



Société anonyme à Directoire et Conseil de surveillance au capital de 284.326,80 euros
Siège social : 16, rue Oberkampf, 75011 Paris
815 286 398 RCS Paris

(la « Société »)

RAPPORT COMPLEMENTAIRE AU RAPPORT SUR LE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE RELATIF AUX REMUNERATIONS ET AVANTAGES VERSES AUX MANDATAIRES SOCIAUX

Mesdames, Messieurs,

Ce rapport présente les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, attribuables aux dirigeants mandataires sociaux de Mediawan pour l'exercice 2018 qui seront soumis à l'approbation des actionnaires lors de l'Assemblée Générale du 5 juin 2018 en application de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce.

Ces principes et critères s'appliqueront, le cas échéant, à tout successeur du Président du Directoire et des autres membres du Directoire, jusqu'à la prochaine réunion de l'Assemblée Générale des actionnaires appelée à statuer sur la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux. De même, ces principes et critères s'appliqueront, le cas échéant, à tout dirigeant mandataire social supplémentaire désigné au cours de l'exercice 2018, jusqu'à la prochaine réunion de l'Assemblée Générale des actionnaires appelée à statuer sur la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux.

En complément des éléments décrits ci-dessous, une indemnité de prise de fonction pourra être octroyée, en accord avec les principes établis à ce titre par le Code AFEP-MEDEF, à un dirigeant mandataire social recruté à l'extérieur afin de lui compenser la perte des avantages dont il bénéficiait dans son précédent poste.

Il est précisé que le versement des éléments variables et, le cas échéant, exceptionnels, au titre de l'exercice 2018, est conditionné à leur approbation par l'Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2018.

1. Principes généraux

Les rémunérations des dirigeants mandataires sociaux sont fixées par le Conseil de surveillance sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, en suivant les principes clés suivants :

- la rémunération doit être alignée sur les intérêts des actionnaires et favoriser la création de valeur actionnariale sur le long terme ;
- la rémunération doit être appréhendée dans sa globalité : l'ensemble des composantes de la rémunération et l'équilibre entre ces composantes doivent être pris en compte ;
- la rémunération doit être compétitive au regard des pratiques de sociétés françaises et internationales sur des marchés similaires ;

- la rémunération doit être cohérente avec celle des autres dirigeants et des salariés de la Société ;
- la rémunération pour sa partie variable doit soutenir la stratégie de la Société et être étroitement liée aux performances de la Société ;
- la rémunération doit refléter la culture et les valeurs de la Société ;
- la rémunération doit être régie par des règles simples, lisibles et transparentes.

Les membres du Directoire peuvent cumuler leur mandat social de membre du Directoire avec un contrat de travail au sein de la Société ou de l'une de ses filiales, à l'exception du Président du Directoire.

Les rémunérations fixe et variable mesurant la performance annuelle et à long terme des membres du Directoire cumulant un contrat de travail sont appréciées de manière globale pour l'ensemble de leurs fonctions exercées au sein de la Société et de ses filiales.

1.1. Recours à un conseil externe et benchmark des pratiques de marché

Le Comité des nominations et des rémunérations recourt à un cabinet indépendant spécialisé pour mesurer la compétitivité et la pertinence des rémunérations des dirigeants mandataires sociaux.

Les études de rémunération portent sur des sociétés multinationales françaises et internationales comparables à Mediawan en termes de nombre d'employés, capitalisation boursière, secteurs d'activités, degré d'internationalisation et profil de performance.

Ces études apportent au Comité des nominations et des rémunérations un éclairage sur le positionnement des rémunérations des dirigeants mandataires sociaux et les tendances des marchés. Elles constituent un élément de réflexion parmi d'autres pour déterminer la rémunération des dirigeants mandataires sociaux.

1.2. Rémunération fixe

La rémunération fixe doit permettre d'attirer aux plus hautes fonctions de direction des talents issus des rangs de la Société ou, le cas échéant, recrutés à l'extérieur. Elle doit également contribuer à leur engagement et à leur fidélisation au service d'un projet de long terme.

Elle reflète l'étendue du rôle et la séniorité du titulaire dans la fonction, et doit être cohérente avec les pratiques de marché.

La question de l'évolution de la rémunération fixe est étudiée chaque année. Les critères pris en compte pour décider d'une augmentation sont l'évolution du périmètre et du niveau de responsabilité, la performance du titulaire et son développement dans la fonction occupée, le positionnement par rapport au marché pour des fonctions équivalentes dans des entreprises multinationales de taille comparable et le contexte économique et social de la Société et du groupe auquel elle appartient.

1.3. Rémunération de la performance annuelle (part variable annuelle)

La part variable annuelle rémunère l'accomplissement des objectifs stratégiques (financiers et non-financiers) de l'année.

La part variable due si tous les objectifs sont exactement atteints représente 100% de la rémunération fixe. Elle peut être inférieure sans être nulle sous réserve que des objectifs minimum

soient atteints et peut à l'inverse atteindre jusqu'à 200% au maximum en cas de surperformances sur tous les objectifs.

La structure de la part variable et la nature des objectifs sont préétablies au début de chaque exercice. L'évaluation de l'atteinte desdits objectifs a lieu, après validation des résultats par le Comité d'audit, au début de l'exercice suivant par le Conseil de surveillance sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations.

Les indicateurs quantifiables doivent représenter une part prépondérante dans la structure de la part variable et sont sélectionnés parmi ceux qui permettent la meilleure exécution possible de la stratégie de la Société. La pondération de chaque indicateur est revue chaque année en fonction des priorités de l'exercice.

Pour chaque indicateur quantifiable, un niveau cible est fixé (correspondant à un taux d'atteinte de l'objectif à 100 %). Le niveau cible est fixé de telle sorte qu'il représente un objectif ambitieux mais atteignable. Autour de ce niveau cible sont fixés un niveau minimum et un niveau maximum. Le niveau minimum constitue le seuil de déclenchement de réalisation de l'objectif : en deçà de ce niveau minimum, aucune rémunération variable n'est versée. Le niveau maximum correspond au plafond du taux de réalisation de l'objectif. La Société souhaite encourager, par sa philosophie de rémunération, les titulaires à dépasser le niveau cible et à viser la surperformance. Les niveaux des indicateurs sont fixés en tenant compte du contexte économique mondial, des prévisions de croissance du secteur de l'industrie des médias et du divertissement et de facteurs internes à la Société.

Pour évaluer la réalisation des objectifs financiers, les indicateurs sont calculés en neutralisant les facteurs exogènes à l'action du dirigeant qu'il ne peut pas contrôler (comme par exemple les fluctuations des taux de change et les changements de périmètre du Groupe).

La part variable cible des dirigeants mandataires sociaux pour l'exercice 2018 est composée des trois objectifs suivants, hors prise en compte, le cas échéant, de leur contrat de travail :

Objectifs	Poids
Chiffre d'affaires proforma du périmètre sous-jacent aux annonces au marché	40%
EBITDA	40%
Cash-flows	20%

La part variable des dirigeants mandataires sociaux pour l'exercice 2018 est, pour la partie de cette part variable attachée à leur contrat de travail, composée d'objectifs déterminés par la Société en lien avec leurs fonctions salariées.

1.4 Plan de rémunération à long terme

Les plans de rémunération à long terme visent à encourager une création de valeur rentable et durable pour l'actionnaire et à aligner les intérêts des dirigeants mandataires sociaux avec ceux des actionnaires.

Le Conseil de surveillance, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations a décidé, pour la première fois au cours de cet exercice 2018 de mettre en place de tels plan de rémunération à long terme prenant la forme d'attribution d'actions de performance dans le cadre

des articles L. 225-197-1 et suivants du Code de commerce et une autorisation sera présentée en ce sens à l'Assemblée Générale du 5 juin 2018.

Mediawan souhaite développer une culture de l'actionnariat salarié permettant de jouer un rôle fondamental dans le développement de la Société et de sa réussite. Les attributions d'actions de performance seront donc une composante clé de la politique de rémunération de la Société. Ainsi, dans la structure de la rémunération, le poids de la composante « actions de performance » est significatif et croissant par niveau de responsabilité. Pour les cadres dirigeants, les actions de performance doivent représenter la part importante de la rémunération totale (fixe + part variable annuelle cible + actions de performance) afin de représenter un vecteur majeur d'alignement avec les intérêts des actionnaires.

Il est précisé qu'à ce jour aucune attribution gratuite d'actions au profit des membres du Directoire, en leur qualité de membre du Directoire n'a été effectuée.

1.4.1 Modalités d'attribution des actions de performance

Ces attributions auront lieu aux mêmes périodes calendaires. En cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil de surveillance pourra, après avis du Comité des nominations et des rémunérations, modifier le calendrier d'attribution. Dans ce cas, ces modifications sont rendues publiques après la réunion du Conseil de surveillance les ayant arrêtées et font l'objet d'une mention dans le tableau de synthèse des recommandations non suivies du Code AFEP-MEDEF au sein du Rapport Financier Annuel.

1.4.2 Plafonds d'attributions

Les attributions d'actions de performance aux dirigeants mandataires sociaux doivent respecter les plafonds suivants :

- **Plafond collectif** : le Conseil de surveillance a décidé de ne pas fixer de pourcentage maximum d'actions de performance pouvant être attribuées aux membres du Directoire par rapport à l'enveloppe globale pouvant être attribuées aux autres bénéficiaires d'actions gratuite compte tenu de la phase de développement de la Société, ce pourcentage n'étant pertinent que lorsque des actions de performance auront été attribuées à un nombre de bénéficiaires suffisant au sein du groupe ;
- **Plafond particulier** : le Conseil de surveillance a fixé un plafond (applicable à l'ensemble des membres du Directoire) correspondant à 50 % de la rémunération totale cible de tous les membres du Directoire (soit la somme de la rémunération du fixe, de la part variable annuelle cible de l'exercice et de l'intéressement à long terme valorisé aux normes IFRS) .

1.4.3 Conditions à satisfaire pour acquérir les actions de performance

L'acquisition définitive des actions de performance est intégralement soumise à l'atteinte de conditions de performance mesurées sur une période d'au moins trois ans, et au respect d'une condition de présence :

- Les critères de performance sélectionnés visent à garantir une création de valeur rentable et durable pour les actionnaires et à aligner l'intérêt des bénéficiaires sur ceux des actionnaires. À cet effet, les deux critères de performance suivants ont été retenus pour tous les bénéficiaires :

Critères	Poids
Croissance annuelle du BNPA en moyenne sur la période	50%
TSR comparé à l'indice STOXX® Europe Media	50%

- Une condition de présence d'une durée minimale de trois ans est également prévue afin de garantir l'engagement sur le long terme des bénéficiaires au service de la Société. En cas de départ en retraite, d'invalidité ou de décès, cette condition de présence est levée.

1.4.4 Engagement de conservation

Pour renforcer l'alignement avec les intérêts des actionnaires, le Conseil de surveillance a décidé à l'égard des membres du Directoire une obligation de conservation pendant toute la durée de leur mandat de 60% des actions de performance définitivement acquises. Cette obligation de conservation n'est plus applicable dès lors qu'ils détiennent, de manière permanente, un montant cumulé d'actions (au fur et à mesure des acquisitions d'actions et des levées d'options) équivalant à 1 année de rémunération monétaire de référence (rémunération fixe + rémunération variable annuelle cible). La rémunération monétaire de référence retenue est celle de l'année durant laquelle le membre du Directoire entend céder des actions de performance.

Conformément au Code AFEP-MEDEF, les dirigeants mandataires sociaux se sont formellement engagés, jusqu'à l'expiration de leur mandat, à ne recourir à aucun mécanisme de couverture du risque des actions attribuées dans le cadre des plans d'intéressement à long terme.

1.5 Rémunération exceptionnelle

Le Conseil de surveillance a retenu le principe selon lequel les membres du Directoire peuvent bénéficier d'une rémunération exceptionnelle dans des circonstances extraordinaires qui devront être précisément communiquées et justifiées. Le versement d'une telle rémunération ne pourra être réalisé que sous réserve de l'approbation des actionnaires en application de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce.

1.6 Avantages sociaux

Les membres du Directoire bénéficient, au même titre que l'ensemble du collège des cadres, des régimes collectifs de prévoyance, de frais de santé et de retraite en vigueur dans la Société.

1.7 Avantages en nature

Les dirigeants mandataires sociaux peuvent bénéficier des avantages en nature usuels pour des mandataires sociaux de groupes ou d'entreprises de taille comparable, pour un montant cumulé raisonnable. Les membres du Directoire bénéficient également d'une assurance responsabilité civile professionnelle couvrant l'ensemble des coûts, charges, dépenses, pertes ou responsabilités encourues à l'occasion de leurs fonctions au sein de la Société.

2. Synthèse des rémunérations 2017

Les tableaux ci-dessous présentent l'historique des rémunérations versées aux membres du Directoire.

2.1 Monsieur Pierre-Antoine Capton, Président du Directoire

	Exercice 2016 (en euros)	Exercice 2017 (en euros)
Part mandataire		
Rémunération fixe	0	400.000
Rémunération variable	0	800.000
Rémunération exceptionnelle	0	0
Part contrat de travail		
Rémunération fixe	NA	NA
Rémunération variable	NA	NA
Rémunération exceptionnelle	NA	NA
Plan d'intéressement long terme		
Actions de performance attribuées au cours de l'exercice	NA	NA
Valorisation des actions de performance	NA	NA
Avantages sociaux	Montant raisonnable	Montant raisonnable
Total	0	1.200.000

En complément du tableau de synthèse, le tableau suivant est proposé en ce qui concerne la rémunération variable de Monsieur Pierre-Antoine Capton au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2017 :

Poids	Nature	Réalisation en montant
20%	Chiffre d'affaires HT consolidé	160.000
20%	EDBITDA consolidé	160.000
10%	Cash-flow opérationnel	80.000
25%	Opération croissance externe qualifiante	200.000
25%	VWAP 30 jours	200.000
100%		800.000

Autres informations concernant Monsieur Pierre-Antoine Capton :

Contrat de travail		Régime de retraite supplémentaire		Montant versé au titre des engagements de retraite	Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation des fonctions		Indemnités relatives à une clause de non-concurrence	
Oui	Non	Oui	Non		Oui	Non	Oui	Non
	✓		✓	0		✓		✓

2.2 Monsieur Guillaume Prot, membre du Directoire

Monsieur Guillaume Prot a démissionné de ses fonctions de membre du Directoire avec effet au 10 avril 2018.

	Exercice 2016 (en euros)	Exercice 2017 (en euros)
Part mandataire		
Rémunération fixe	0	45.000
Rémunération variable	0	0
Rémunération exceptionnelle	0	0
Part contrat de travail		
Rémunération fixe	NA	NA
Rémunération variable	NA	NA
Rémunération exceptionnelle	NA	NA
Plan d'intéressement long terme		
Actions de performance attribuées au cours de l'exercice	NA	NA
Valorisation des actions de performance	NA	NA
Avantages sociaux	NA	NA
Total	0	45.000

Autres informations concernant Monsieur Guillaume Prot :

Contrat de travail		Régime de retraite supplémentaire		Montant versé au titre des engagements de retraite	Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation des fonctions		Indemnités relatives à une clause de non-concurrence	
		Oui	Non		Oui	Non	Oui	Non
				0				
	✓		✓			✓		✓

2.3 Monsieur Guillaume Izabel, membre du Directoire

Monsieur Guillaume Izabel a été nommé en qualité de membre du Directoire avec effet au 10 avril 2018, en conséquence aucune rémunération ne lui a été versée au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2017 à ce titre. La seule rémunération lui ayant été versée est celle au titre de son contrat de travail de Directeur Financier.

Autres informations concernant Monsieur Guillaume Izabel :

Contrat de travail		Régime de retraite supplémentaire		Montant versé au titre des engagements de retraite	Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation des fonctions		Indemnités relatives à une clause de non-concurrence	
		Oui	Non		Oui	Non	Oui	Non
				0				
	✓		✓			✓		✓

3. Jetons de présence du Conseil de surveillance

Le Conseil de surveillance a défini des règles de répartition des jetons de présence tenant compte de la qualité (Président du Conseil de surveillance, Vice-Président du Conseil de surveillance, Président ou membre de comités, membre du Conseil de surveillance) et de l'assiduité de chacun des membres aux réunions du Conseil de surveillance et des différents comités, tel que cela est recommandé par le Code Afep-Medef.

A titre de rappel, l'assemblée générale du 29 juin 2017 a fixé à 300.000 euros au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2017, l'enveloppe des jetons de présence à répartir par le Conseil de surveillance. Aucun jeton de présence n'a été réparti au cours de l'exercice écoulé, la Société ne respectant pas les dispositions de la loi 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et des conseils de surveillance et à l'égalité professionnelle au titre de laquelle la proportion des membres du Conseil de surveillance de chaque sexe ne peut être inférieure à 40% dans les sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé.

A ce titre la Société entend se conformer progressivement aux dispositions de cette loi. Ainsi Madame Giacaranda Caracciolo a été nommée, à titre provisoire, en remplacement de Monsieur Pierre Bergé, en qualité de membre du Conseil de surveillance et la nomination de Madame Anne Le Lorier est soumise à votre approbation.

Le Conseil de surveillance, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a proposé de soumettre à votre vote une augmentation du montant global des jetons de présence de 300.000 euros à 340.000 euros compte tenu de la nomination à titre de membre supplémentaire de Madame Anne Le Lorier.

4. Eléments de rémunération et avantages de toute nature versés ou attribués au titre de l'exercice écoulé aux mandataires sociaux (vote *ex post*)

Les éléments présentés ci-dessous seront soumis à l'approbation la prochaine Assemblée Générale au titre du vote *ex post* :

4.1 Pierre-Antoine Capton, Président du Directoire

Eléments de la rémunération	Montant ou valorisation soumis au vote	Présentation
Rémunération fixe	400.000 euros (montant versé)	Rémunération décidée par le Conseil de surveillance le 17 mai 2017 et validée par l'assemblée générale du 29 juin 2017
Rémunération variable annuelle	800.000 euros (montant à verser après approbation de l'assemblée générale)	La part variable est composée pour l'exercice 2017 des éléments suivants : <ul style="list-style-type: none">• 20% de la rémunération variable si le CA HT consolidé du groupe est au moins égal à celui résultant des comptes consolidés figurant dans le business plan de référence,• 20% si l'EBITDA réalisé est au moins égal à l'EBITDA budgété,• 10% si le cash-flow opérationnel est au moins

Éléments de la rémunération	Montant ou valorisation soumis au vote	Présentation
		<p>égal à celui prévu dans le business plan de référence,</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25% au titre de la réalisation d'une opération de croissance externe qualifiante, et • 25% dès lors qu'un VWAP 30 jours de l'action MDW aura été égal à 10,70 €. <p>L'ensemble de ces critères ont été arrêtés par le Conseil de surveillance sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations et ont été considérés atteints pour l'exercice écoulé.</p>
Rémunération exceptionnelle	0 euros	Absence de rémunération exceptionnelle
Options d'actions, Actions de performance ou tout autre élément de rémunération long terme	Options 0 euros	Aucune option attribuée au Président du Directoire
	Actions de performance 0 euros	Aucune action de performance attribuée au Président du Directoire
	Autres éléments 0 euros	Aucun autre élément de rémunération long terme attribué au Président du Directoire
Jetons de présence	0 euros	Le Président du Directoire ne perçoit aucun jeton de présence de la Société ou de ses filiales
Avantages en nature de toute nature	Montant cumulé raisonnable	Le Président du Directoire bénéficie d'avantages usuels de sociétés de tailles comparables (matériel informatique, téléphonie, frais de déplacement, frais de bouche et assurance responsabilité civile professionnelle)

4.2 Guillaume Prot, membre du Directoire

Éléments de la rémunération	Montant ou valorisation soumis au vote	Présentation
Rémunération fixe	45.000 euros (montant versé)	Rémunération décidée par le Conseil de surveillance le 17 mai 2017 et validée par l'assemblée générale du 29 juin 2017
Rémunération variable annuelle	0 euros	Absence de rémunération variable annuelle
Rémunération exceptionnelle	0 euros	Absence de rémunération exceptionnelle
Options d'actions, Actions de	Options 0 euros	Aucune option attribuée

Éléments de la rémunération	Montant ou valorisation soumis au vote	Présentation
performance ou tout autre élément de rémunération long terme	Actions de performance 0 euros	Aucune action de performance attribuée
	Autres éléments 0 euros	Aucun autre élément de rémunération long terme attribué
Jetons de présence	0 euros	Guillaume Prot ne perçoit aucun jeton de présence de la Société ou de ses filiales
Avantages en nature de toute nature	NA	Guillaume Prot bénéficie de l'assurance responsabilité civile professionnelle

5. Principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables aux mandataires sociaux au titre de leur mandat (vote *ex ante*)

5.1 Pierre-Antoine Capton, Président du Directoire

Ces principes et critères ont été arrêtés par le Conseil de surveillance sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations :

Rémunération fixe

Elle est constituée de la rémunération de base de Pierre-Antoine Capton révisée par le Conseil de surveillance, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, du 10 avril 2018. Cette rémunération s'élève à 450.000 euros au titre de l'exercice ouvert le 1^{er} janvier 2018, versée en 12 mensualités égales.

Rémunération variable annuelle

Elle est constituée de la rémunération variable de Pierre-Antoine Capton révisée par le Conseil de surveillance, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, du 10 avril 2018. Cette rémunération variable peut aller jusqu'à 200% de la rémunération fixe sur la base des critères suivants :

- 40% de la rémunération variable annuelle déterminée sur la base du chiffre d'affaires proforma du périmètre sous-jacent aux annonces au marché réalisé par rapport à l'objectif de chiffre d'affaires
- 40% de la rémunération variable annuelle déterminée sur la base de l'EBITDA réalisé par rapport à l'EBITDA budgété
- 20% de la rémunération variable annuelle déterminée sur la base des Cash flows réalisés par rapport à l'objectif de Cash flows.

Avantage en nature

Pierre-Antoine Capton bénéficie d'avantages usuels de sociétés de tailles comparables (matériel informatique, téléphonie, frais de déplacement, frais de bouche et assurance responsabilité civile professionnelle). Il bénéficie également, au même titre que l'ensemble du collège des cadres des régimes collectifs de prévoyance, de frais de santé et de retraite en vigueur dans la Société.

Actions gratuites

La politique d'attribution gratuite d'actions aux membres du Directoire et notamment à Pierre-Antoine Capton est décrite au paragraphe 1.4 du présent document.

Rémunérations exceptionnelles

Le Conseil de surveillance peut décider, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, d'octroyer une rémunération exceptionnelle à Pierre-Antoine Capton au visa d'opérations stratégiques exceptionnelles qui justifieraient un complément de rémunération.

5.2 Guillaume Prot, membre du Directoire

Ces principes et critères ont été arrêtés par le Conseil de surveillance sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, étant précisé que ces principes et critères n'ont été appliqués que pour la période allant du 1^{er} janvier 2018 au 10 avril 2018, date à laquelle Monsieur Guillaume Prot a démissionné de ses fonctions de membre du Directoire :

Rémunération fixe

Elle est constituée de la rémunération de base de Guillaume Prot révisée par le Conseil de surveillance, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, du 17 mai 2017. Cette rémunération s'élève à 20.000 euros au titre de l'exercice ouvert le 1^{er} janvier 2018, soit quatre mensualités égales de 5.000 euros.

Rémunération variable annuelle

Guillaume Prot ne bénéficie pas de rémunération variable annuelle.

Avantage en nature

Guillaume Prot bénéficie de l'assurance responsabilité civile professionnelle.

Actions gratuites

Guillaume Prot n'a pas bénéficié d'attribution gratuite d'actions de la Société.

Rémunérations exceptionnelles

Le Conseil de surveillance peut décider, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, d'octroyer une rémunération exceptionnelle à Guillaume Prot au visa d'opérations stratégiques exceptionnelles qui justifieraient un complément de rémunération.

5.3 Guillaume Izabel, membre du Directoire

Ces principes et critères ont été arrêtés par le Conseil de surveillance sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, étant précisé que ces principes et critères ne seront appliqués que pour la période à compter du 10 avril 2018, date à laquelle Monsieur Guillaume Izabel a été nommé en qualité de membre du Directoire :

Contrat de travail	Mandat social
Rémunération fixe Elle est constituée de la rémunération de base de Guillaume Izabel au titre de son contrat de travail en qualité de Directeur Financier, soit 200.000 euros au titre de l'exercice ouvert le 1 ^{er} janvier 2018, versée en 12 mensualités.	Elle est constituée de la rémunération de base de Guillaume Izabel au titre de son mandat social de membre du Directoire fixée par le Conseil de surveillance, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, du 10 avril 2018, soit 41.666,67 euros au titre de l'exercice ouvert le 1 ^{er} janvier 2018, versée en 9 mensualités (représentant une rémunération

fixe maximale, pour un exercice complet, de 60.000 euros).

Rémunération variable annuelle

Elle est constituée de la rémunération variable de Guillaume Izabel au titre de son contrat de travail en qualité de Directeur Financier. Cette rémunération variable peut aller jusqu'à 100% de la rémunération fixe sur la base de critères déterminés par la Société.

Elle est constituée de la rémunération variable de Guillaume Izabel au titre de son mandat social de membre du Directoire déterminée pour la première fois par le Conseil de surveillance, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, du 10 avril 2018. Cette rémunération variable peut aller jusqu'à 100% de la rémunération fixe sur la base des critères suivants :

- 40% de la rémunération variable annuelle déterminée sur la base du chiffre d'affaires proforma du périmètre sous-jacent aux annonces au marché réalisé par rapport à l'objectif de chiffre d'affaires
- 40% de la rémunération variable annuelle déterminée sur la base de l'EBITDA réalisé par rapport à l'EBITDA budgété
- 20% de la rémunération variable annuelle déterminée sur la base des Cash flows réalisés par rapport à l'objectif de Cash flows

Avantage en nature

Guillaume Izabel bénéficie d'avantages usuels de sociétés de tailles comparables (matériel informatique, téléphonie, frais de déplacement, frais de bouche et assurance responsabilité civile professionnelle).

Actions gratuites

Un total de 96.938 actions gratuites a été attribué à Guillaume Izabel au titre de son contrat de travail par décision du Directoire en date du 29 septembre 2017, en deux tranches égales de 48.469 actions. Cette attribution gratuite d'actions a été soumise aux conditions suivantes :

La politique d'attribution gratuite d'actions aux membres du Directoire et notamment à Guillaume Izabel est décrite au paragraphe 1.4 du présent document.

- Pour la tranche 1 :
 - ✓ Période d'acquisition : jusqu'au 30 septembre 2019
 - ✓ Période de conservation : 1 an
 - ✓ Condition de présence : oui
 - ✓ Condition de performance : TSR comparé à l'indice STOXX® Europe Media
- Pour la tranche 2 :
 - ✓ Période d'acquisition : jusqu'au 30 septembre 2021
 - ✓ Période de conservation : 1 an
 - ✓ Condition de présence : oui

- ✓ Condition de performance :
 - pour 50% des actions composant la tranche 2 : TSR comparé à l'indice STOXX® Europe Media
 - pour 50% des actions gratuites composant la tranche 2 : croissance annuelle du BNPA en moyenne sur la période

Rémunérations exceptionnelles

NA

Le Conseil de surveillance peut décider, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, d'octroyer une rémunération exceptionnelle à Guillaume Izabel au visa d'opérations stratégiques exceptionnelles qui justifieraient un complément de rémunération.

5.4 Membre du Conseil de surveillance

Le Conseil de surveillance a défini des règles d'allocation et de répartition des jetons de présence tenant compte de la qualité (Président du Conseil de surveillance, Vice-Président du Conseil de surveillance, Président ou membre des comités, membre du Conseil de surveillance) et de l'assiduité de chacun des membres aux réunions du Conseil de surveillance et des comités, tel que cela est recommandé dans le Code de gouvernement d'entreprise Afep-Medef.

Le montant global des jetons de présence est fixé à 340.000 euros pour l'exercice ouvert le 1^{er} janvier 2018 (montant soumis à approbation de la prochaine Assemblée Générale).

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

Le Conseil de surveillance