

HI-MEDIA

Société Anonyme au capital de 4 525 352,30 euros
Siège social : 6, place du Colonel Bourgoïn – 75 012 Paris
RCS Paris B 418 093 761

RAPPORT DE GESTION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
à l'Assemblée Générale Ordinaire Annuelle
du 22 juin 2015

Mesdames, Messieurs les actionnaires,

Nous vous avons réunis en Assemblée Générale Ordinaire conformément aux dispositions de la Loi et des statuts de notre Société à l'effet de vous demander d'approuver les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2014.

Les convocations prescrites vous ont été régulièrement adressées et tous les documents et pièces prévus par la réglementation en vigueur ont été tenus à votre disposition dans les délais légaux.

I - Situation et activité de la Société et du Groupe au cours de l'exercice 2014

1. Chiffre d'affaires et résultat de Hi-Media S.A. au titre de l'exercice 2014

Hi-Media S.A a réalisé un chiffre d'affaires social de 48 millions d'euros contre 58 millions d'euros l'année précédente.

Le résultat social s'élève à 28.555 K€. Ce résultat se décompose notamment en :

- un résultat d'exploitation de – 19.783 K€ ;
- un résultat financier négatif de – 10.449 K€ ;
- un résultat exceptionnel de 57.015 K€ ;
- un produit d'impôt de 1.771 K€.

2. Commentaires sur les comptes consolidés – Activité et Résultats

L'exercice 2014 a permis la réalisation d'un chiffre d'affaires consolidé hors taxe de 166 millions d'euros contre 184 millions d'euros (chiffre d'affaires retraité suite à une régularisation en matière de TVA) pour l'exercice précédent.

La répartition par activité reflète l'équilibre entre les deux principales sources de revenu du groupe à 46% pour la publicité (HiMedia) et 54 % pour le paiement (HiPay).

Le résultat net consolidé de l'exercice s'élève à 5.285 K€. Ce résultat se décompose, notamment, en :

HI-MEDIA

A corporation with a capital of 4 525 352.30 Euros
Registered office: 6 place du Colonel Bourgoïn – 75012 Paris
Paris Companies Register n°418 093 761

MANAGEMENT REPORT
to the Ordinary General Meeting
as of June 22 2015

To the Shareholders,

We have called on you to meet in the form of an Ordinary Shareholders' Meeting pursuant to the provisions of law and our Company's Articles of Incorporation to ask you to approve the financial statements for the financial year ending on 31 December 2014.

The required notices were sent to you in regular fashion, and all documents and other items provided for under the rules and regulations in effect were made available to you for the legal periods.

I - Company's situation and activity during the 2014 financial year

1. Company's turnover and earnings for the 2014 financial year

Hi-Media S.A posted corporate turnover of 48 million Euros against 58 million Euros the previous year.

The corporate earnings come to K€.28,555, broken down in particular as follows:

- an operating result of - K€. 19,783;
- a negative financial net result of - K€.10,449;
- an extraordinary net result of K€.57,015;
- a tax benefit of K€.1,771.

2. Comments on the consolidated accounts – Activity and Earnings

Financial year 2014 brought consolidated turnover excluding taxes of 166 million Euros compared with 184 million Euros (following a regularization on VAT) for the previous financial year.

The breakdown by activity reflects the balance between the two mains sources of group revenue, with 46% for advertising (HiMedia) and 54% for payments (HiPay).

The consolidated net income for the financial year comes to K€ 5,285. That breaks down in particular as follows:

- un résultat opérationnel courant de - 9.085 K€ ;
- un résultat opérationnel de 13.981 K€ ;
- un résultat financier négatif de - 1.693 K€ ;
- une quote-part des entreprises mises en équivalence de 8 K€ ;
- une charge d'impôt de - 7.011 K€ ;

Le résultat opérationnel de la société s'établit à 13.981 K€ au 31 décembre 2014 contre 3.638 K€ au 31 décembre 2013 (Le résultat opérationnel 2013 a été retraité suite à une correction d'erreur en matière fiscale). Les principales variations sont les suivantes :

- une diminution du chiffre d'affaires de 10% par rapport à 2013 ;
- un taux de marge à 28% (35% en 2013) ;
- une diminution de la masse salariale de 9% ;
- une augmentation de 4% des autres coûts d'exploitation du fait des investissements réalisés sur les nouvelles activités publicitaires et paiements ;
- les charges et produits non courants présentent un solde bénéficiaire de 23.147 K€ et correspondent principalement à la plus-value de cession de la participation dans L'Odyssee Interactive et à la dépréciation partielle des goodwill des entités publicitaires espagnole et allemande.

L'endettement de la société hors créances cédées à la société d'affacturage s'élève à 2.264 K€ au 31 décembre 2014 contre 21.592 K€ au 31 décembre 2013.

3. Investissements du Groupe – Activités en matière de R&D

Les investissements en immobilisations corporelles s'élèvent à 1.172K€ sur 2014 et correspondent essentiellement à l'agencement des bureaux et l'acquisition de matériel informatique nécessaire au bon fonctionnement de l'activité (serveurs et postes informatiques).

Les investissements en immobilisations incorporelles s'élèvent sur l'année 2014 à 3.262 K€ et correspondent principalement à la poursuite des développements en interne d'outils technologiques dont des nouvelles offres de paiement pour l'activité paiement du Groupe et au développement d'une Data management platform pour le Groupe.

4. Evénements significatifs durant l'exercice 2014

En date du 2 mai 2014, la Société a signé un nouveau bail de locaux hébergeant les activités françaises du Groupe, domicilié dorénavant 6 place Colonel Bourgoïn, 75012 Paris. Le nouveau bail porte sur une durée ferme de 6 années.

En date du 15 mai 2014, Hi-Media S.A. a créé la société Fotolog SAS, au capital initial de 1.000 €. Cette société a acquis en date du 20 juin 2014 auprès de la société GROUPE HI-MEDIA USA l'intégralité des droits associés au site www.fotolog.com pour un montant de 2.943.774€.

Le 30 juin 2014, la Société a souscrit à une augmentation de capital d'un montant de 2.937.288€ auprès de sa filiale Fotolog SAS.

- a current operating profit of - K€ 9,085;
- an operating profit of K€ 13,981;
- a negative financial result of - K€ 1693;
- a share for the companies treated on an equity basis of K€ 8;
- a tax proceeds of - K€ 7,011

The Company's operating profit stands at K€ 15,212 on 31 December 2014, compared with K€. 3,638 on 31 December 2013 (The 2013 operating profit was restated following a mistake on a tax matter). The main changes are as follows:

- a 10% decrease of revenue in comparison with 2013;
- a margin rate at 28% (35% in 2012);
- a 9% decrease of the payroll;
- a 4% increase in the other operating expenses because of the investments in the new Advertising and Payment activities;
- the non-current expenses and products represent K€ 23,147 and mainly correspond to the capital gain on the sale of L'Odyssee Interactive and to the partly goodwill depreciation of the Spanish and German advertising entities.

The Company's indebtedness excluding receivables transferred to the factoring company stands at K€ 2,264 on 31 December 2014 compared with K€ 21,592 on 31 December 2013.

3. Group's Investments – R&D activities

The investments in tangible assets amount to K€.1,172 for 2014, corresponding mainly to the acquisition of computer necessary for the activity (servers and computers).

The investments in intangible assets for 2014 amount to K€. 3,262, and mainly correspond to the continuation of in-house developments of technological tools, new offers in the payment activity of the Group and the development of a Data management platform for the Group.

4. Significant events during the 2012 financial year

On May 2, 2014, The Company signed a new lease of office space for the French activities of the group, domiciled now 6 place Colonel Bourgoïn, 75012 Paris. The new lease is for a fixed term of six years.

On May 15, 2014, Hi -Media SA established the company Fotolog SAS with an initial capital of 1.000 €.

Fotolog SAS acquired on June 20, 2014 from the company HI-MEDIA GROUP USA all rights associated with the website www.fotolog.com, for a total amount of € 2,943,774.

On June 30, 2014, the Company subscribed to a capital increase in the amount of € 2,937,288 with its subsidiary Fotolog SAS.

En date du 18 décembre 2014, la Société a cédé 51% du capital social de la société Fotolog SAS à Monsieur Sven Lung pour un montant de 1.640.000 €. Parallèlement, la Société a acquis 10% de la société Waiheke Investment pour un montant de 1.560.000€, également auprès de Monsieur Sven Lung. Les deux créances étant liquides et exigibles, elles ont fait l'objet d'une compensation, le solde résiduel correspondant à un crédit vendeur à l'actif de la Société pour un montant de 80.000€.

La Société, dans le cadre de son recentrage d'activité, a cédé le 5 juin 2014 sa participation au sein de la société L'Odyssee Interactive (dont elle détenait 88% du capital social) éditrice du site jeuxvideo.com. Le prix de cession de l'intégralité des parts de la société s'élève à 90 millions d'euros.

Le 3 juillet 2014, la Société a acquis 44,98% du capital social de la société New Mobil Media, portant ainsi sa participation à 100%.

Par suite de la décision du Conseil d'Administration du 29 juillet 2014, le capital social de la Société a été augmenté de la somme de 14.087,80 Euros par émission de 140.878 nouvelles actions.

Le 22 septembre 2014, Hi-media a procédé au remboursement anticipé de la totalité des sommes restant dues du crédit syndiqué à hauteur de 17,4 M€ souscrit le 16 juin 2011 pour un montant initial de 40 M€.

Dans le cadre de ce remboursement anticipé, la Société a procédé au remboursement des deux swaps conclus conformément au contrat du Crédit syndiqué, pour une valeur de marché de k€ 237.

Le 23 octobre 2014, la Société a conclu un contrat de prêt à taux zéro pour l'innovation auprès de l'organisme Bpifrance Financement d'un montant de 2.400.000€ dans le cadre du régime d'intervention en faveur de la recherche, du développement et de l'innovation, Aide d'Etat N408/2007. La durée du prêt comprend une période de différé d'amortissement, suivie d'une période d'amortissement linéaire, avec une première échéance, terme échu, payable le 31 décembre 2016, et une dernière échéance payable le 30 septembre 2021.

5. Evénements significatifs intervenus depuis la clôture de l'exercice

Le 6 janvier 2015, Hi-media a fait l'acquisition de 100% du capital de la société de marketing mobile AdMoove, leader français de la publicité mobile géociblée.

La Société a signé, en date du 12 février 2015, un accord de principe avec Orange pour le rachat des régies publicitaires d'Orange en Espagne, aux Etats-Unis et au Mexique. Cette transaction devrait être finalisée au cours du premier trimestre 2015.

II - Evolution prévisible et perspectives d'avenir

On December 18, 2014, the Company sold 51% of the share capital of Fotolog SAS to Mr Sven Lung for a 1.640.000-€ amount. Simultaneously, the Company acquired 10 % of the company Waiheke Investment for 1.560.000€, also from Mr. Sven Lung. Setting of the amounts, both debts are liquid and due, and correspond to a € 80,000 vendor's loan in Hi-Media assets.

In a strategic refocusing of its activities, the company sold on June 5, 2014 its stake within the company L'Odyssee Interactive (Holder of 88 % of the share capital) publisher of the website jeuxvideo.com. The selling price of overall shares of the company amounts to 90 million Euros.

On July 3, 2014, the Company acquired 44.98 % of the share capital of New Mobile Media, raising its stake to 100%.

Following the decision of the Board of Directors that took place on July 29, 2014, the share capital of the Company was increased by the sum of 14,087.80 Euros by issuing 140,878 new shares.

On September 22, 2014, Hi-media made early repayment of all outstanding amounts of the syndicated loan of € 17.4 million subscribed 16 June 2011 for an initial amount of € 40 million. Within the framework of its early refund, the Company paid off the two swaps in accordance with the contract of syndicated loan for a market value of € 237 000 .

On October 23, 2014, the Company contracted a zero rate loan agreement for innovation with Bpifrance Financement for an amount of € 2,400,000 within the framework of supporting Research and Development in France. The loan duration includes a delaying period in amortization, followed by a linear amortization period, with a first payment term, payable term on December 31, 2016, and a last payable term on September 30, 2021

5. Significant events occurring since the financial year end

On January 6, 2015, Hi-Media acquired 100% of the capital of the mobile marketing company AdMoove, French leader in location-based mobile advertising.

On February 12, 2015, Hi-Media signed an agreement with Orange for the acquisition of Orange advertising companies in Spain, the United-States, and Mexico. The transaction is expected to be signed on the first quarter of 2015.

II - Anticipated developments and forecasts

Dans un marché publicitaire toujours difficile, l'activité publicitaire sur l'année 2015 devrait continuer à connaître un double mouvement de décroissance des ventes d'espace display et de progression des activités liées à la publicité programmatique (RTB), la publicité vidéo on line et la publicité sur smartphone lancées par Hi-Media en 2013. Ces nouveaux segments d'activité autour desquels le Groupe s'est réorganisé pour ses activités publicitaires constituent des relais de croissance essentiels.

L'activité de paiement du Groupe connaît elle aussi une évolution contrastée avec une baisse des transactions de micropaiement mobile utilisant des ressources de télécommunication (sms, kiosques, débit direct) et la montée en puissance des solutions monétiques HiPay full services (solution d'e-wallet et d'acquisition par carte bancaire). Les volumes d'activité liés à la monétique représentent plus les flux qui transitent par HiPay et constituent la priorité du Groupe.

III – Responsabilité sociale, environnementale et sociétale

Périmètre : Le périmètre couvre l'ensemble des sociétés du groupe HiMedia, sur la période du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2014. Les entités ayant intégré le groupe en cours d'année 2013 (Local Media et TheBluePill) sont désormais incluses dans le présent rapport.

Au cours de l'année 2014 la société L'Odyssee Interactive est sortie du Groupe HiMedia à la suite de la cession de celle-ci à la société Webedia. Elle n'est donc pas prise en compte dans le présent rapport. Mobvious Italia n'a pas été intégré au périmètre de reporting RSE 2014 en raison du faible effectif de cette entité (2 salariés) et du fait que ces salariés ont été transférés sur cette société au cours de l'exercice 2014. Cette entité sera intégrée au périmètre de reporting RSE lors de l'exercice 2015.

Les choix méthodologiques ci-après ont été arrêtés :

- Les stagiaires ne sont pas comptabilisés dans l'effectif du groupe ;
- Le calcul de l'absentéisme est basé sur les structures dont l'effectif présente plus de 30 (trente) collaborateurs et prend en considération les absences pour maladies, les accidents de travail, les accidents de trajet, les congés maternité et paternité, les absences diverses (autres que congés payés et jours fériés), les congés parentaux d'éducation à temps complet ;
- Le nombre d'heures de formation prend en compte les heures réalisées.

Méthodologie de collecte des informations RSE : La collecte des informations quantitatives sociales est réalisée grâce à un fichier Excel envoyé et complété par les entités du Groupe.

Les données sont ensuite consolidées par le service Ressources Humaines du Groupe HiMedia base en France.

In a still very difficult advertising market, the advertising activity over the year 2015 should continue decreasing because of the display and increase because of the activities linked to the programmatic advertising (RTB), the online video advertising and the smartphone advertising launched by Hi-Media in 2013. The Group reorganized its activities around these new products which are essential growth relays.

The activity of payment of the Group presents also a contrasted evolution with a decrease of the micropayment mobile transactions using telecommunication resources (sms, kiosks, direct debit) and the rise to power of the HiPay full services (e-wallet and credit card acquisition solution). Electronic banking-related activity volumes represent more the money that go through HiPay and constitute the priority of the Group.

III – Corporate social responsibility

Perimeter: The perimeter covers the whole of the companies of the HiMedia Group over the period of January 1, 2014 to December 31, 2014. Entities having integrated the group during the year 2013 (Local Media and TheBluePill) are included in this report.

During the year 2014, the company L'Odyssee Interactive exited HiMedia Group following the sale to the company Webedia. It is then not included in this report. Mobvious Italia was not included in this RSE report 2014 because of the low number of employees (2 employees) and because these employees were transferred during the year 2014. This entity will be included in the RSE report for the year 2015.

The methodological choices hereafter were stopped:

- The trainees are not entered in the headcount of the group;
- The calculation of the absenteeism is based on the structures whose headcount presents more than 30 (thirty) collaborators and takes into account the absences for diseases, the working accidents, the transports accidents, the maternity and paternity leaves, the other absences (other than paid vacancies and bank holidays), full time the parental vacancies;
- The number of hours of formation takes into account the theoretical hours and not the hours carried out.

Methodology of collection of information RSE: The collection of social quantitative information is carried out thanks to an Excel file sent and supplemented by the entities of the Group.

The data are then consolidated by the HR Service of HiMedia Group which is based in France.

Thématiques jugées non applicables :

Au regard des activités du Groupe, de sa taille et de ses implantations géographiques, les thématiques suivantes sont considérées comme non applicables :

- Montant des provisions et garanties pour risques environnementaux ;
- Mesures de prévention, de réduction ou de réparation des rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement ;
- Approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales ;
- L'utilisation des sols ;
- L'adaptation aux conséquences du changement climatique ;
- Les mesures prises pour préserver la biodiversité.

1. Orientations sociales

a) L'emploi et l'organisation du travail

L'effectif RSE* au 31/12/2014 est arrêté à 393 collaborateurs répartis entre les entités ci-après du groupe : France, Suède, Belgique, Allemagne, Espagne, Italie, Portugal. Cet effectif avait été arrêté à 460 collaborateurs au 31/12/2013 également répartis sur les mêmes entités du Groupe.

**Note : Effectif intégrant l'ensemble des emplois, à l'exception des stagiaires et des mandataires sociaux et ne distinguant pas entre temps plein et temps partiel.*

Pour connaître l'effectif consolidé détaillé et sa répartition ainsi que les entrées et sorties, nous vous invitons à consulter le document de référence.

L'ensemble des informations ci-après sont basées sur l'effectif RSE :

Répartition par sexe	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes	Nombre d'hommes	Pourcentage d'hommes
France	78	34,36%	149	65,64%
Suède	31	60,78%	20	39,22%
Belgique	12	40,00%	18	60,00%
Allemagne	9	36,00%	16	64,00%
Espagne	15	71,43%	6	28,57%
Italie	9	50,00%	9	50,00%
Portugal	9	42,86%	12	57,14%

	Femmes	Hommes
Répartition Groupe 2013	36,96%	63,04%
Répartition Groupe 2014	41,48%	58,52%

	Répartition par âge						
	France	Suède	Belgique	Allemagne	Espagne	Italie	Portugal
De 18 à 30 ans	123	11	16	6	7	5	8
De 31 à 40 ans	89	23	11	13	11	7	5

Sets of themes considered to be non accurate: Taking into consideration activity of the Group, its scale and its geographical implantations, the following sets of themes are regarded as non accurate:

- Amounts of provisions and guarantees for environmental risks;
- Measurements of prevention, reduction or repair of the air pollutants, water and the ground affecting the environment seriously;
- Supply of water according to the local constraints;
- The land use;
- The adaptation to the consequences of the climatic change;
- Measurements taken to preserve the biodiversity;

1. Social tendencies

a) Employment and organization

The consolidated number of employees* as of December 31st 2014 accounts 393 collaborators divided between the following entities of the Group: France, Sweden, Belgium, Germany, Spain, Italy, Portugal. This number was set at 460 employees on December 31st 2013 on the same entities.

**Note: Headcount including the whole employments, excepting the trainees and the general managers and without distinction between full time and part-time.*

In order to know the detailed consolidated headcount and its distribution as well as the entries and exits, we invite you to consult the reference document.

The whole information hereafter are based on the RSE headcount:

Gender Distribution	Number of women	Percentage of women	Number of men	Percentage of men
France	78	34,36%	149	65,64%
Sweden	31	60,78%	20	39,22%
Belgium	12	40,00%	18	60,00%
Germany	9	36,00%	16	64,00%
Spain	15	71,43%	6	28,57%
Italy	9	50,00%	9	50,00%
Portugal	9	42,86%	12	57,14%

	Women	Men
Distribution Group 2013	36,96%	63,04%
Distribution Group 2014	41,48%	58,52%

	Age distribution						
	France	Sweden	Belgium	Germany	Spain	Italy	Portugal
From 18 to 30	123	11	16	6	7	5	8
From 31 to 40	89	23	11	13	11	7	5

De 41 à 50 ans	14	16	2	3	3	5	7
51 ans et +	1	1	1	3	0	1	1

	2013	2014
De 18 à 30 ans	43,05%	44,78%
De 31 à 40 ans	44,35%	40,46%
De 41 à 50 ans	11,30%	12,72%
51 ans et +	1,30%	2,04%

Le système de rémunération au sein du groupe est décentralisé et validé par la Direction Générale du Groupe. Chaque filiale détermine localement la politique de rémunération applicable pour ses équipes et activités.

Les modèles de rémunération sont élaborés en fonction des postes, objectifs qualitatifs et quantitatifs, des performances financières des sociétés et des pratiques de marché.

Le document de référence détaille l'évolution de la masse salariale et la rémunération du dirigeant mandataire social de la société mère (informations présentées dans la note 5 de l'annexe aux comptes consolidés et au chapitre 15).

Les règles applicables en matière de rémunération des collaborateurs intègrent les paramètres ci-après tous pays confondus :

- Respect des conventions et accords collectifs (notamment en matière de minima conventionnel)
- Rémunération par profil (égalité femme/homme préservée)
- Principe de rémunération variable sur objectif(s) pour les profils commerciaux notamment
- Le contrat de travail à durée indéterminée est privilégié

Pays	Mouvements d'effectifs			
	Arrivées	Départs		
		Volontaires	Licenciements	Retraites
France	77	68	10	-
Suède	16	12	7	-
Belgique	13	9	5	-
Allemagne	3	2	0	-
Espagne	8	6	2	-
Italie	5	5	0	-
Portugal	2	1	5	-
Groupe	124	98	29	-

Sont considérés comme des départs volontaires : la démission du collaborateur, la fin de la période d'essai à la demande du salarié, la résiliation anticipée du contrat de travail à durée déterminée à la demande du salarié, le départ négocié (exemple : pour la France dans le départ dans le cadre d'une rupture conventionnelle) et la fin de contrat de travail à durée déterminée.

Sont considérés comme des départs involontaires : la résiliation

From 41 to 50	14	16	2	3	3	5	7
51 years old and over	1	1	1	3	0	1	1

	2013	2014
From 18 to 30	43,05%	44,78%
From 31 to 40	44,35%	40,46%
From 41 to 50 ans	11,30%	12,72%
51 years old and over	1,30%	2,04%

The system of remuneration within the group is decentralized and validated by the General Managers of the Group. Each subsidiary locally determines the applicable policy of remuneration for its teams and activities.

The models of remuneration are elaborated according to the functions, objectives of motivation, of the financial performances of the companies and the practices of market.

The reference document details the trends in total wages and the remuneration of the leader social agent of the parent company (information in the Note 5 of the appendix to the consolidated financial statements and at the chapter 15)

The applicable rules as regards remuneration of the employees integrate the parameters hereafter all confused countries:

- Respect of conventions and collective agreements (in particular as regards minima)
- Remuneration by profile (equality between women and men)
- variable remuneration on objective(s) for the commercial profiles in particular
- the contract of employment with unspecified duration is privileged

Country	Turnover			
	Arrivals	Departures		
		Voluntary	Dismissals	Retires
France	77	68	10	-
Sweden	16	12	7	-
Belgium	13	9	5	-
Germany	3	2	0	-
Spain	8	6	2	-
Italy	5	5	0	-
Portugal	2	1	5	-
Group	124	98	29	-

Are considered as voluntary departures : the resignation of the employee, the end of the trial period at the request of the employee, the early termination of the fixed-term contract at the request of the employee, the negotiated departure (example: For France, the conventional termination of the contract) and the end of the fixed-term contract.

Are considered as involuntary departures: the early termination of the fixed-term contract at the request of the employer, the

anticipée du contrat de travail à durée déterminée à la demande de l'employeur, la fin de la période d'essai à la demande de l'employeur, le licenciement, le décès d'un employé.

Il existe également des cas particuliers d'arrivée/départ :

- Lorsqu'un salarié est transféré d'une société vers une autre entité du Groupe (dans son pays ou dans une filiale étrangère) cela est considéré à la fois comme un départ volontaire pour l'entreprise de l'employé transféré et à la fois comme une arrivée pour l'entreprise qui accueille ce salarié ;
- Quand un contrat de travail à durée déterminée est renouvelé sans jour d'interruption cela est considéré ni comme un départ, ni comme une arrivée. En revanche, si le contrat de travail à durée déterminée est interrompu à son terme et qu'un nouveau contrat de travail à durée déterminée est conclu avec un (ou plusieurs) jour(s) d'arrêt entre la fin du précédent et le début du nouveau contrat, alors cette situation est considérée à la fois comme un départ volontaire et comme une nouvelle arrivée.
- Quand un CDD est suivi par un CDI sans jour d'interruption cela est considéré ni comme un départ, ni comme une arrivée.

Il n'existe pas de durée du travail unifiée au sein du groupe. En effet, la durée du travail dépend des conventions et accords collectifs applicables aux différentes entités, de la législation relative au Droit du travail en vigueur dans chacun des pays et pour la société HiMedia SA d'un accord collectif sur le temps de travail (accord en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2002).

Par ailleurs, la répartition des contrats de travail à temps plein et à temps partiel est la suivante :

2013		
Pays	Temps Plein	Temps Partiel
France	96,39%	3,61%
Suède	69,81%	30,19%
Belgique	93,94%	6,06%
Allemagne	85,19%	14,81%
Espagne	100%	0%
Italie	100%	0%
Portugal	100%	0%

Groupe	93,04%	6,96%
--------	--------	-------

2014		
Pays	Temps Plein	Temps Partiel
France	93,39%	6,61%
Suède	62,75%	37,25%
Belgique	93,34%	6,66%

end of the trial period at the request of the employer, the dismissal, the death of an employee.

There are also specific cases of arrival/departure:

- When an employee is transferred from a company to another entity of the Group (in his own country or in a foreign subsidiary), it is both a voluntary departure for the transferred employee's company and an arrival for the new company;
- When a fixed-term contract is renewed without interruption, this is no departure neither an arrival. But if a fixed-term contract is interrupted at its end and a new fixed-term contract is concluded with one or several days of interruption between the end of the first one and the beginning of the new one, then it is both a voluntary departure and new arrival.
- When a fixed-term contract is followed by an unfixed-term contract without interruption, it is neither a departure nor an arrival.

There is no unified duration of the work within the group. Indeed, the duration of the work depends on applicable conventions and collective agreements to the various entities, the applicable Law in each country and regarding HiMedia SA a collective agreement on the duration of work (agreement as of January 1st, 2002).

In addition, the distribution of the full-time and part-time employment contracts is as follows:

2013		
Country	Full-time	Part-time
France	96,39%	3,61%
Sweden	69,81%	30,19%
Belgium	93,94%	6,06%
Germany	85,19%	14,81%
Spain	100%	0%
Italy	100%	0%
Portugal	100%	0%

Group	93,04%	6,96%
-------	--------	-------

2014		
Pays	Temps Plein	Temps Partiel
France	93,39%	6,61%
Sweden	62,75%	37,25%
Belgium	93,34%	6,66%
Germany	88,00%	12,00%

Allemagne	88,00%	12,00%
Espagne	100%	0%
Italie	100%	0%
Portugal	100%	0%

Groupe	90,08%	9,92%
--------	--------	-------

Le télétravail concerne 3,5% de l'effectif du groupe (base effectifs RSE).

L'absentéisme (maladie, accident de travail, accident de trajet, congé maternité ou paternité, absences diverses autres que les congés (*congés payés et jours fériés*), les congés parentaux d'éducation à temps complet sur la base des effectifs RSE et pour les structures qui disposent de plus de 30 (trente) collaborateurs se décompose de la manière suivante :

Consolidation données sur l'absentéisme :

Entités concernées : HiMedia SA France (effectif RSE 159), HiPay SAS France (effectif RSE 58), Hi-Media Sales AB Suède (effectif RSE 51).

Absentéisme	Nb d'heures d'absentéisme	Taux d'absentéisme
Total 2014	34 300	7,41%
Arrêt maladie	9 977	2,15%
Accident de travail	0	0,00%
Accident de trajet	140	0,03%
Congés maternité/paternité	13 188	2,85%
Autres absences	8 414	1,82%
Congé parental à temps plein	2 578	0,56%

b) Les relations sociales, la santé et la sécurité

A l'exception de la Suède, les autres filiales étrangères du groupe ne comportent pas de représentants du personnel.

1) Les relations sociales

- Pour la France :

Le groupe a obtenu, en France, pour certaines entités localisées à l'adresse de son siège social et à Nantes, la reconnaissance du statut d'Unité Economique et Sociale (UES). Cela concerne les sociétés HiMedia SA, HiPay SAS, Ad-Dsp SARL et Bonne Nouvelle Editions SARL.

L'UES comprend un Comité d'entreprise (CE) et des Délégués du Personnel (DP) élus par les salariés de l'UES pour un mandat de 4 ans. Ils se réunissent et sont consultés conformément à la réglementation en vigueur. Des procès-verbaux sont rédigés et conservés suite à ces réunions et les consultations et les questions des Délégués du Personnel sont inscrites sur le registre spécial des DP.

Le Comité d'entreprise assure l'expression collective des salariés.

Spain	100%	0%
Italy	100%	0%
Portugal	100%	0%

Group	90,08%	9,92%
-------	--------	-------

The home working represents 3.5% of the headcount of the Group (RSE headcount).

The absenteeism (illness, work accident, transports accident, maternity or paternity leave, other absences other than holidays (paid holidays and bank holidays), the full-time parental vacancies on the RSE headcount basis and for the structures having more than 30 (thirty) employees is as follows:

Consolidated data on absenteeism:

Included entities: HiMedia SA France (RSE headcount 159), HiPay SAS France (RSE headcount 58), Hi-Media Sales AB Sweden (RSE headcount 51).

Absenteeism	Nb of hours	Absenteeism Rate
Total 2014	34 300	7,41%
Illness	9 977	2,15%
Work accident	0	0,00%
Transport accident	140	0,03%
Maternity/paternity leave	13 188	2,85%
Other absences	8 414	1,82%
Full-time parental vacancies	2 578	0,56%

b) Social relations, health and safety

Except Sweden, the foreign subsidiaries of the group do not comprise staff representatives.

1) Social relations

- France:

The group obtained, in France, for some entities located with the address of its registered office and in Nantes, the recognition of the statute of Economic and Social Unit. This unit includes the companies HiMedia SA, HiPay SAS, Ad-Dsp SARL and Bonne Nouvelle Editions SARL.

This unit includes a Work's council and delegates elected by the employees for a 4 years mandate. They meet and are consulted in accordance with the regulation in force. Minutes are drafted and kept after these meetings and the consultations and the questions of the delegates are written in the special registrar of the delegates.

The Work's council guarantees the collective expression of the

<p>Par ses attributions économiques, sociales et culturelles, il permet la prise en compte des intérêts des salariés dans les décisions relatives à la vie de l'entreprise.</p> <p>Il formule ou examine, sur demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les conditions de travail, de l'emploi et de formation professionnelle des salariés ; - Les conditions de vie des salariés dans l'entreprise ; - Les conditions dans lesquelles les salariés bénéficient de garanties collectives de protection sociale complémentaires. <p>Sur un certain nombre de sujets, le CE est obligatoirement consulté par l'employeur avant toute prise de décision. Il peut s'agir de consultations ponctuelles et spécifiques.</p> <p>Les Délégués du Personnel ont pour charge de représenter le personnel auprès de l'employeur et lui faire part de toute réclamation individuelle ou collective en matière d'application de la réglementation du travail (Code du travail, convention collective, salaires, durée du travail, hygiène et sécurité...)</p> <p>Un accord relatif à l'aménagement du temps de travail a été négocié et signé pour la société HiMedia SA, il est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2002.</p> <p>Les entités françaises reconnues comme faisant partie de l'UES HiMedia disposent quant à elle d'un accord relatif à l'intéressement.</p> <p>Les différentes entités du groupe suivent les réglementations locales en matière de négociations obligatoires avec les représentants syndicaux.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Le groupe n'enregistre pas de difficultés notables en matière de relations sociales. ➤ Dans les filiales étrangères pour lesquelles la représentation des salariés pourrait être mise en place, mais demeure non obligatoire, le management constate l'absence de demande de la part des salariés. <p>En 2013, la société HiMedia avait entamé des démarches pour la mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.</p> <p>En 2014, ce comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) pour la société HiMedia SA, a été élu pour un mandat de 2 ans renouvelable, par un collège désignatif composé de membres élus du comité d'entreprise et des délégués du personnel qui s'est réuni le 11 février 2014 afin de désigner les représentants du personnel au CHSCT (2 <i>représentants des salariés cadres ont été élus et une carence a été constatée du fait de l'absence de candidats non cadres</i>).</p> <p>Le CHSCT est en charge de la prévention des risques professionnels et des risques psychosociaux dans l'entreprise</p>	<p>employees. Through its economic, social and cultural attributions, it allows to take into account the interest of the employees in the decisions related to the life of the company.</p> <p>It examines, on the employer's request, all proposal which may improve:</p> <ul style="list-style-type: none"> - The working conditions, the employment and the professional formation of the employees; - The life conditions of the employees within the company; - The way the employees are the beneficiaries of collective guarantees of complementary social protection. <p>On several subjects, the Work's council has to be consulted by the employer before any decision to be taken. It can be specific consultations.</p> <p>The delegates represent the employees near the employer and have to inform him about all individual or collective demand related to the application of the working regulation ("Code du travail", collective convention, salaries, duration of work, hygiene and security...)</p> <p>An agreement on the adaptation of the working time was negotiated and signed for HiMedia SA, it is applicable since January 1st, 2002.</p> <p>The French entities taking part of the UES HiMedia are the beneficiaries of a profit-sharing agreement.</p> <p>The different entities of the Group are compliant to the local regulations related to the obligatory negotiations with the trade-unions representatives.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ The group does not record notable difficulties as regards social relations. ➤ In the foreign subsidiaries for which the representation of employees could occur, but remains nonobligatory, management notes the absence of request on behalf of the employees. <p>In 2013, the company HiMedia started steps for the installation of a Hygiene and Safety Committee.</p> <p>In 2014, this Hygiene and Safety Committee (CHSCT) for the company HiMedia SA was elected for a renewable 2 years mandate by a designative college composed of members elected of the work's council and union delegates met on February 11, 2014 in order to name the staff representatives with the CHSCT (2 executive employee representatives were elected and a deficiency was noted because of absence of candidates not frameworks).</p> <p>The CHSCT is in charge of the prevention of the professional risks and psycho-social risks in the company (physical and</p>
--	--

(santé physique et mentale des salariés).

Son rôle est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés. Pour cela, il est amené à traiter :

- Des problèmes de santé, de sécurité et des conditions de travail ;
- A proposer des actions de prévention des risques ;
- A surveiller et à intervenir face à tout danger.

Le CHSCT est consulté sur les projets impactant la vie des salariés dans l'entreprise. Ces consultations peuvent être obligatoires ou facultative selon la nature du projet.

Il peut faire appel à des experts en cas de risques graves ou lors de projets importants pouvant avoir un impact sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés.

A chaque réunion du CHSCT sont convoqués obligatoirement l'inspecteur du travail, le médecin du travail et l'agent du service de prévention de la CARSAT.

- Pour la Suède :

La Suède dispose désormais de deux délégués syndicaux parmi ses effectifs. Ces représentants du personnel membre du Syndicat suédois, « Unionen Gävleborg » ont été élus le 22 janvier 2015.

Ces représentants syndicaux sont à l'écoute des employés et interviennent directement dans la gestion de la société. Ils peuvent ainsi être sollicités pour toutes les décisions de gestion qui ont un impact sur les conditions de travail des salariés (salaires, congés...) ou lorsqu'une décision concerne un cas individuel comme, par exemple, le licenciement d'un salarié. A l'issue de ces interventions, des procès-verbaux sont rédigés et conservés.

2) La santé et la sécurité au travail

En 2014, et sur l'ensemble des sociétés du groupe, aucun accord n'a été signé avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et sécurité au travail.

La médecine du travail intervient en France sur l'ensemble des sites du groupe conformément à la législation en vigueur. De la même manière, les différentes filiales du groupe respectent les réglementations locales relatives à l'intervention d'organismes de prévention en matière de risques liés au travail.

Pour les entités françaises faisant partie de l'UES, 20 salariés de ces entités avaient volontairement été formés en 2012 à la formation SST (Sauveteurs Secouristes du Travail). En 2014, 15 salariés ont bénéficié d'une mise à niveau. De plus, la mise en place du CHSCT pour la société HiMedia SA a pour objectif de renforcer cette protection des salariés. De par son rôle et ses domaines de compétence, ce comité agit en faveur de la prévention des risques professionnels et des risques

mental health of the employees).

Its role is to contribute to the protection of the health and the safety of the employees. In that aim, it deals with:

- Health, safety and working conditions problems;
- Proposal on prevention of the risks;
- Intervene to face any danger.

The CHSCT is consulted on the projects that should impact the life of the employees in the company. These consultations can be mandatory or facultative depending on the nature of the project.

It can be assisted by some experts in case of serious risks or because of important projects that could impact the health, the safety or the working conditions of the employees.

For each meeting of the CHSCT are also called the working inspector, the working doctor and an agent of the service of prevention of the CARSAT.

- Sweden

Sweden counts now two trade-unions representatives. These representatives are part of the Swedish trade-union 'Union Gävleborg' and were elected on January 22, 2015/

These Union representatives are listening to employees and directly involved in the management of the company. They can be solicited for any management decisions that have an impact on the working conditions of employees (salaries, holidays...) or when a decision concerning any individual as, for example, the dismissal of an employee. At the end of these interventions, minutes are written and maintained.

2) Health and Safety

In 2014, and on the whole entities of the Group, no agreement has been signed with the trade-unions organizations or with the employees representatives related to health and security at work.

The "employment" medicine intervenes in France on the whole of the sites of the group in accordance with the legislation in force. Same manner, the various subsidiaries of the group respect the local regulations relating to the intervention of organizations of prevention as regards risks related to work.

For French entities forming part of the UES, 20 employees of these entities were deliberately trained in 2012 training SST. In 2014, 15 employees have benefited from an upgrade. The establishment of the CHSCT for HiMedia SA also aims to strengthen the protection of employee. Due to its role and its fields of competence, the Committee is in favour of the prevention of professional risks and psychosocial risks. It has a power of monitoring, analysis and prevention in all areas that

psychosociaux. Il dispose d'un pouvoir de surveillance, d'analyse et de prévention dans l'ensemble des domaines qui touchent à la santé, la sécurité et aux conditions de travail des salariés (pouvoir d'enquête, mandat d'un expert, etc.)

Les sites occupés par le groupe sont conformes aux recommandations locales en matière d'hygiène et de sécurité. Des initiatives sont prises localement pour améliorer le bien être des salariés (Salles de repos aménagées, matériel ergonomique etc).

- Les activités du groupe ne sont pas classées « à risque ».

Sur l'exercice 2014, les seuls accidents du travail enregistrés sont des accidents de trajets : 1 collaborateur concerné sur 397 (base effectifs RSE). Cet accident a engendré un arrêt de travail de 14 jours.

Aucun accident du travail (ou maladie professionnelle) n'a été enregistré.

c) La formation

Des politiques de formation sont arrêtées annuellement en France et dans certaines filiales étrangères du groupe. Elles définissent les orientations prises par ces différentes entités en matière de formation et les actions prioritaires à mener.

Par ailleurs, lors des entretiens annuels d'évaluation, les attentes en matière de formation sont recueillies auprès des salariés.

En complément des actions de formation externe, la formation interne est également privilégiée de manière à favoriser l'intégration, le transfert des connaissances et la culture du groupe. Ainsi, pour les salariés des structures françaises, une journée d'accueil des nouveaux arrivants est organisée.

En France, le financement des actions de formation se fait principalement par le biais des contributions obligatoires versées aux OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés).

En 2014, le groupe enregistre 3888 heures de formation (langues étrangères, formation métiers, bureautiques, management, techniques commerciales, veilles juridiques, etc.).

d) L'égalité de traitement et le respect des stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail

Il n'existe pas au sein du groupe de conflit sur la question des discriminations. Les politiques de recrutement et salariale œuvrent dans le respect d'une égalité entre les femmes et les hommes.

Le recrutement ne prend en considération que des critères objectifs en lien avec l'expérience, les compétences et la qualification nécessaires à la bonne réalisation des missions proposées. De plus, les directions du groupe raisonnent en

affect health, safety and the working conditions of employees (investigative power, mandate of an expert, etc.)

The sites occupied by the group are in conformity with the local recommendations in matters of hygiene and safety. Initiatives are taken locally to improve the good being of employees (Rooms of rest, ergonomic material etc).

- The activities of the group are not classified « at risk ».

On 2013, the only industrial accidents recorded are commuting accidents: 1 employee on the 397 (RSE headcount). This accident resulted in a working stop of 14 days.

No industrial accident or occupational disease was recorded.

c) Training

Training policies of are planed annually in France and in certain foreign subsidiaries of the group. They lay down the orientations taken by these various entities as regards training and the priority actions to carry out.

In addition, during the annual evaluation interviews, waitings as regards training are collected from the employees.

On top of the external training, the internal training is also privileged so as to support integration, the transfer of knowledge and the culture of the group. For the employees of the French entities a welcome day is organized.

In France, the financial of the training come mainly through the mandatory contributions paid to the OPCA.

In 2014, the Group recorded 3888 hours of training (foreign languages, training business, desktop, management, marketing techniques, legal watches, etc.).

d) Equal treatment and respect of the stipulations of fundamental conventions of the International Labour Organization

There does not exist within the group conflict on the question of discriminations. The policies of recruitment and wage work in the respect of equity between the women and the men.

Recruitment takes into account only objective criteria in bond with the experiment, skills and the qualification necessary to the good realization of the functions. In addition, the managers of the Group think in terms of position and status. Thus in the

matière de poste et statut. Ainsi dans la construction des budgets, les enveloppes de rémunérations sont définies par poste.

Cette politique de recrutement permet l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession.

Le Groupe veille à ce qu'il n'y ait pas de discrimination d'âge, sexuelle, ethnique ou religieuse. La diversité est une force du groupe depuis sa création et tout au long de son évolution.

Pour les entités françaises, conformément aux obligations légales, un plan d'actions en faveur du contrat de génération sera mis en place en 2015. Ce plan aura pour objectif de favoriser le recrutement et l'intégration de salariés juniors et seniors au sein de ces entités.

Le groupe ne formalise pas d'autres mesures en matière d'égalité entre les hommes et femmes que le traitement des CV sans discriminations de sexe et l'égalité en matière de rémunération sur des niveaux de postes, de compétences, d'anciennetés et de responsabilités équivalents. Un plan pour l'égalité Femmes/Hommes est en cours d'élaboration et sera déployé en 2015.

Les entités Françaises du groupe sont engagées dans l'insertion professionnelle de travailleurs handicapés. Ces structures sont en contact avec des associations d'aide à l'emploi des travailleurs handicapés. Le groupe comprend 2 collaborateurs handicapés (répartis sur 2 entités en France : HiMedia SA et HiPay SAS).

Les principes de gouvernance du groupe, le contrôle interne et la centralisation des contrats et partenariats conclus permettent de s'assurer de l'absence de relations contractuelles avec des fournisseurs (ou sous-traitants) qui ne respecteraient pas les principes d'abolition effective du travail des enfants, d'élimination du travail forcé obligatoire ou encore de non respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective. L'ensemble des prestations commandées par le groupe sont effectuées sur la base de modèles contractuels qui définissent un cadre permettant de connaître les différents intervenants du processus de production. Le groupe n'a pas réalisé en 2014 de commandes matérielles auprès de fournisseurs situés en dehors de l'Union Européenne ou du territoire Américain. La nature de l'activité de « fournisseur de service » du groupe ne nécessite pas d'approvisionnement en matières premières, d'achats de matériaux ou de biens matériels à transformer. Le groupe ne dépend pas de structures d'extraction, d'assemblage, ou de confection au cours de son processus de production.

Les règles et valeurs véhiculées par les stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail sont des éléments forts qui recueillent la pleine adhésion du groupe. Les principes visés par l'article R225-105 du code de Commerce ne ciblent toutefois pas les activités développés par le groupe.

construction of budgets, pay envelopes are defined by position.

This policy of recruitment allows the elimination of discriminations in terms of employment and profession.

The Group takes care that there are no age, sexual discriminations, ethnic or religious. Diversity is a force of the group since its creation and throughout its evolution.

For French entities, in accordance with legal obligations, a plan of action in favour of the generation contract will be implemented in 2015. This plan will aim to promote the recruitment and integration of junior and senior employees within these entities.

The Group does not formalize other measurements as regards equality between the men and women only the treatment of the CV without discriminations of sex and the equality as regards remuneration on levels of functions, competences, seniorities and responsibilities equivalents. A plan for the equality Women/Men is under development and will be deployed in 2015.

The French entities of the group are committed in the professional insertion of handicapped workers. These structures are in contact with associations of assistance to the employment of the handicapped workers. The Group counts 2 handicapped employees (on 2 French entities: HiMedia SA et HiPay SAS).

The principles of governorship of the group, the internal audit and the centralization of the contracts and partnerships concluded make it possible to be ensured of the absence of contractual relations with suppliers (or subcontractors) who would not respect the principles of effective abolition of the child work, of elimination of the obligatory forced labour or of non-respect of the right of association and the right of collective negotiation. The whole of the services ordered by the group are carried out on the basis of contractual model which defines a framework making it possible to know the various speakers of the production process. The group did not realize in 2014 of material orders to suppliers located apart from the European Union or of the American territory. The nature of the activity of "supplier of service" of the group does not require supply raw materials, purchases of materials or goods material to transform. The group does not depend on structures of extraction, assembly, or clothes industry during its production process.

The rules and values conveyed by the stipulations of fundamental conventions of the International Labour Organization are strong elements which collect the full adhesion of the group. The principles aimed by the R225-105 article of the commercial law do not target however the activities developed by the group.

2. Protection environnementale et engagements sociétaux

a) Protection environnementale

La société n'exerce pas d'activité industrielle ou de production manufacturée. Elle n'utilise pas de machines industrielles, n'a pas recours à l'exploitation des sols, à la consommation d'eau hormis l'eau sanitaire, à l'extraction ou au traitement des matières premières, hormis le papier de bureau. L'activité exercée est une activité de service intégralement dématérialisée (empreinte neutre en matière de biodiversité). Son fonctionnement ne génère pas de nuisances sonores, de pollutions spécifiques, de rejets susceptibles d'affecter gravement l'environnement (ou de nécessiter des garanties ou provisions en matière d'environnement).

Le processus de production du groupe ne génère pas de déchets susceptibles d'être directement recyclés, de rejets dans l'air (pas de dégagements de gaz à effet de serre), l'eau ou le sol. Ce processus ne crée pas de nuisances sonores.

La consommation énergétique d'HiMedia est non significative. Le Groupe a cédé ses différents actifs dans le domaine de l'édition en ligne (Jeuxvideo.com, 51% de Fotolog, etc.) qui représentaient l'essentiel de ses besoins en matière de stockage de contenus. Le contexte de déménagement et d'installation progressive des autres sociétés du groupe au sein du nouveau siège social à Paris rend difficilement mesurable la consommation énergétique pour l'exercice. Le groupe communiquera des informations chiffrées dans le rapport 2015.

Bien que son activité présente, par essence, un faible impact environnemental et ne soit pas directement menacée par les conséquences du changement climatique, le groupe a souhaité s'inscrire dans une logique de développement durable considérant que la préservation de l'environnement est une valeur pérenne et une source d'innovation.

Le groupe a ainsi entrepris d'identifier et d'agir sur différents éléments qui contribuent indirectement à son empreinte environnementale. Ces mesures sont listées ci-après :

- En ce qui concerne son matériel informatique, la société a recours à un fournisseur unique qui respecte les normes Européennes et standards internationaux pour la consommation énergétique et le choix de ses composants. Une politique adaptée de maintenance et de gestion des stocks permet de réduire la fréquence des renouvellements et d'augmenter la durabilité des machines.
- En ce qui concerne ses datacenters, la société a recours à deux prestataires.

L'une des solutions d'hébergement retenue privilégie la flexibilité autour de deux éléments : l'espace occupé, la consommation électrique. Le datacenter est équipé

2. Environmental protection and societal undertakings

a) Environmental protection

The company does not carry on an industrial activity or of manufactured production. It does not use industrial machines, recourse to the exploitation of the grounds, the consumption of water except sanitary water, nor to the extraction or the treatment of the raw materials, except the office paper. The carried on activity is a completely dematerialized activity of service. The process of exploitation does not generate sound harmful effects, specific pollution, rejections suitable for affect the environment seriously (or to require guarantees or provisions as regards environment).

The production process of the group does not generate waste likely to be directly recycled, air pollutants (not of gas outbursts for purpose of greenhouse), water or the ground. This process does not create sound harmful effects.

HiMedia energy consumption is not significant. The Group sold its various assets in the field of online publishing (Jeuxvideo.com, 51% of Fotolog, etc.) which accounted for the bulk of its needs for content storage. The context of relocation and installation of other companies of the group in the new headquarters in Paris makes it difficult to measure energy consumption for the year. The group will provide information encrypted in the 2015 report.

Although its activity presents, essentially, a weak environmental impact and is not directly threatened by the consequences of the climatic change, the group wished to fall under a durable logic of development considering that the safeguarding of the environment is a perennial value and a source of innovation.

The Group thus undertook to identify and to act on several elements which contribute to its environmental print. These measurements are listed hereafter:

- With regard to its computer equipment, the company has recourse to a single supplier which respects the European standards and international standard for the power consumption and the choice of his components. An adapted policy of maintenance and inventory control makes it possible to reduce the frequency of the renewals and to increase the durability of the machines.
- With regard to its datacenters, the company has recourse to two companies.

One of the solutions of lodging retained privileges flexibility around two elements: occupied space, electric consumption. The datacenter is equipped with

d'armoires « haute densité », et de systèmes permettant de dissocier l'alimentation « air froid » et le retour « air chaud ». La consommation énergétique est ainsi optimisée et monitorée. Les dégagements de CO2 sont réduits.

L'autre solution d'hébergement retenue fonctionne avec des unités de climatisation pour salles informatiques à faible consommation d'énergie (économie d'énergie de 40% par rapport aux systèmes standards). L'électricité du site provient d'un fournisseur à faible empreinte carbone et le site bénéficie d'une certification écologique. L'énergie produite par la chaleur résiduelle du site est redistribuable localement.

En 2014, la société a cédé ses actifs dans le domaine de l'édition en ligne (Jeuxvideo.com, 51% de Fotolog etc.) diminuant ainsi ses besoins en matière d'hébergement.

- En ce qui concerne ses locaux. Le diagnostic de performance énergétique fait l'objet d'une validation pour les baux signés depuis 2008 concernant les structures destinées à accueillir plus de 50 salariés. L'ensemble des structures du groupe comportent un espace de repos et (lorsque c'est possible) des espaces verts entretenus. Des contrats sont conclus avec les fournisseurs d'électricité pour optimiser la consommation électrique et l'auto-régulation est privilégiée pour l'éclairage et l'électricité.

En milieu urbain, les salariés sont encouragés à utiliser les transports en commun. La société limite le nombre de places de parking disponibles (Ex : seulement 13 places au siège) et mène une politique restrictive en matière d'attribution de véhicules de fonction. Les déplacements professionnels qui nécessitent de quitter une agglomération font l'objet de contrôles et doivent être justifiés (guichet unique pour les réservations de billets), les trajets en avion sont limités.

En 2014, le siège du Groupe a été installé dans de nouveaux locaux situés au 6 Place du Colonel Bourgoïn – 75012 Paris. Les travaux d'aménagement sont effectués de manière à limiter les nuisances pour les salariés et les riverains (Les instances représentatives du personnel : CE et CHSCT sont informées de la progression des travaux). Les travaux d'entretien sont effectués par des prestataires agréés chargés de vérifier notamment que l'ensemble des installations sont en bon état de fonctionnement. Des minuteries ont été installées pour limiter la consommation électrique (par exemple : coupure automatique après certaines heures).

La société fait intervenir des prestataires extérieurs locaux pour l'entretien et l'évacuation des déchets. Des produits conformes à la réglementation Européenne

cupboards "high density", and with systems making it possible to dissociate the food "air cold" and the return "air hot". The power consumption is thus optimized and monitored. The CO2 outbursts are reduced.

The other solution of lodging retained functions with units of air-conditioning for computer rooms with low fuel consumption of energy (energy saving of 40% compared to the standard systems). The electricity of the site comes from a supplier to weak carbon print and the site profits from an ecological certification. The energy produced by the after-heat of the site is redistribuable locally.

In 2014, the company sold its assets in the field of online publishing (Jeuxvideo.com, 51% of Fotolog etc.) thereby reducing its lodging requirements.

- With regard to its buildings. The energy diagnosis of performance is the validation object for the beams signed since 2008 concerning the structures intended to accommodate more than 50 paid. The whole of the structures of the group comprise a space of rest and (when it is possible) maintained parks. Contracts are concluded with the suppliers from electricity to optimize electric consumption and the automatic regulation is privileged for lighting and electricity.

In urban environment, the employees are encouraged to use public transport. The company limits the number of parking spaces available (Ex: only 13 places with the seat) and follows a restrictive policy as regards attribution of vehicles of function. Professional displacements which require to leave an agglomeration are the control object and must be justified (single counter for the reservations of tickets), the ways in the plane are limited.

In 2014, the Group's headquarters was installed in new premises situated at 6 Place du Colonel Bourgoïn - 75012 Paris. The development work is carried out so as to limit the nuisance for employees and local residents (staff representative bodies: CE and CHSCT are informed of the progress of the work). The maintenance work is carried out by approved providers responsible to check such that all the installations are in good working condition. Timers were installed to limit power consumption (for example: automatic shutdown after some hours).

The company utilizes local people receiving benefits external for maintenance and the evacuation of waste. Products in conformity with

sont utilisés par ces derniers pour les opérations de nettoyage.

Le groupe communiquera la consommation d'eau de ses nouveaux locaux en 2015 et sur le groupe. Cette information n'est pas disponible en 2014 en raison du déménagement.

La société ne dispense pas de formation environnementale à ses salariés. Une formation spécifique dans ce domaine n'a pas de pertinence à ce jour compte tenu de la nature de l'activité et de son faible impact sur l'environnement.

Enfin, des initiatives sont prises localement en faveur de la préservation de l'environnement (Cartes de visite imprimées par un prestataire disposant d'un partenariat avec le WWF, livraisons hebdomadaires de fruits pour soutenir les producteurs locaux, système de messageries internes pour réduire les emails et les impressions concomitantes etc.).

b) Engagements sociétaux

Les activités et orientations de la société en matière de publicité et de paiement fournissent les outils nécessaires à la création de revenus pour de nombreuses sociétés à travers le monde. Ce positionnement fait de la société un acteur intégré à un environnement économique et culturel global.

La société entretient différents niveaux de relations avec les personnes intéressées par son activité. Elle est ainsi appelée à intervenir au sein de différentes instances et groupements professionnels (EDAA Europe, Geste, ACSEL, SRI etc), à entretenir des relations avec les régulateurs et instances administratives qui encadrent ses opérations (AMF, ACPR, CNIL, ARCEP, DGCCRF etc). Enfin, la société attache une grande importance à la formation, à l'intégration et à la diversité culturelle.

- Des partenariats ont ainsi été conclus avec différentes écoles, universités technologiques et centres de formation en France (notamment pour développer l'apprentissage et la professionnalisation). La taxe d'apprentissage en France est intégralement reversée à des écoles et centres de formation.
- Des initiatives d'intégration ont été prises localement (Rencontres avec les associations d'insertion de personnes handicapées, contrats conclus avec des centres d'aide par le travail pour la fourniture de matériel de bureau, l'impression de documents ou encore l'envoi de colis, visites sur site organisée pour des écoles ou des organisations d'aide à l'emploi).
- La fondation d'entreprise Hi-media (créée conformément à l'autorisation délivrée par arrêté du Préfet de Paris en date du 12 juillet 2012) a par ailleurs pour objet en France et en Europe, la mise en œuvre de

the Européenne regulation are used by the latter for the operations of cleaning.

The Group will provide water consumption of its new offices in 2015 and for the group. This information is not available in 2014 because of the move.

The company does not exempt from environmental training to its employees. Specific training in this field has no relevance to this day given the nature of the activity and its low impact on the environment.

Lastly, of the initiatives are taken locally in favour of the safeguarding of the environment (Calling cards printed by a person receiving benefits having a partnership with the WWF, weekly fruit deliveries to support the local producers, system of internal transport to reduce the emails and concomitant impressions etc).

b) Societal undertakings

The activities and orientations of the company in terms of advertising and payment provide the necessary tools to the creation of incomes for many companies throughout the world. This positioning makes to company an actor integrated into an economic and cultural environment total.

The company maintains various levels of relations with the people interested by its activity. It thus has to intervene within various authorities and professional bodies (EDAA Europe, Geste, ACSEL, SRI etc), to maintain the relationships to the regulators and administrative authorities which regulate its operations (AMF, ACPR, CNIL, ARCEP, DGCCRF etc). Lastly, the company attaches a great importance to the formation, integration and cultural diversity.

- Partnerships were thus concluded with various schools, technological universities and centers of formation in France (in particular to develop the training and the professionalisation). The tax of training in France is completely transferred with schools and centers of formation.
- Initiatives of integration were taken locally (Meetings with associations of insertion of people handicapped, contracts concluded with centers from assistance by work for the supply of office equipment, impression of documents or the sending of parcel, visits on site organized for schools or organizations of assistance to employment).
- The foundation of company Hi-media (created in accordance with the authorization granted by decree of the Prefect of dated July 12, 2012 Paris) has in addition as an aim in France and Europe, the

toutes actions concourant à assurer la diversité de l'offre culturelle et médiatique en soutenant des projets culturels, notamment dans les domaines de la musique et de l'image (cinéma, documentaire, scénarios, narrations diverses...), et sur tous supports de communication, ainsi qu'en stimulant l'émergence de nouveaux médias d'information.

Les moyens d'action de la Fondation d'entreprise HI-MEDIA sont notamment :

- L'aide à la création et l'accompagnement de projets culturels et d'information, notamment par une participation à leur financement ;
- L'accompagnement et la formation de directeurs de production et d'édition agissant dans le cadre d'organisations subventionnées, dans le sens d'une plus grande indépendance, passant notamment par la diversification de leurs ressources financières ;
- L'organisation d'évènements, festivals et manifestations culturelles, notamment dans les domaines de la musique, de l'image et de l'information, et plus particulièrement dans les secteurs les moins développés ;
- L'animation et l'organisation, notamment par le biais des médias internet et papier, de débats et de réflexions sur des thèmes rarement abordés par les médias commerciaux ;
- L'organisation et la participation à des actions de communication favorisant la connaissance de l'action qu'elle mène, ainsi que la diffusion d'informations par tout support approprié de communication.

En 2014, la fondation d'entreprise HI-MEDIA a contribué au développement de l'initiative « les voyageurs du code » de l'organisation Bibliothèques Sans Frontières. Cette initiative vise notamment à permettre l'insertion de personnes en situation de précarité par l'apprentissage du code informatique. La fondation HI-MEDIA entend ainsi développer son action sociétale.

- Un dialogue institutionnel est ouvert entre la société et les différents représentants nationaux et internationaux qui composent son environnement. Celui-ci est notamment assuré par la présence de Cyril Zimmermann (dirigeant du Groupe) au sein de la commission de l'Assemblée Nationale sur le numérique ou encore à la présidence de l'ACSEL.

Les choix du Groupe en matière de fournisseurs sont effectués conformément à ses engagements en matière de protection environnementale. Le recours à la sous-traitance est très faible

implementation of all actions contributing to ensure the diversity of the cultural and media offer by supporting cultural projects, in particular in the fields of the music and the image (cinema, documentary, scenarios, various narrations...), and on all supports of communication, like by stimulating the emergence of new media of information.

The means of action of the Foundation of company HI-MEDIA are in particular:

- Assistance with creation and accompaniment of cultural projects and information, in particular by a participation in their financing;
- Accompaniment and training of directors of production and edition acting within the framework of subsidized organizations, the direction of a greater independence, passing in particular by the diversification of their financial resources;
- The organization of events, festivals and cultural events, in particular in the fields of the music, the image and information, and more particularly in the least developed sectors;
- Animation and the organization, in particular by the means of the media Internet and paper, debates and reflexions on topics seldom approached by the commercial media;
- The organization and the participation in actions of communication supporting the knowledge of the action which it takes, as well as the diffusion of information by any suitable support of communication.

In 2014, the company HI-MEDIA Foundation contributed to the development of the "travellers of the code" initiative of the libraries without borders organization. This initiative aims to allow the insertion of people in precarious situations by learning the computer code. The HI-MEDIA Foundation intends to develop its social action.

- Institutional dialogue is open between the company and the different national and international representatives who make up its environment. It is especially ensured by the presence of Cyril Zimmermann (leader of the Group) in the commission of the National Assembly on the numerical or the Presidency of the ACSEL

The choices of the Group as regards suppliers are carried out in accordance with its engagements as regards environmental protection. The recourse to subcontracting is very weak within

au sein du groupe et ne concerne que des activités de type « services dématérialisés » (Exemple : Correction de contenus, archivage numérique de documents, enrichissement de bases de données, validation de documents administratifs etc) qui ne présentent pas d'impact sur l'environnement. Le groupe dispose d'un sous-traitant en Tunisie et d'un sous-traitant à Madagascar. Ces sous-traitants respectent les droits de l'homme, les conventions fondamentales et les règles de l'Organisation Internationale du Travail. Ils sont engagés à fournir à HiMedia sur demande, toute attestation ou document requis à ce titre. Les travaux réalisés ainsi que les conditions dans lesquels ces travaux sont réalisés font l'objet de contrôles. L'identité des salariés des sous-traitants est vérifiée. HiMedia dispose, à tout moment, de la possibilité de contacter nominativement chacun des salariés de ses sous-traitants.

HiMedia héberge au sein des locaux du 6 Place du Colonel Bourgoin – 75012 Paris différentes associations ainsi que des sociétés récemment créées qu'elle soutient. Le déménagement de la société pour ces nouveaux locaux impacte favorablement les différents commerces situés dans son environnement proche. Plusieurs partenariats ont été conclus avec ces commerces. L'activité de la fondation (Voir supra) permet la mise en œuvre d'activités destinées aux populations locales ou territoriales (Midi Festival, les Dissonances, le Cercle de l'Odéon etc).

c) Sécurité et protection des consommateurs

La sécurité, la qualité et le contrôle des services proposés sont une priorité pour le groupe. La sécurité physique des données publicitaires et des données de paiement est assurée par le stockage des informations au sein des 2 datacenters. Les accès à ces infrastructures sont contrôlés par une politique d'accès limitatifs et nominatifs (*Listes de salariés autorisés, contrôles des identités à l'entrée des datacenters, accès coordonnés avec un technicien uniquement, zones d'accès avec lecteur de cartes, caméras vidéo, clés d'accès pour les baies serveurs etc*).

La sécurité logique des données publicitaires et des données de paiement est assurée par les systèmes déployés sur les équipements du groupe (*Sauvegardes par réplication, pare-feux, cloisonnement des données, sondes logicielles, systèmes d'alertes, répartiteurs de charges, journalisation, chiffrement etc*).

Le groupe dispose, pour son pôle de paiement, d'un agrément « Etablissement de Paiement » obtenu auprès de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR) de la Banque de France, d'un agrément « Etablissement Emetteur de Monnaie Electronique » obtenu auprès de la FSMA de la Banque Nationale de Belgique, et a obtenu la certification PCI-DSS en 2013 (maintenue en 2014). Sa direction du contrôle France et sa cellule de lutte contre la fraude sont destinées à prévenir les opérations illicites et sont ainsi en relation avec TRACFIN, le CTIF, les autorités de Police, la DGFIP, la DGCCRF etc.

Le statut de société cotée d'HiMedia et les contrôles qui y sont

the group and only activities of the type “dematerialized services” (Example relates to: Correction of contents, numerical filing of documents, enrichment of data bases, validation of administrative documents etc) which do not present environmental impact. The group has of a subcontractor in Tunisia and a subcontractor in Madagascar. These subcontractors respect the human rights, fundamental conventions and the rules of the International Labour Organization. They undertake to provide HiMedia on request with any certificate or document required for this reason. Work completed as well as the conditions under which this work is completed is the control object. The identity of paid subcontractors is checked. HiMedia has constantly the possibility to contact by directly each of the employees of its subcontractors.

HiMedia hosts within the premises of the 6 Place of Colonel Bourgoin - 75012 Paris associations as well as newly created companies it supports. The relocation of the company to these new premises impacted favorably different shops located in its immediate environment. Several partnerships were concluded with these shops. The activity of the Foundation (see above) allows the implementation of activities aimed at local or territorial populations (Midi Festival, Dissonances, the circle of the Odeon etc).

c) Safety and protection of the consumers

Safety, quality and control of proposed services are a priority to Hi-Media. The physical safety of the advertising data and the data of payment is ensured by the information storage within the 2 datacenters. The accesses to these infrastructures are controlled by a policy of restrictive and personal accesses (*Lists of authorized employees, controls of the identities at the entry of the datacenters, accesses coordinated with a technician only, access points with card reader, video cameras, access key for the bays waiters etc*).

The logical safety of the advertising data and the data of payment is ensured by the systems deployed on the equipment of the group (*Safeguards by replication, avoid-fires, bulk-heading of the data, software probes, alarm systems, distributors of loads, journalizing, coding etc*).

The company lays out thus, for its services of payment, of an approval “Establishment of Payment” obtained from the Prudential Controlling authority (ACPR) of the Bank of France, of an approval “Establishment of Electronic money” obtained from the FSMA of the National Bank of Belgium, and got the certification PCI-DSS for the year 2013 (maintained in 2014). Its direction of the control and its cell of fight against the fraud are intended to prevent the illicit operations and are thus in relation to TRACFIN, CTIF, the authorities of Police force, the DGFIP, DGCCRF etc.

Because of HiMedia being listed and due to the controls which

associés, le mode de gouvernance d'Himedia et les règles en vigueur en matière de contrôle interne permettent de prévenir et déceler d'éventuelles situations de conflit d'intérêt ou de corruption. Les comptes du groupe sont audités.

La protection des données personnelles est également une priorité pour le groupe compte tenu de la nature de ses activités. Cette protection s'organise autour d'un Correspondant Informatique et Libertés en France (zone principale de collecte et traitement des données personnelles) et de déclarations auprès des autorités locales pour les autres territoires lorsqu'ils sont concernés. L'ensemble des contrats avec les clients et fournisseurs du groupe comportent des obligations en matière de protection des données personnelles et des politiques de protection spécifiques ont été déployées autour des différents sites et services édités par le groupe. A titre d'exemple, en matière de publicité comportementale, la société a signé dans le cadre de l'IAB Europe, la charte « *European Self-regulation for Online Behavioural Advertising - Transparency and Control for Consumers* » qui permet à l'utilisateur de contrôler ses cookies et de refuser le ciblage. En 2014, le groupe a procédé à la première étape de la procédure de certification de l'EDAA associée à la charte ci-avant. La seconde étape de cette procédure de certification interviendra en 2015, ainsi que la refonte de la politique du groupe en matière de cookies publicitaires.

Lorsqu'il s'adresse à des consommateurs dans le cadre de son service de paiement, le groupe met en place un service client susceptible de prendre en charge des demandes dans les langues suivantes : Français, Anglais, Espagnol, Portugais, Allemand, Italien, Néerlandais. Les pages de paiements des services HIPAY sont accompagnées d'explications détaillées et de conseils destinés à prévenir la fraude.

De manière générale, le groupe dispose de conditions générales pour l'ensemble de ses produits et respecte les recommandations déontologiques relatives à ses différents métiers.

Le groupe ne propose pas de services susceptibles d'avoir une incidence sur la santé des consommateurs.

Le groupe ne propose pas de services susceptibles de porter atteinte aux droits de l'homme. En matière de publicité et de paiement, les conditions générales des services du groupe prohibent les contenus attentatoires aux droits fondamentaux.

Description des principaux risques

Les risques sont décrits dans le rapport du Président rendant compte des conditions de préparation et d'organisation des travaux du conseil d'administration ainsi que des procédures de contrôle interne mises en place par la société.

Participation des salariés et actionariat salarié

Deux rapports spéciaux vous rendent compte des opérations réalisées en vertu des dispositions prévues respectivement aux

are associated there, the mode of governorship of Himedia and the rules in force as regards internal audit make it possible to prevent and detect possible situations of conflict of interest or corruption. The accounts of the group are audited

The personal data protection is also a priority for the group taking into account the nature of its activities. This protection is organized around a CNIL correspondent (principal zone of collection and personal data processing) and declarations to the local authorities for the other territories when they are concerned. The whole of the contracts with the customers and suppliers of the group comprise obligations as regards personal data protection and of the specific policies of protection were deployed around the various sites and services published by the group. As example, as regards behavioral publicity, the company signed in the framework of the IAB Europe, the charter "*European Self-regulation for Online Behavioural Advertising - Transparency and Control for Consumers*" which makes it possible the user to control his cookies and to refuse the targeting. In 2014, the group carried out the first step of the certification process of the EDAA combined with the previous charter. The second step of this process will be followed in 2015, as well as the refund of the ad cookies policy of the group.

When it is addressed to consumers within the framework of his service of payment, the group sets up a customer service likely to deal with requests in the following languages: French, English, Spaniard, Portuguese, German, Italian, Dutch. The pages of payments of HIPAY services are accompanied by detailed explanations and councils intended to prevent the fraud.

In a general way, the group has general conditions for the whole of its products and respects the deontological recommendations relating to its various trades.

The group does not propose services likely to affect the health of the consumers.

The group does not propose services likely to affect the Human rights. In advertising and payment, the general conditions of the services of the group prohibit the contents that should affect the fundamental Rights.

Risks

The risks are described in the President's report regarding preparation and organisation of the Board of Directors' work as well as the internal control procedures implemented by the company.

Employee profit sharing and shareholding

Two special reports present the operations carried out under the provisions respectively of articles L225-177 to L225-186 of

articles L 225-177 à L 225-186 du code de commerce (options de souscription d'actions) et aux articles L 225-197-1 à L 225-197-3 du code de commerce (actions gratuites).

A la connaissance de la société et à ce jour, les salariés détiennent 2,03% du capital de Hi-Media.

Titres donnant accès au capital

Les titres donnant accès au capital sont détaillés dans l'annexe sociale en note 10.3 ainsi que dans l'annexe aux comptes consolidés en note 23.

Filiales et participations

Les sociétés contrôlées par Hi-Media figurent à la note 3.1 de l'annexe aux comptes consolidés.

Cessions de participations

Cf. Point 4 Evénements significatifs de l'exercice

Constitution de filiale

Cf. Point 4 Evénements significatifs de l'exercice

Prise de participation ou de contrôle

Cf. Point 4 Evénements significatifs de l'exercice

Acquisitions de sociétés

Cf. Point 4 Evénements significatifs de l'exercice

Fusions

Néant

Valeurs mobilières de placement détenues au 31 décembre 2014

Cf. note 8 de l'annexe sociale et 16 de l'annexe aux comptes consolidés.

Répartition du capital social

Le capital de la société s'élève à 4.525.352,30 euros et est divisé en 45.253.523 actions, toutes de même catégorie.

Conformément aux dispositions de l'article L 233-13 du code de commerce et compte tenu des informations reçues en application des articles L 233-7 et L 233-12 dudit code, nous vous indiquons ci-après l'identité des actionnaires possédant à notre connaissance plus du vingtième, du dixième, des trois vingtièmes, du cinquième, du quart, du tiers, de la moitié, des deux tiers, des dix-huit vingtièmes ou des dix-neuf vingtièmes du capital social ou des droits de vote :

Actionnaires	Nombre d'actions Hi-Media détenues et % au 16 mars 2015
Eximium	3 930 873 actions soit 8,69%
United Internet	4 735 000 actions soit 10,46%

A la connaissance de la Société, il n'existe pas d'autres

the Code of commerce (stock options) and of articles L225-197-1 to L225-197-3 of the Code of commerce (free shares).

To Hi-Media's knowledge and to date, the employees hold 2.03% of Hi-Media share capital.

Securities offering access to the capital

The securities offering access to the capital are detailed in the appendix to the corporate financial statements in note 10.3 as well as in the appendix to the consolidated financial statements, in note 23.

Subsidiaries and affiliates

The companies controlled by Hi-media are listed in the note 3.1, in the appendix to the consolidated financial statements.

Transfers of holdings

Cf. Significant events

Subsidiary constitution

Cf. Significant events

Acquisition of holdings or of control

Cf. Significant events

Acquisitions of companies

Cf. Significant events

Mergers

None

Short-term investment securities held on 31 December 2014

Cf. note 8 of the appendix to the corporate financial statements and note 16 of the appendix to the corporate financial statements.

Breakdown of the share capital

The Company's capital stands at €. 4,525,352.30, divided into 45,253,523 shares, all of the same class.

Pursuant to the provisions of Article L 233-13 of the French Code of Commerce and in view of the information received in application of Articles L 233-7 and L 233-12 of said code, we inform you, below, of the identities of shareholders holding more than one-twentieth, one-tenth, three-twentieths, one-fifth, one-fourth, one-third, one-half, two-thirds, eighteen-twentieths or nineteen-twentieths of the share capital or voting rights:

Shareholders	Number of Hi-Media shares held and % on March 16, 2015
Eximium	3 930 873 shares i.e. 8.69%
United Internet	4 735 000 shares i.e. 10.46%

To the Company's best knowledge, there are no other

<p>actionnaires détenant directement, indirectement ou de concert 5% ou plus du capital ou des droits de vote.</p> <p>Actions propres détenues au 31 décembre 2014 Au 31 décembre 2014, Hi-Media S.A. détient 1.625.683 actions propres. Par ailleurs, dans le cadre du contrat de liquidité, Hi-Media détient 144.945 actions propres au 31 décembre 2014.</p>	<p>shareholders holding 5% or more of the capital or of the voting rights directly, indirectly or in concert with others.</p> <p>Treasury shares held on 31 December 2014 On December 31, 2014, Hi-Media holds 1,625,683 treasury shares. In addition, within the liquidity contract, Hi-Media holds 144,945 treasury shares on December 31, 2014.</p>
---	--

Evolution de la capitalisation boursière sur 18 mois	Changes in market capitalization
--	---

Volume d'échange et cours de bourse de l'action Hi-Media Trading volume and market price of the Hi-Media share				
Mois / Month	Nombre de titres échangés / Number of securities traded	Cours de bourse en EUR Market price in euros		
		Haut / High	Bas / Low	Moyenne des cours à la clôture : Average closing price
Juil.-13	1 587 684	1,77	1,65	1,70
Août-13	2 647 401	1,89	1,69	1,80
Sept.-13	1 641 336	1,90	1,73	1,80
Oct.-13	1 831 143	1,97	1,77	1,83
Nov.-13	2 409 479	1,96	1,68	1,77
Déc.-13	2 623 875	1,93	1,81	1,88
Janv.-14	5 788 068	2,11	2,04	2,08
Fév.-14	4 834 892	2,24	2,15	2,20
Mars-14	5 609 659	2,31	2,23	2,27
Avr.-14	2 941 503	2,19	2,15	2,17
Mai-14	3 405 463	1,97	1,91	1,93
Juin-14	10 569 262	2,67	2,57	2,62
Juil.-14	2 507 817	2,70	2,63	2,68
Août-14	6 379 224	2,75	2,66	2,70
Sept.-14	4 218 099	2,70	2,64	2,67
Oct.-14	1 931 135	2,53	2,45	2,49
Nov.-14	2 101 495	2,33	2,27	2,30
Déc.-14	1 990 706	2,40	2,34	2,37

Résultat – Affectation – Dividendes

Comptes sociaux

L'exercice écoulé se traduit par un bénéfice de 28.554.652,41 € que nous vous proposons d'affecter en totalité au report à nouveau.

Les règles de présentation et les méthodes d'évaluation retenues pour l'établissement de ces comptes sociaux sont conformes à la réglementation en vigueur et identiques à celles adoptées pour les exercices précédents.

Dividendes

Au titre de l'exercice 2006 un dividende a été distribué pour la première fois, à raison de 0,10 euro pour chacune des 30 666 729 actions. Ce dividende était éligible à l'abattement de 40%.

Aucun dividende n'a été distribué depuis.

Tableau des résultats

Au présent rapport, est joint, conformément aux dispositions de l'article 148 du décret du 23 mars 1967, le tableau faisant apparaître les résultats de notre Société au cours des cinq derniers exercices clos.

Dépenses somptuaires et frais généraux donnant lieu à réintégration

La Société n'a supporté aucune charge visée à l'article 39-4 du code général des impôts au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2014.

Conventions visées à l'article L 225-38 du code de commerce

Nous vous demandons également d'approuver les conventions visées à l'article L 225-38 du code de commerce régulièrement autorisées par votre Conseil d'Administration au cours de l'exercice écoulé.

Les commissaires aux comptes ont été informés de ces conventions qu'ils vous relatent dans leur rapport spécial.

Conventions visées à l'article L 225-42 du code de commerce

Il n'y a pas de convention visée à l'article L225-42.

Les commissaires aux comptes ont été informés de ces conventions qu'ils vous relatent dans leur rapport spécial.

Informations concernant les mandataires sociaux

Conformément aux dispositions de l'article L 225-102-1 du code de commerce, nous vous rendons compte ci-après de la rémunération totale et des avantages de toute nature versés durant l'exercice à chaque mandataire social.

Earnings – Appropriation

Corporate financial statements

The past financial year produced a profit of € 28,554,652.41 which we propose to allocate to retained earnings.

The rules of presentation and the methods of valuation adopted for the establishment of these accounts are in conformity with the regulation and are the same to those adopted for the previous financial years.

Dividends

For the financial year 2006, a dividend was distributed for the first time, i.e. €0.10 for each of the 30,666,729 shares. This dividend was eligible for the 40% abatement.

No dividend was distributed since then.

Table of earnings

Pursuant to the provisions of Article 148 of the decree of 23 March 1967, a table is attached to the present report showing our Company's earnings in the last five financial years.

Sumptuary expenditures and overhead giving rise to reinstatement

The Company did not incur any charges mentioned in Article 39-4 of the French General Taxation Code during the financial year ending on 31 December 2014.

Conventions mentioned in Article L 225-38 of the French Code of Commerce

We also request you to approve the conventions mentioned in Article L 225-38 of the French Code of Commerce regularly authorised by your Board of Directors during the past financial year.

The auditors have been informed of said conventions, which they describe for you in their special report.

Conventions mentioned in Article L.225-42 of the French Code of Commerce

There is no convention mentioned in Article L 225-42 of the French Code of Commerce.

The auditors have been informed of said conventions, which they describe for you in their special report.

Information concerning the authorised agents

Pursuant to the provisions of Article L 225-102-1 of the French Code of Commerce, we indicate for you, below, the total compensation and the benefits of all kinds paid during the financial year to each authorised agent.

It has to be reminded that the Board of Directors as of

Il est rappelé que le Conseil d'administration en date du 19 décembre 2008 a décidé que la Société se conformerait aux recommandations Afep-Medef du 6 octobre 2008 sur la rémunération des dirigeants mandataires sociaux des sociétés cotées et la Société a porté cette information à la connaissance du public par un communiqué de presse du 23 décembre 2008.

Les rémunérations annuelles brutes totales versées, au titre de l'exercice 2014, aux dirigeants mandataires sociaux sont les suivantes :

December 19th 2008 decided that the Company will comply with the Afep-Medef recommendations as of October 6th 2008 related to the compensation paid to the authorised agents of the listed companies and the company broadcasted this information to the public by a press release as of December 23rd 2008.

The total gross annual remuneration paid, for the 2014 financial year, to the senior managers acting as authorised agents is as follows:

Tableau récapitulatif des rémunérations de chaque dirigeant mandataire social

Cyril Zimmermann, Président Directeur Général	2014		2013	
	Montants dus au titre de l'exercice	Montants versés durant l'exercice	Montants dus au titre de l'exercice	Montants versés Durant l'exercice
Rémunération fixe	390 000	390 000	265 000	265 000
Rémunération variable	60 000	60 000	30 000	30 000
Rémunération exceptionnelle	400 000	400 000	-	-
Jetons de présence	-	-	-	-
Avantages en nature	32 305*	32 305*	29 374*	29 374*
Total	882 305	882 305	324 374	324 374

* véhicule de fonction et garantie perte d'emploi

La Société a souscrit un contrat de garantie perte d'emploi et un contrat de retraite supplémentaire pour son Directeur Général, ainsi qu'un contrat d'assurance vie. Les coûts liés à ces engagements pour la société sont limités au règlement des primes d'assurance.

Il est précisé que les dirigeants mandataires sociaux ne perçoivent aucune rémunération, au titre de leurs autres activités et/ou mandats au sein du Groupe Hi-Media.

Il n'est pas prévu de prime d'arrivée ni de départ pour les mandataires sociaux.

La rémunération variable des mandataires sociaux est fondée sur l'atteinte d'objectifs en termes notamment de résultat opérationnel courant. Cette rémunération variable est versée semestriellement et est fonction du % de réalisation de l'objectif. Le tableau ci-dessous présente un historique des attributions faites au bénéfice des mandataires sociaux, dirigeants ou non dirigeants.

*vehicle and unemployment insurance

The Company signed an unemployment insurance contract and supplementary pension for its CEO, as well as a life insurance contract. The costs related to these contracts for the company are limited to the payment of the premiums of insurance.

It is specified that the senior managers acting as authorised agents do not receive any compensation for their other activities and/or mandates within Hi-Media Group.

There is no welcome nor depart bonus for the authorised agents.

The variable remuneration of the authorised agents is based in particular on the objectives of current operating result. This variable remuneration is paid twice in the year and is a percentage of the realisation of the objective. The following table presents an historical of the attributions to the benefit of the authorised agents, managers or non managers.

Informations sur les options de souscription d'actions et les actions gratuites

Date d'assemblée	3 mai 11
Date du Conseil	27 août 12
Nombre d'actions pouvant être souscrites par ou attribuées à	
Cyril Zimmermann	160 000
Point de départ d'exercice des options ou fin de la période d'acquisition	27 août 14
Date d'expiration	27 août 16
Prix de souscription/juste valeur	1,93
Nombre d'actions souscrites ou acquises au 31/12/13 par	
Cyril Zimmermann	-

	Nombre d'options annulées ou caduques	-	
	Options de souscription restantes en fin d'exercice	160 000	
<p>Les autres membres du conseil d'administration perçoivent des jetons de présence (cf. paragraphe « Jetons de présence » ci-dessous).</p> <p>Figure par ailleurs ci-après la liste des mandats et fonctions exercés dans toute société par les membres du Conseil d'administration :</p>		<p>The other members of the Board are paid with attendance fees (cf. "attendance fees" paragraph below).</p> <p>In addition, we list, below, the mandates and functions exercised in any company by the members of the Board of Directors:</p>	

Nom et prénom ou dénomination sociale du membre	Date de première nomination	Date d'échéance du mandat	Fonction principale exercée dans la société	Fonction principale exercée en dehors de la société	Adresse professionnelle	Autres mandats et fonctions exercées dans toute société du Groupe	Mandats exercés en dehors du Groupe actuellement ou durant les 5 dernières années	Expertise et expérience en matière de gestion
Cyril Zimmermann	21/12/98	AG statuant sur les comptes de l'exercice social clos le 31/12/17	Directeur Général	-	6 place du Colonel Bourgoin Paris 12 ^{ème}	Administrateur de - Hi-Media Advertising Web SL - Hi-Media Portugal Ltd - Hi-Media Sales AB - Hi-Media Network AB - Hi-Media Network Internet Espana SL - Hi-Media Italia SRL ; - Hi-Media Ltd (UK); - Hi-Media Nederland BV - HPME - HPMP - Allopass Scandinavia - New Movil Media SL - Mobvious Italia Srl et membre du CS de Hi-Media Deutschland AG Gérant de : - Bonne Nouvelle Editions SARL ; -Directeur de Groupe Hi-Media USA Inc. Président de : - Allopass SAS - Fondation d'entreprise Hi-Media	Durant les 5 dernières années : Gérant de Laroquette Musique & Media Actuellement : Gérant de la société Les Créations du 8, de la SPRL Cyril Zimmermann, Membre du conseil d'administration de Believe SA Président de L'Odyssee Interactive	Cyril Zimmermann est PDG de la société Hi-Media depuis sa création. Il est diplômé de l'ESC Paris et de l'IEP de Paris.
Jocelyn Robiot	02/11/05	AG statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/14	-	Sr Vice President Global Sports Marketing d'Adidas - DG adidas International Marketing	Adidas International Marketing – Hoogoorddreef 9a— 1101 BA Amsterdam - Hollande	-	Actuellement : Administrateur de Euprosoft.	Actuellement Sr Vice President Global Sports Marketing d'Adidas et ancien business developer de Havas Sports
Jean-Charles Simon	02/11/05	AG statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31/12/14	-	Président de Facta Group	Facta Group 24 rue Octave Feuillet 75116 Paris	-		Anciennement Directeur Général Délégué du MEDEF et Directeur de l'AFEP puis Chef économiste du Groupe et Directeur des Affaires publiques et de la Communication de la SCOR
United Internet représentée par	04/05/10	AG statuant sur les comptes de	-	CFO United Internet	UNITED INTERNET AG Montabaur - Allemagne		Administrateur de - United Internet Media	

Norbert Lang		l'exercice social clos le 31/12/17					AG - United-domains AG	
Sandra Le Grand	06/05/14	AG statuant sur les comptes de l'exercice social clos le 31/12/17	-	PDG de Kalidea			- Administratrice d'Hologram Industrie - Présidente du Directoire de Kalidea	

Déclarant		Instrument	Opération	Date	Lieu	Prix unitaire	Montant global
-		-	-	-	-	-	-

Date de la délégation	Type de délégation	Montant maximum de l'augmentation de capital	Durée de la délégation	Echéance
AGM 6 mai 2014	Autorisation d'un programme de rachat d'actions		18 mois	6 novembre 2015
AGM 6 mai 2014	Autorisation de réduction du capital	10% du capital par période de 24 mois	18 mois	6 novembre 2015
AGM 6 mai 2014	Délégation de compétence	700.000 € avec maintien du DPS	26 mois	6 juillet 2016
AGM 6 mai 2014	Délégation de compétence	700.000 € par émission d'actions avec suppression du DPS	26 mois	6 juillet 2016
AGM 6 mai 2014	Délégation de compétence	700.000 € par placement privé avec suppression du DPS	26 mois	6 juillet 2016
AGM 6 mai 2014	Délégation de compétence	Augmentation du nombre de titres à émettre (15%)	26 mois	6 juillet 2016
AGM 6 mai 2014	Délégation de pouvoir	Augmentation de capital de 10% pour rémunérer de apports en nature	26 mois	6 juillet 2016
AGM 6 mai 2014	Délégation de pouvoir	Emission de 1.000.000 actions gratuites, options de souscription d'actions ou	38 mois	6 juillet 2017

Jetons de présence

Les jetons de présence suivants vont être distribués pour l'exercice 2014 :

United Internet	14.736,84 €
Jocelyn Robiot	14.736,84 €
Jean-Charles Simon	17.684,21 €
Sandra Le Grand	8.842,11 €
	56.000,00 €

L'enveloppe votée par l'assemblée générale du 30 avril 2009 était de 56.000 euros, elle est répartie en fonction du nombre d'administrateurs concernés par le versement des jetons de présence, du nombre de séances du conseil durant l'exercice et du nombre de présences de chacun.

Le Président précise que les administrateurs rémunérés par ailleurs par la Société au titre d'un contrat de travail ou d'un mandat social ne perçoivent pas de jetons de présence.

Bilan des opérations sur titres des dirigeants

Attendance fees

The attendance fees for the financial year 2014 are distributed as follow:

United Internet	14.736,84 €
Jocelyn Robiot	14.736,84 €
Jean-Charles Simon	17.684,21 €
Sandra Le Grand	8.842,11 €
	56.000,00 €

The budget approved by the Shareholders' Meeting on 30 April 2009 was 56,000 Euros, and it has been distributed in light of the number of directors concerned by the payment of attendance fees, the number of board meetings during the financial year, and the number of times each person was present.

The Chairman indicates that the directors remunerated in other connections by the Company under an employment contract or holding a corporate mandate do not receive attendance fees.

Summary of the senior managers' securities transactions

Etat des délégations de compétence et de pouvoirs au conseil d'administration

Report on delegations of competency and of powers to the Board of Directors

		bons de souscription d'actions		
AGM 6 mai 2014	Autorisation L3332-18 du code du travail	80.000 €	26 mois	6 juillet 2016

Conformément aux dispositions des articles L 225-184 et L 225-197-4 du code de commerce, votre conseil d'administration vous informe, dans ses rapports spéciaux, des opérations réalisées en vertu des dispositions prévues aux articles L 225-177 à L 225-186 concernant les options de souscription ou d'achat d'actions et des opérations réalisées en vertu des dispositions prévues aux articles L 225-197-1 à L 225-197-3 concernant les actions gratuites.

Eléments susceptibles d'avoir une incidence en cas d'offre publique

Néant

Votre conseil d'administration vous invite à adopter les résolutions qu'il soumet à votre vote.

Loi LME – Délais de paiement

En K€	31/12/2014	31/12/2013	31/12/2012
Nonéchu	4 429	7 018	6 462
0-30j	1 256	1 140	1 827
30-120j	5 843	1 888	2 413
120-360j	5 963	1 429	1 362
>360j	1 619	607	1 401
TOTAL	19 109	12 082	13 466

	Total	Echu	0-30 j	30-120j	120-360j	>360j
France	6 784	2 302	966	2 486	658	371
Etranger	12 325	2 126	290	3 357	5 305	1 247
	19 109	4 429	1 256	5 843	5 963	1 619
Groupe	2 248	1 467	20	571	179	12
Hors Groupe	16 861	2 962	1 236	5 272	5 784	1 607
	19 109	4 429	1 256	5 843	5 963	1 619

Fait à Paris,
Le 16 mars 2015

Le Conseil d'administration

Pursuant to the provisions of Articles L 225-184 and L 225-197-4 of the French Code of Commerce, your Board of Directors informs you, in its special reports, about the transactions made by virtue of the provisions laid down in Articles L 225-177 to L 225-186 in connection with the stock options or share purchase options, and the transactions made by virtue of the provisions laid down in Articles L 225-197-1 to L 225-197-3 in connection with free shares.

Items that could have an input in case of public offer

None

Your Board of Directors invites you to adopt the resolutions that it is submitting for your approval.

LME Law – Payment terms

In K€	31/12/2013	31/12/2012	31/12/2011
Not past due	4 429	7 018	6 462
0-30days	1 256	1 140	1 827
30-120days	5 843	1 888	2 413
120-360days	5 963	1 429	1 362
>360days	1 619	607	1 401
TOTAL	19 109	12 082	13 466

	Total	Not past due	0-30 j	30-120j	120-360j	>360j
France	6 784	2 302	966	2 486	658	371
Out of France	12 325	2 126	290	3 357	5 305	1 247
	19 109	4 429	1 256	5 843	5 963	1 619
Group	2 248	1 467	20	571	179	12
Off the Group	16 861	2 962	1 236	5 272	5 784	1 607
	19 109	4 429	1 256	5 843	5 963	1 619

Signed in Paris,
On 16 mars 2015

The Board of Directors

Résultat de la société au cours des cinq derniers exercices						
Nature des indications	Exercices concernés	2010	2011	2012	2013	2014
Capital en fin d'exercice						
Capital social		4 446 950	4 562 215	4 562 865	4 511 265	4 525 352
Nombre des actions ordinaires existantes		44 469 495	45 622 145	45 628 645	45 112 645	45 253 523
Nombre des actions à dividende prioritaire existantes		-	-	-	-	-
Nombre maximal d'actions futures à créer						
Par conversion d'obligations		-	-	-	-	-
Par exercice de BSA		-	-	-	-	-
Par exercice de droit de souscription		2 045 500*	390 020*	637 500*	396 276*	*
Opérations et résultats de l'exercice						
Chiffre d'affaires hors taxes		56 701 476	61 317 785	54 203 832	57 986 617	48 105 916
Résultat avant impôts, participation des salariés et dotations aux amortissements et provisions		35 982 454	15 883 424	(862 258)	5 211 260	39 993 845
Impôts sur les bénéfices		1 645 942	(3 162 158)	(2 149 384)	(1 313 829)	(1 771 308)
Participation de salariés due au titre de l'exercice		-	-	-	-	-
Résultat après impôts, participation des salariés et dotations aux amortissements et provisions		(58 987 827)	(9 598 848)	(9 860 196)	15 024 129	28 554 652
Résultat distribué		-	-	-	-	-
Résultats par action						
Résultat après impôts, participation des salariés, mais avant dotations aux amortissements et provisions		(0,81)	0,42	0,03	1,15	0,92
Résultat après impôts, participation des salariés et dotations aux amortissements et provisions		(1,32)	0,21	(0,22)	0,33	0,63
Dividende attribué à chaque action		-	-	-	-	-
Personnel						
Effectif moyen des salariés employés pendant l'exercice		128	159	154	160	165
Montant de la masse salariale de l'exercice		7 885 758	9 730 592	10 301 021	9 830 914	11 423 263
Montant des sommes versées au titre des avantages sociaux de l'exercice		3 408 159	3 408 159	4 437 776	4 279 930	4 554 683

* Ce chiffre correspond aux nombres d'options de souscription attribués au 31 décembre aux salariés toujours présents dans la société, les salariés ayant quitté la Société ne pouvant conserver le bénéfice de ces bons et options.

COMPANY'S EARNINGS DURING the last five financial years					
Financial years concerned	2010	2011	2012	2013	2014
Nature of the indications					
Capital at financial year end					
Share capital	4 446 950	4 562 215	4 562 865	4 511 265	4 525 352
Number of existing ordinary shares	44 469 495	45 622 145	45 628 645	45 112 645	45 253 523
Number of existing preferred shares	-	-	-	-	-
Maximum number of future shares to be issued					
By conversion of bonds	-	-	-	-	-
By exercise of BSA	-	-	-	-	-
By exercise of application rights	2 045 500	390 020*	637 500*	396 276*	*
Financial year transactions and earnings					
Turnover excluding taxes	56 701 476	61 317 785	54 203 832	57 986 617	48 105 916
Earnings before taxes, employee profit-sharing and transfers to depreciation and provisions	(35 982 454)	15 883 424	(862 258)	5 211 260	39 993 845
Taxes on the profits	1 645 942	(3 162 158)	(2 149 384)	(1 313 829)	(1 771 308)
Employee profit-sharing for the financial year	-	-	-	-	-
Earnings after taxes, employee profit-sharing and transfers to depreciation and provisions	(58 987 827)	9 598 484	(9 860 196)	15 024 129	28 554 652
Distributed earnings	-	-	-	-	-
Earnings per share					
Earnings after taxes, and employee profit-sharing but before transfers to depreciation and provisions	(0,81)	0,42	0,03	1,15	0,92
Earnings after taxes, employee profit-sharing and transfers to depreciation and provisions	(1,32)	0,21	(0,22)	0,33	0,63
Dividend paid to each share	-	-	-	-	-
Staff					
Average staff employed during the financial year	128	159	154	160	165
Amount of the financial year payroll	7 885 758	9 730 592	10 301 021	9 830 914	11 423 263
Amounts paid as fringe benefits for the financial year	3 408 159	4 264 342	4 437 776	4 279 930	4 554 683

*This figure corresponds to the number of stock options allocated at the end of the financial year to the employees still present in the Company, the employees having left the Company being unable to retain the benefit of said options