

**HI-MEDIA**  
**Société anonyme au capital de 4 329 132 euros**  
**Siège social : 6, Place du Colonel Bourgoin – 75012 PARIS**  
**418 093 761 RCS Paris**  
(la « Société »)

---

**RAPPORT JOINT ETABLI PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION A L'ASSEMBLEE GENERALE**  
**SUR**  
**LA POLITIQUE DE REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX**  
**POUR L'EXERCICE 2017**

Mesdames, Messieurs les actionnaires,

Conformément aux dispositions de l'article L225-37-2 du Code de commerce, nous avons l'honneur de vous exposer ci-après les principes et les critères applicables à la détermination, à la répartition et à l'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, attribuables aux dirigeants mandataires sociaux de la Société en raison de l'exercice de leur mandat social pour l'exercice 2017 et constituant la politique de rémunération les concernant soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale Ordinaire du 04 mai 2017.

Ces principes et critères arrêtés par le conseil d'administration sur recommandation du Comité des Rémunérations sont présentés dans le présent rapport établi par le Conseil d'Administration du 14 mars 2017 joint à la convocation. En application de l'article L. 225-100 du Code de commerce, les montants résultant de la mise en œuvre de ces principes et critères seront soumis à l'approbation des actionnaires lors de l'Assemblée Générale statuant sur les comptes de l'exercice 2017.

Nous vous proposons d'approuver les principes et critères tels que présentés dans ce rapport.

**1. PRINCIPES APPLICABLES A L'ENSEMBLE DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX**

La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux de la Société est déterminée par le Comité des Rémunérations aujourd'hui composé des administrateurs indépendants Madame Sandra Le Grand et Monsieur Benjamin Teszner. Celle-ci s'appuie sur les conclusions rendues en décembre 2016 par un prestataire extérieur spécialisé dans l'étude des rémunérations des cadres dirigeants.

La détermination de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs relève de la responsabilité du Conseil d'Administration qui les nomme et se fonde sur les propositions du Comité des Rémunérations.

Les décisions du Conseil d'Administration en la matière sont motivées et prises après avoir débattu des performances des dirigeants mandataires sociaux exécutifs, hors la présence des intéressés.

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 dans le cadre de la Huitième Résolution soumise à votre vote.

Il est précisé que l'Assemblée Générale devra par ailleurs, lorsqu'elle statuera sur les comptes de l'exercice 2017, statuer, dans le cadre du « vote ex post », sur les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés ou attribués au titre de l'exercice 2017.

Conformément aux dispositions de l'article L225-100 du Code de commerce, les éléments de rémunération variables ou exceptionnels attribués aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs au titre de l'exercice 2017 ne pourront être versés qu'après approbation des éléments de rémunération de la personne concernée dans les conditions prévues au dixième alinéa dudit article.

## **2. REMUNERATION DU PRESIDENT DIRECTEUR GENERAL**

**2.1.** Il est rappelé qu'au titre de l'exercice 2016, les rémunérations fixe et variable potentielles du Président Directeur Général comprenaient une rémunération fixe annuelle brute de 195 000 euros et une rémunération variable annuelle brute de 60 000 euros.

Sur la base du rapport d'évaluation de la rémunération des principaux managers remis par un consultant extérieur qui mettait en avant le fait que la rémunération du Président Directeur Général était inférieure à la moyenne de son secteur et comportait une faible part de variable, le Comité des Rémunérations a proposé d'aménager celle-ci en augmentant le montant du variable potentiel maximum en 2017 pour une plus grande incitation du management sur l'amélioration de la rentabilité à court terme. Ainsi l'augmentation de la part variable ne sera obtenue que si les objectifs du budget 2017 qui reflètent une amélioration de la rentabilité de la Société sont atteints. La rémunération du Président Directeur Général ne peut donc augmenter significativement en 2017 que si les résultats de la société progressent.

Les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, attribuables au Président Directeur Général sont :

### **Rémunération fixe annuelle**

A titre d'information, le Conseil d'Administration, réuni le 31 janvier 2017, après avoir pris connaissance des recommandations du Comité des Rémunérations, a décidé de porter la rémunération fixe annuelle brute du Président Directeur Général de 195 000 euros à 200 000 euros à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

### **Rémunération variable annuelle**

Le Conseil d'Administration, réuni le 31 janvier 2017, après avoir pris connaissance des recommandations du Comité des Rémunérations, a décidé de fixer la rémunération variable annuelle brute du Président Directeur Général comme suit :

- une enveloppe de 100 000 euros répartie entre les objectifs suivants :
    - 66 000 euros en fonction de l'objectif annuel de résultat opérationnel consolidé fixé dans le cadre du budget 2017 approuvé par le Conseil d'Administration du 07 décembre 2016,
    - 34 000 euros en fonction de l'objectif annuel de marge brute consolidée fixée dans le cadre du budget 2017 approuvé par le Conseil d'Administration du 07 décembre 2016,
- Etant précisé que le seuil de déclenchement de la rémunération variable est fixé à 90% de l'objectif de croissance tel que mentionné au budget avec une progression linéaire de la rémunération variable de 20% jusqu'à 100% pour un objectif de croissance atteint entre 90% et 100%.
- plus, le cas échéant, une rémunération variable complémentaire en cas de surperformance par rapport au budget 2017 approuvé par le Conseil d'Administration du 07 décembre 2016, étant entendu que ce rémunération complémentaire ne pourra en aucun cas conduire à un incrément de résultat net négatif.

## **Autres éléments de rémunération**

### Contrat de garantie perte d'emploi

La Société a souscrit un contrat de garantie perte d'emploi au bénéfice du Président Directeur Général. Les coûts liés à cet engagement sont limités au règlement des primes d'assurance qui sont traitées en avantage en nature.

### Contrat de retraite supplémentaire

La Société a souscrit un contrat de retraite supplémentaire pour son Président Directeur Général. Les coûts liés à cet engagement sont limités au règlement des primes d'assurance qui sont traitées en avantage en nature.

### Véhicule de fonction

Le Président Directeur Général bénéficie d'un véhicule de fonction qui constitue un avantage en nature.

**2.2.** Il est précisé que l'ensemble des éléments attribuables au Président Directeur Général en raison de son mandat est listé dans le présent rapport et notamment que :

- le Président Directeur Général ne perçoit pas de jeton de présence, de rémunération exceptionnelle, ni de rémunération variable pluriannuelle,
- il n'existe aucun engagement de la Société ayant pour objet des indemnités de départ qui seraient versées au Président Directeur Général s'il était mis fin à son mandat,
- le Président Directeur Général est exclu des attributions d'options et/ou attributions gratuites actions objet des Vingtième et Vingt-et-unième Résolutions soumises à votre vote, étant rappelé qu'il bénéficie de 7 797 options de souscription d'actions en application du plan mis en œuvre par le Conseil d'administration du 27 août 2012 dans le cadre de l'autorisation octroyée par l'Assemblée Générale du 3 mai 2011.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION