



MEDIAWAN

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 SUR LA POLITIQUE DE REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX 2017

Ce rapport établi en application des dispositions de l'article L. 225-82-2 du Code de commerce est joint au rapport mentionné aux articles L. 225-100 et L. 225-102 destiné à rendre compte des résultats et de l'activité de Mediawan pendant l'exercice clos le 31 décembre 2016.

Le présent rapport expose 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 des dirigeants mandataires sociaux de Mediawan pour l'exercice 2017. Il a été établi par le Conseil de surveillance du 17 mai 2017, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations.

I. Principes applicables à l'ensemble des dirigeants mandataires sociaux

A compter de la réalisation de l'acquisition de Groupe AB, les travaux du Comité des nominations et des rémunérations ont été structurés autour de travaux préparatoires menés par le Président dudit Comité. Les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature des dirigeants mandataires sociaux de Mediawan pour l'exercice 2017 ont ainsi été examinés par le Comité des nominations et des rémunérations avant d'être proposés au Conseil de surveillance et arrêtés par lui.

Tous les éléments constitutifs de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux, acquis ou potentiels, sont rendus publics après la décision du Conseil de surveillance les ayant arrêtés.

La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux telle qu'elle figure dans le présent rapport est soumise à l'approbation de l'assemblée générale ordinaire annuelle des actionnaires. Le Conseil de surveillance présente également à l'assemblée générale ordinaire annuelle les éléments composant la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos à chacun des dirigeants mandataires sociaux. Cette présentation est suivie d'un vote impératif des actionnaires.

Lorsque l'assemblée générale ordinaire émet un avis négatif, le Conseil de surveillance, sur avis du Comité des nominations et des rémunérations, statue sur les modifications à apporter à la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice clos ou à la politique de rémunération future. Il publie immédiatement sur le site internet de la Société un communiqué mentionnant les suites qu'il entend donner au vote de l'assemblée générale ordinaire et en fait rapport lors de l'assemblée suivante.

Le Comité des nominations et des rémunérations a décidé conformément aux dispositions du règlement intérieur du Conseil de surveillance de se réunir tous les trimestres et pour cela de fixer le principe d'une réunion le 2^{ème} mercredi du premier mois de chaque trimestre civil.

II. Rémunération des dirigeants mandataires sociaux non exécutifs

Le Président du Conseil de surveillance n'a perçu aucune rémunération annuelle fixe. Il n'a bénéficié d'aucune rémunération variable. Comme les autres membres du Conseil de surveillance, il n'a perçu aucun jeton de présence et n'a bénéficié d'aucun autre avantage au cours de l'exercice 2016.

Le Comité des nominations et des rémunérations a décidé, compte tenu de la réalisation du Rapprochement d'Entreprises, de proposer l'allocation de jetons de présence aux membres du Conseil de surveillance. Le montant des jetons qui serait alloué devrait représenter une enveloppe globale de 300.000 euros étant précisé que la répartition entre les membres de l'enveloppe globale devra tenir compte de l'implication de chacun des membres et notamment de leur participation à des comités spécialisés.

Le montant de l'enveloppe globale a été déterminé par référence aux pratiques du marché pour des sociétés comparables.

III. Rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs

Le Comité des nominations et des rémunérations propose au Conseil de surveillance de fixer les rémunérations des membres des dirigeants sociaux sur le fondement des principes suivants :

Les rémunérations des dirigeants mandataires sociaux exécutifs seront déterminées en veillant à la cohérence de ces rémunérations avec (i) l'évaluation annuelle des performances individuelles de ces dirigeants comparées aux performances de l'entreprise et (ii) la rémunération des principaux cadres dirigeants du groupe. Il sera tenu compte également de l'alignement des objectifs avec la stratégie à moyen terme, de l'intérêt des actionnaires et des recommandations du Code AFEP-MEDEF.

Le Comité des nominations et des rémunérations a décidé de s'appuyer, pour établir la structure de cette rémunération, sur les pratiques du marché pour des sociétés comparables, c'est-à-dire un panel d'entreprises françaises présentant des caractéristiques communes, sélectionnées selon les critères suivants : capitalisation boursière, activité sectorielle, chiffre d'affaires, effectif total.

Le Comité des nominations et des rémunérations a veillé à ce qu'aucun des éléments composant la rémunération ne soit disproportionné et a analysé la rémunération dans sa globalité en prenant en compte l'ensemble de ses composantes : rémunération fixe, rémunération variable, plan de rémunération long terme en titres, avantages de toute nature.

IV. Composantes de la rémunération totale des dirigeants mandataires sociaux exécutifs

Rémunération fixe

Tant que Mediawan n'avait pas réalisé un rapprochement d'entreprise il avait été décidé que les membres du Directoire ne percevraient aucune rémunération et ne se verraient allouer que des sommes correspondant au remboursement des frais auxquels ils seraient exposés dans le cadre de leur mandat.

A compter de la réalisation de l'acquisition de Groupe AB, le Comité des nominations et des rémunérations a proposé au Conseil de surveillance de prévoir une rémunération fixe prenant en

compte la performance individuelle de chaque dirigeant au regard de l'évolution des performances de l'entreprise.

Depuis la création du SPAC, Pierre Antoine Capton n'a reçu aucune rémunération au titre de son activité opérationnelle. En cohérence avec les rémunérations allouées aux autres dirigeants du groupe, il est proposé de fixer la rémunération fixe annuelle de Pierre Antoine Capton à un montant annuel de l'ordre de 400.000 euros et celle de Guillaume Prot à un montant de 5.000 euros par mois.

Ces montants sont proposés en prenant en compte le niveau et la difficulté des responsabilités, l'expérience dans la fonction, et les pratiques relevées dans les groupes ou dans les entreprises de taille comparable. Les rémunérations fixes ne seraient en tout état de cause revues qu'à intervalle de temps relativement long et le Comité des nominations et des rémunérations propose d'effectuer la première révision à échéance de trois ans.

Rémunération variable

Pour le Comité des nominations et des rémunérations, les dirigeants mandataires sociaux exécutifs ont vocation à bénéficier à compter de l'exercice 2017 d'une rémunération variable dans le cadre de leur mandat. Celle-ci sera calculée en fonction de conditions de performance prédéterminées.

La rémunération variable de Pierre-Antoine Capton serait basée sur les éléments suivants :

- (i) 20% de la rémunération variable du Président du Directoire si le CA HT consolidé du groupe est au moins égal à celui résultant des comptes consolidés figurant dans le business plan de référence ;
- (ii) 20% si l'EBITDA réalisé est au moins égal à l'EBITDA budgété ;
- (iii) 10% si le cash-flow opérationnel est au moins égal à celui prévu dans le business plan de référence ;
- (iv) 25% au titre de la réalisation d'une opération de croissance externe qualifiante ; et
- (v) 25% dès lors qu'un VWAP 30 jours de l'action Mediawan aura été égal, au cours de l'exercice, à 10,70 €.

Conformément à la recommandation n°2012-02 de l'Autorité des marchés financiers, la nature « qualifiante » de l'opération de croissance externe n'est pas rendue publique pour des raisons de confidentialité.

Les critères de performance, retenus et préétablis, permettront une analyse complète de la performance, alignée avec la stratégie à moyen terme de l'entreprise et les intérêts des actionnaires.

En tout état de cause la part variable de la rémunération ne pourra excéder le double de la partie fixe de celle-ci.

Rémunération exceptionnelle

Le conseil de surveillance a également décidé que pour l'avenir des rémunérations exceptionnelles pourraient être allouées aux mandataires sociaux exécutifs à condition ainsi qu'il est prévu par le Code AFEP-MEDEF que celles-ci ne soient accordées que si des circonstances très particulières pourraient les justifier. Le Conseil de surveillance considère qu'il pourrait en être ainsi en cas d'efforts particuliers d'un dirigeant qui permettraient de réaliser une opération stratégique telle qu'une acquisition.

V. Avantages de toutes natures dont bénéficient les dirigeants mandataires sociaux exécutifs

Rémunération long terme en titres

Mediawan n'a pas prévu pour l'exercice 2017 de mettre en place de plan de rémunération long terme notamment sous forme d'attributions gratuite d'actions de performance au profit des dirigeants mandataires sociaux.

Obligation de détention d'actions

Contrairement aux recommandations du code AFEP-MEDEF, les dirigeants mandataires sociaux exécutifs de Mediawan ne sont pas soumis à une obligation de conservation d'actions de la Société. Le Conseil de surveillance a décidé de mener au cours de l'exercice 2017 une réflexion visant à mettre en œuvre, le cas échéant, la recommandation contenue dans le code AFEP-MEDEF (article 22) qui prévoit que les membres du Conseil de surveillance devraient détenir une quantité minimum d'actions conservées au nominatif.

Indemnité de départ et indemnité de non-concurrence

Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, l'engagement souscrit par la Société à l'égard d'un mandataire social exécutif concernant les indemnités de départ et de non-concurrence ne pourrait pas excéder deux (2) ans de rémunération effective (fixe et variable).

Non-cumul entre contrat de travail et mandat social

Lorsqu'un dirigeant du groupe devient membre du Directoire, il est mis fin au contrat de travail qui le lie à la Société, soit par rupture conventionnelle, soit par démission, sauf décision contraire du Conseil de surveillance.