Fontaines	D. Larramendy	N. de Tavernost	K. Blouët	G. Charles	H. de Fontaines	D. Larramendy
Indicateurs Financiers										
EBITA Groupe	63,0%	65,0%	45,0%	65,0%	45,0%	630 000	78 000	90 000	130 000	180 000
CA Publicitaire					45,0%					180 000
Indicateurs audiences										
PDA TV Cible 4+	13,5%	12,5%	22,5%	12,5%	-	135 000	15 000	45 000	25 000	-
PDA Cible FRDA	13,5%	12,5%	22,5%	12,5%	-	135 000	15 000	45 000	25 000	-
Indicateurs RSE										
4 critères distincts	10%	10%	10%	10%	10%	100 000	12 000	20 000	20 000	40 000
Total part variable en numéraire	100%	100%	100%	100%	100%	1 000 000	120 000	200 000	200 000	400 000

Par ailleurs, pour chaque indicateur de performance, le conseil fixe :

- le montant de l'objectif annuel avec une borne minimale en dessous de laquelle aucune part variable ne sera versée et une borne maximale permettant le versement du montant maximal,
- un barème de versement de la part variable correspondante.

Rémunérations et avantages versés aux mandataires sociaux

Le tableau ci-dessous présente les deux barèmes (bornes de performance et bornes de versement) fixés pour chacun des indicateurs ainsi que le taux effectif de versement des parts variables, afin de permettre de mesurer l'exigence requise.

Cette exigence de performance se traduit chaque année par la fixation par le conseil de surveillance :

a. du montant fixé pour chaque objectif, défini sur la base du Budget annuel du Groupe, approuvé par le Conseil de Surveillance. Le Budget reflète les évolutions attendues par le conseil de surveillance pour chacune des activités exercées et en fonction de l'évolution des marchés sur lesquels le Groupe intervient, mais il reflète également les attentes de performance.

b. des bornes minimales et maximales de chaque indicateur, qui reflètent la sensibilité historique des performances aux évolutions conjoncturelles, constatée sur la base des dix années précédentes.

Les tableaux ci-dessous présentent pour chaque indicateur l'objectif à atteindre, les bornes minimale et maximale ainsi que le barème de versement. Concernant les indicateurs financiers, les objectifs et barèmes seront les suivants :

Indicateurs	Objectifs	Barème		
Indicateurs financiers		Minima	Objectif	Maximum
EBITA Groupe	Budget exercice			
Performance requise	Année en cours	80%	100%	115%
Taux de versement de la part variable		0%	75%	100%
Chiffre d'affaires Publicitaire	Budget exercice			
Performance requise	Année en cours	96%	97%	104%
Taux de versement de la part variable		0%	75%	100%

Concernant les indicateurs opérationnels non financiers, les objectifs et barèmes seront les suivants :

Indicateurs	Objectifs	Barème		
Indicateurs Audience		Minima	Objectif	Maximum
PDA TV Cible 4+	Budget exercice			
Performance requise	Année en cours	95%	97%	105%
Taux de versement de la part variable		0%	50%	100%
PDA TV Cible FRDA	Budget exercice			
Performance requise	Année en cours	95%	97%	105%
Taux de versement de la part variable		0%	50%	100%

Concernant les indicateurs extra-financiers relatifs à l'enjeu sociétal prioritaire, les objectifs et barèmes seront les suivants :

Indicateurs	Objectifs	Barème		
Indicateurs RSE		Minima	Objectif	Maximum
Social : Diversité				
RSE 1 - Action Médias : Part des femmes dans les programmes d'information	JT et magazines d'information TV et Radio			
Performance requise	Année en cours	40%	45%	50%
Taux de versement de la part variable		0%	50%	100%
RSE 2 - Action interne : Part des femmes dans les postes de direction	Périmètre Groupe			
Performance requise	Année en cours	40%	45%	50%
Taux de versement de la part variable		0%	50%	100%

3 GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Rémunérations et avantages versés aux mandataires sociaux

Concernant les indicateurs extra-financiers relatifs à l'enjeu climatique prioritaire, les objectifs et barèmes seront les suivants :

Indicateurs	Objectifs	Barème		
Climatique : Sensibilisation aux enjeux environnementaux				
RSE 3 - Action Médias : Part des sujets environnementaux diffusés dans les JT	Nombres de sujets diffusés dans les JT quotidiens			
Performance requise	Année en cours	N-1	N-1 + 2%	N-1 + 5%
Taux de versement de la part variable		0%	50%	100%
RSE 4 - Action interne : Sobriété énergétique	Réduction de la consommation électrique KWh			
Performance requise	Année en cours	N-1	-2%	-4%
Taux de versement de la part variable		0%	50%	100%

L'atteinte des objectifs est 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,
- 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.

Pour votre bonne information, le taux d'atteinte de chaque critère est présenté chaque année dans le chapitre du rapport sur le Gouvernement d'Entreprise relatif à la présentation des rémunérations attribuées et versée au cours de l'exercice précédent, notamment pour éclairer le vote say on pay ex post des actionnaires.

A cet égard, le Conseil de Surveillance suit le taux d'atteinte individuel des critères de performance pour s'assurer d'une exigence suffisante. Ce taux a évolué ainsi au cours des cinq derniers exercices :

	2018	2019	2020	2021	2022
Nicolas de TAVERNOST	78,2%	83,3%	79,1%	91,2%	80,1%
Thomas VALENTIN	67,6%	78,4%	74,7%	84,4%	72,7%
Régis RAVANAS	-	-	73,5%	78,2%	83,7%
Jérôme LEFEBURE	82,5%	83,3%	79,3%	93,7%	82,9%
David LARRAMENDY	97,1%	85,5%	81,3%	100%	70,5%

Ainsi et au regard de la performance mesurée à l'issue de l'année 2022, il apparaît que les barèmes fixés pour l'exercice 2023 par le conseil de surveillance incitent à une gestion optimisée du groupe, reflétant une réelle exigence de performance.

En synthèse, les rémunérations maximales en numéraire du collège s'élèvent aux montants suivants :

Rémunération maximale 2023 en numéraire	Part fixe	Part variable	Total
Nicolas de TAVERNOST	1 000 000	1 000 000	2 000 000
Karine BLOUET	260 000	120 000	380 000
Guillaume CHARLES	300 000	200 000	500 000
Henri de FONTAINES	300 000	200 000	500 000
David LARRAMENDY	400 000	400 000	800 000

Enfin les rémunérations variables attribuées au titre d'un exercice sont versées au cours de l'exercice suivant, à l'instar de l'ensemble des collaborateurs bénéficiaires de parts variables, et après le vote say on pay ex post 2023 qui interviendra lors de l'assemblée générale de 2024.

D. POLITIQUE D'ATTRIBUTION D'ACTIONS DE PERFORMANCE

Dans le cadre strict de l'autorisation donnée par l'assemblée générale extraordinaire des actionnaires, en vue de l'attribution gratuite d'actions de performances aux salariés et mandataires sociaux, le Conseil de Surveillance décide chaque année de l'ensemble des modalités concernant le collège du Directoire.

Lors de sa réunion du 26 avril 2022, l'Assemblée Générale Extraordinaire a approuvé la résolution 22 déléguant au Directoire la faculté d'attribuer des actions gratuites aux membres du personnel salarié et/ou à certains mandataires sociaux, pour une durée de 38 mois, un nombre total maximal de 2.300.000 actions dont une enveloppe maximale de 345.000 actions attribuables au collège du Directoire.

Concernant les attributions au bénéfice du Directoire, le Conseil de Surveillance :

- a défini, lors de sa réunion du 10 mars 2009, les règles strictes d'encadrement des attributions d'actions de performance au profit des membres du Directoire, étant précisé également que la société n'attribue pas d'options de souscription ou d'achat d'actions.
- décide chaque année des critères de performance et de présence exigés pour chaque attribution.

Encadrement strict des attributions au bénéfice du Directoire

Le cadre d'attribution d'actions au collège du directoire, défini en mars 2009 par le conseil de surveillance, se résume ainsi

Actions de performance	Plafond collectif	Plafond individuel	Conservation	Autres dispositions
Collège du Directoire	15% de l'enveloppe autorisée par l'Assemblée générale, soit 345 000 actions sur 3 ans	100% Rémunération due au titre N-1	20% des actions reçues	Interdiction de couverture

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.

Ainsi, sur la base de l'autorisation donnée par l'Assemblée du 26 avril 2022, cette enveloppe maximale pourrait représenter 345 000 actions, soit 0,3 % du capital, sur la base du capital actuel de la Société.

Au titre de l'exercice 2022, l'enveloppe attribuée au Directoire représente 93 000 actions, soit 27 % du plafond attribuable entre avril 2022 et juin 2025.

L'analyse historique des attributions octroyées par le conseil de surveillance au bénéfice du Directoire met en évidence un strict respect du plafond collectif :

	AG du 26 Avril 2016			AG du 25 Avril 2019			AG du 26 Avril 2022		
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Quantité autorisée		2 300 000			2 300 000			2 300 000	
Enveloppe du Directoire		345 000			345 000			345 000	
Attributions Directoire	37 200	83 334	91 600	92 267	0	93 000	93 000		
Cumul attribué		212 134			185 267			93 000	
<i>Cumul attribué / Plafond</i>		61%			54%			27%	

Plafonds individuels

Le Conseil de Surveillance a fixé un plafond aux attributions de chaque membre du directoire égal au maximum, en valeur IFRS 2, à 100 % de leur rémunération brute, fixe et variable, due au titre de l'exercice précédent celui de l'attribution.

Engagement de conservation

Depuis 2009, le Conseil de Surveillance a fixé, à l'égard des membres du Directoire, l'obligation de conservation, au nominatif sans condition, de 20 % des actions de performance attribuées jusqu'à la fin de leur mandat.

Le conseil de surveillance a en effet souhaité que la quantité minimale requise par l'article 24 du Code AFEP-MEDEF soit proportionnelle aux attributions cumulées, dans le cas de renouvellement de mandat. Lors de sa réunion du 13 février 2023, le conseil de surveillance n'a pas souhaité modifier cette règle.

3 GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Rémunérations et avantages versés aux mandataires sociaux

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, l'ensemble des salariés et les mandataires sociaux sont interdits d'opérations sur leurs actions au cours des périodes liées aux dates de communication financière de la Société, selon les règles du droit boursier. Il est par ailleurs rappelé que chacun des membres du Directoire est astreint à déclarer sur le site de l'AMF les opérations qu'il réalise au cours des périodes autorisées, et ces transactions sont présentées chaque année dans le chapitre 4 du Document d'Enregistrement Universel

Sous réserves de modification du calendrier des réunions du conseil de surveillance, les périodes d'interdiction de l'exercice 2023, définies sur la base du calendrier de communication financière, sont les suivantes :

- Du 14 janvier au 13 février 2023 inclus
- Du 4 avril au 25 avril 2023 inclus
- Du 25 juin au 25 juillet 2023 inclus
- Du 3 octobre au 24 octobre 2023 inclus

Par ailleurs 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.

Critères de performances

Conditions de performance

En application de l'article 26.3.3 du Code AFEP-MEDEF, 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.

Le Conseil de surveillance a veillé à définir pour les attributions au bénéfice du Directoire :

- une période pluriannuelle, fixée depuis 2011 à 3 exercices ;
- un minimum de deux critères de performance, destinés à inciter le Directoire à surperformer les objectifs ;
- une obligation de présence à l'issue de cette période pluriannuelle.

Le Conseil de Surveillance a structuré son exigence de performance sur la rentabilité opérationnelle et la génération de flux de trésorerie opérationnelle, avec un barème exigeant de performances pour chacune des années de la période pluriannuelle.

- Il est rappelé que le conseil de surveillance approuve chaque année la définition des indicateurs en veillant à leur exigence : la référence au Budget de chaque exercice permet de contrôler le degré d'exigence attendu dans le contexte de marché existant au début de chaque exercice, étant précisé que le groupe opère sur des marchés sensibles aux fluctuations court terme,
- l'application de chaque critère sur une période triennale contribue à la lisibilité et l'exigence des objectifs,
- les bornes de performance ont été déterminées sur la base des constats historiques, ayant conduit à la poursuite du développement du groupe tant de ses activités courantes que par l'évolution de son périmètre.

Le tableau ci-dessous présente les deux critères et l'exigence de performance attendue :

Politique de rémunération long terme en actions				
Indicateurs LTIP en actions mesurés sur 3 exercices		Minima	Objectif	Maximum
<u>EBITA Groupe annuel</u>	Budget exercice			
Performance requise	Pour chacun des trois exercices	90%	100%	110%
Taux de livraison des quantités		0%	45%	100%
<u>Cash conversion Ratio annuel</u>	Operating Free Cash Flow / EBITA			
Performance requise	Pour chacun des trois exercices	85%		90%
Taux de livraison des quantités		0%	linéaire	100%

Chacun des critères de performance est mesuré sur les informations financières publiées par la société, et vérifiables à tout instant.

E. RÉMUNÉRATION EXCEPTIONNELLE

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 ou par un événement tel que la réalisation d'une opération majeure pour la Société.

En tout état de cause, cette éventuelle rémunération exceptionnelle ne pourra dépasser le montant d'une année de part fixe de la rémunération individuelle du bénéficiaire.

F. AVANTAGES EN NATURE

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

G. AUTRES ENGAGEMENTS PRIS AU BÉNÉFICE DES MEMBRES DU DIRECTOIRE

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 en 2022 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 chaque mois, les cotisations étant calculées mensuellement sur les bulletins de salaire. La part patronale des cotisations est soumise au forfait social de 20 %.
- 3,42 % à la charge du salarié, soit 9 848 € par bénéficiaire.

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 de leur départ à la retraite, est le suivant :

- Nicolas de TAVERNOST : 31 632 € annuels,
- Karine BLOUET : 20 253 € annuels,
- Guillaume CHARLES : 34 950 € annuels.
- Henri de FONTAINES : 30 591 € annuels,
- David LARRAMENDY : 44 818 € annuels,

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

Engagement de non-concurrence

Le Code AFEP-MEDEF (dans l'article 25.4 de sa version révisée en décembre 2022) 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.

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

Non concurrence	Clause	Durée	Base
Nicolas de TAVERNOST	N/A	N/A	
Karine BLOUET	N/A	12 mois	50% Rem Fixe + Variable
Guillaume CHARLES	Oui	12 mois	50% Rem Fixe + Variable
Henri de FONTAINES	Oui	12 mois	50% Rem Fixe + Variable
David LARRAMENDY	Oui	12 mois	50% Rem Fixe + Variable

Conformément au paragraphe 25.3 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 et de renoncer à la mise en œuvre de la clause.

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.22-10-18 du Code de commerce et comme recommandé par le Code AFEP-MEDEF (§25.4).

Enfin, cette indemnité fait l'objet d'un paiement échelonné dans sa durée comme le recommande le code AFEP-MEDEF (§25.6).

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.

Indemnité de départ

En application des recommandations publiées dans le Code AFEP-MEDEF de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées (§26.5), 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.

Depuis juillet 2021, Monsieur Nicolas de TAVERNOST ne bénéficie plus d'aucune indemnité en cas de rupture de son mandat social.

Seul Monsieur David LARRAMENDY dispose d'une indemnité contractuelle au titre de son 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 § 26.5.1, le Conseil a exclu les cas d'échec, caractérisés par une "situation financière fortement dégradée" du Groupe M6 et 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.

Ce dispositif individuel d'indemnités de départ a fait l'objet d'un avenant au contrat de travail de David LARRAMENDY, dûment autorisé par le Conseil de Surveillance, et reconduit à l'identique à compter de cette date.

Définition de la condition de performance

Le versement de cette indemnité de départ est soumis 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 26.5.1 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 :

1. 24 mois de la rémunération mensuelle brute calculée sur la base de l'intégralité de la rémunération au titre de son seul 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,
2. et le cumul du montant

- des indemnités légales et conventionnelles de licenciement ou de départ / mise à la retraite dues au titre de la rupture du contrat de travail,
- et du montant total brut de la contrepartie pécuniaire de l'engagement de non-concurrence susvisé si celle-ci est due à David LARRAMENDY.

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.

3.3.3 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 25 avril 2023, en application de l'article L. 22-10-26 du Code de commerce. Par ailleurs, en application de l'article R. 22-10-18 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 18^{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 AFEP-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 2022 DU MONTANT GLOBAL DE LA RÉMUNÉRATION ALLOUÉE AUX MEMBRES DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

Conformément à la politique de rémunération votée par l'Assemblée Générale ainsi qu'aux recommandations du code AFEP-MEDEF, le Conseil de Surveillance, sur recommandation du Comité des Rémunérations et des Nominations, a décidé de :

- maintenir l'enveloppe des parts fixes individuelles inchangée, pour un montant total de 103 000 €. Celle-ci a ensuite été répartie en fonction de la qualité de chaque membre :
 - membre du Conseil de Surveillance : 7 300 €,
 - supplément Président du Conseil : 4 000 €,
 - supplément Membre de Comité (permanent) : 2 000 €,
 - supplément Président de Comité : 1 650 €.
- répartir, comme en 2021, l'intégralité de l'enveloppe réservée à la part variable (133 000 €) au prorata de l'assiduité individuelle à toutes les réunions.

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 AFEP-MEDEF qui recommande que la part variable de la rémunération allouée aux membres du Conseil de Surveillance soit prépondérante.

3 GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

Rémunérations et avantages versés aux mandataires sociaux

Le montant total versé au cours de 2022 est de 236 000 € (stable par rapport à 2021), et le détail individuel est le suivant :

	PART FIXE	PART VARIABLE	Montant attribué et versé en 2022	Montant attribué et versé en 2021
Elmar Heggen *	17 300 €	16 625 €	33 925 €	32 601 €
Björn Bauer *	9 300 €	15 346 €	24 646 €	20 205 €
Sophie de Bourgues	11 300 €	16 625 €	27 925 €	23 903 €
Marie Cheval	14 950 €	20 462 €	35 412 €	38 313 €
Philippe Delusinne *	7 300 €	10 231 €	17 531 €	15 940 €
Siska Ghesquiere *	7 300 €	11 510 €	18 810 €	15 940 €
Nicolas Houzé	14 950 €	21 740 €	36 690 €	43 299 €
Jennifer Mullin *	7 300 €	1 278 €	8 578 €	11 970 €
Mouna Sepehri	13 300 €	19 183 €	32 483 €	33 828 €
TOTAL	103 000 €	133 000 €	236 000 €	236 000 €

* 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 %.

En application de l'article L. 22-10-34II du Code de Commerce, les éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre du même exercice à Monsieur Elmar HEGGEN, Président du Conseil de Surveillance au titre du mandat exercé tout au long de l'exercice 2022 est conditionnée à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires du 25 avril 2023.

Ainsi et conformément à la Politique de Rémunération 2022 autorisée par l'Assemblée Générale Mixte du 26 avril 2022, les éléments présentés ci-dessous seront soumis à l'approbation de la prochaine Assemblée générale (vote say on pay ex -post) dans la résolution 17 :

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 au titre des fonctions de membre du conseil de surveillance	32 601	33 925	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)