

INFORMATIONS SUR LES REMUNERATIONS

Rapport sur les rémunérations selon article L. 225-102-1 et L. 225-37 alinéa 9 du Code de Commerce.

Le présent chapitre rassemble les rapports requis par le Code de Commerce et les tableaux recommandés par le Code de Gouvernement d'Entreprise AFEP/MEDEF révisé en juin 2013 ou par la recommandation AMF du 22 décembre 2008, mise à jour le 10 décembre 2009 relative à l'information à donner dans les documents de référence sur la rémunération des mandataires sociaux.

1. REMUNERATIONS DES DIRIGEANTS ET MANDATAIRES SOCIAUX

REMUNERATION DU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL POUR L'EXERCICE 2014

Le dirigeant mandataire social est titulaire d'un contrat de travail avec Bouygues SA. Aucune indemnité de prise, cessation ou changement de fonctions ou indemnité de non concurrence en cas de départ ne lui a été consentie par le Conseil d'Administration. Aucune rémunération variable annuelle différée, rémunération variable pluriannuelle ou rémunération exceptionnelle ne lui a été octroyée. En dehors des jetons de présence (voir ci-après tableau 2), aucune rémunération ne lui est versée par une filiale du groupe Bouygues.

Après avis du Comité des Rémunérations qui prend en compte les recommandations AFEP/MEDEF sur la rémunération des dirigeants mandataires sociaux des sociétés cotées, le Conseil d'Administration définit les critères d'attribution de la partie variable et arrête les rémunérations du dirigeant mandataire social de TF1.

Nonce Paolini

La rémunération fixe et variable de Nonce Paolini est déterminée par le Conseil d'Administration de TF1, conformément à l'article L. 225-53 du Code de Commerce, après avis du Comité des Rémunérations. La rémunération déterminée par le Conseil d'Administration correspond à l'intérêt général de l'entreprise. Elle résulte de la prise en compte des trois éléments suivants :

- performances de l'entreprise : le Conseil a jugé que cette rémunération était fonction du travail effectué et des résultats obtenus depuis plus de 5 ans, dans un contexte économique, réglementaire et concurrentiel particulièrement complexe ;
- performances boursières : la rémunération a été considérée au regard des performances boursières de l'entreprise et notamment de l'évolution du cours moyen de l'action ;
- comparaison sectorielle et intra-Groupe : la rémunération est appréciée en comparaison avec celles des autres dirigeants du secteur, en France et en Europe. Elle est également fixée, selon des règles homogènes entre les différents métiers du groupe Bouygues.

Cette rémunération est versée à Nonce Paolini par Bouygues dont il est salarié puis refacturée à TF1. Le Conseil d'Administration de TF1 autorise annuellement la refacturation de cette rémunération.

La rémunération globale de Nonce Paolini prend en compte l'existence d'une retraite additive plafonnée et le fait qu'aucune indemnisation de départ ne lui a été consentie.

CONCERNANT LA REMUNERATION FIXE

La rémunération fixe de Nonce Paolini est revue annuellement. Pour 2014, elle s'est élevée à 920 000 euros, soit une rémunération fixe stable depuis 2011. La rémunération fixe est déterminée en prenant en compte le niveau et la difficulté des responsabilités, l'expérience dans la fonction, l'ancienneté dans le Groupe ainsi que les pratiques relevées dans le Groupe ou les entreprises exerçant des activités comparables.

CONCERNANT LA REMUNERATION VARIABLE

Le Conseil a décidé en février 2007, puis en 2010, de modifier les critères de la rémunération variable, en tenant compte des recommandations AFEP/MEDEF.

La part variable est partie intégrante de la rémunération du mandataire social mais également de celle des *managers*.

Au sein du groupe TF1, les collaborateurs d'un niveau supérieur ou égal à celui de chef de service sont également éligibles à la part variable. Elle est versée chaque année en mars au titre de l'année précédente. Le niveau de part variable dépend de l'atteinte d'objectifs reposant sur des critères collectifs et individuels, quantitatifs et qualitatifs.

Le taux de part variable et la part des objectifs collectifs varient en fonction du niveau de responsabilités du collaborateur : plus le niveau de responsabilités est élevé, plus le taux de part variable et la pondération des objectifs collectifs sont importants.

En ce qui concerne le dirigeant mandataire social, sur avis du Comité des Rémunérations, le Conseil a décidé depuis 2010 de donner plus d'importance à ces critères qualitatifs, la performance devant s'étendre à d'autres domaines que seuls les résultats financiers. L'atteinte des objectifs relatifs à ces critères qualitatifs représente ainsi le tiers du niveau théorique de la rémunération variable.

Conformément aux principes et règles de détermination des rémunérations accordées aux Administrateurs salariés de Bouygues, la rémunération brute variable de Nonce Paolini au titre de l'année 2014 est fondée sur les performances des groupes TF1 et Bouygues. Celles-ci sont déterminées par référence à des indicateurs économiques significatifs, visant à être stables et pertinents dans le temps, qui sont :

- quantitatifs :
 - critère P1 : évolution du bénéfice net consolidé (part du Groupe) de Bouygues. Ce critère est de 30 % de la rémunération fixe à l'atteinte de l'objectif et permet de prendre en compte l'ensemble des performances financières du groupe Bouygues,
 - critère P2 : évolution, par rapport au plan, du bénéfice net consolidé (part du Groupe) de TF1. Ce critère est de 35 % de la rémunération fixe à l'atteinte de l'objectif et permet de récompenser le dirigeant pour le respect des engagements budgétaires,
 - critère P3 : évolution, par rapport à l'exercice précédent, du bénéfice net consolidé (part du Groupe) de TF1. Ce critère est de 35 % de la rémunération fixe à l'atteinte de l'objectif et permet de prendre en compte les performances de croissance par rapport à l'exercice précédent ;
- qualitatifs : une importance particulière a été donnée à ces critères, la performance devant s'étendre à d'autres domaines que les seuls résultats financiers. Ces critères dépendent des missions confiées et des situations particulières du Groupe :
 - critère P4 : ce critère est composé de 4 critères qualitatifs, non publiés pour des raisons de confidentialité, qui comptent pour 50 % de la rémunération fixe à l'atteinte des objectifs.

En 2013, le Comité des Rémunérations a décidé d'inclure, pour l'année 2014, un critère qualitatif relatif à la performance en matière de responsabilité sociétale de l'entreprise (c'est-à-dire le maintien de la présence de TF1 dans au moins trois indices de notation extra-financière). Au cours de l'année, le groupe TF1 a été maintenu dans les indices des années précédentes et a, par ailleurs, été intégré dans des indices supplémentaires (Euronext Vigeo France 20, intégration parmi les valeurs reconnues par l'institut de recherche Oekom). L'objectif lié à la reconnaissance de la performance en matière de responsabilité sociétale de l'entreprise a donc été atteint, dès la première année de sa mise en œuvre.

Un objectif est défini pour chaque critère. Ces objectifs ont été établis de manière précise mais ne sont pas publiés pour des raisons de confidentialité.

Lorsque l'objectif est atteint, une part variable correspondant à un pourcentage de la rémunération fixe est octroyée. Si les quatre objectifs sont atteints, le total des quatre parts variables est égal au plafond global de 150 % que ne peut dépasser la rémunération variable de chaque dirigeant mandataire social.

Si l'objectif est dépassé ou s'il n'est pas atteint, la part variable varie linéairement à l'intérieur d'une fourchette : la part variable ne peut excéder un seuil maximum, ou se trouve réduite à zéro en-deçà d'un seuil minimum. Il faut souligner à nouveau que l'addition des quatre parts variables ainsi déterminées ne peut en tout état de cause dépasser le plafond global, fixé pour le dirigeant mandataire social à 150 % de la rémunération fixe.

La part variable de la rémunération attribuée au dirigeant mandataire social pour 2014 s'élève à 1 380 000 euros, soit 150 % de la rémunération fixe. Tous les critères précédemment cités ont été atteints pour prétendre à la rémunération variable.

Pour mémoire, la rémunération variable perçue par Nonce Paolini était égale à :

- en 2009, 73 % de la rémunération fixe ;
- en 2010, 150 % de la rémunération fixe ;
- en 2011, 102 % de la rémunération fixe ;
- en 2012, 50 % de la rémunération fixe ;
- en 2013, 111 % de la rémunération fixe.

Aucune rémunération variable annuelle différée ou pluriannuelle n'est attribuée à Nonce Paolini.

CONCERNANT LES REMUNERATIONS EXCEPTIONNELLES

En cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil d'Administration, après avis du Comité des Rémunérations, a la faculté d'attribuer une prime exceptionnelle.

Aucune rémunération exceptionnelle n'a été attribuée à Nonce Paolini au titre de 2014.

CONCERNANT LES OPTIONS D' ACTIONS ET ACTIONS DE PERFORMANCE

Depuis 2010, Nonce Paolini n'a pas bénéficié d'options d'achat ou de souscription TF1.

Dans le cadre de ses fonctions chez Bouygues, il a reçu, au cours de l'exercice 2014, 80 000 options donnant droit à la souscription d'actions nouvelles Bouygues, consenties à compter du 27 mars 2014 par le Conseil d'Administration de la société Bouygues, lors de sa séance du 25 février 2014.

CONCERNANT LES INDEMNITES DE PRISE, CESSATION OU CHANGEMENT DE FONCTIONS

Nonce Paolini ne bénéficie ni d'indemnités, ni d'avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions. Aucune indemnité relative à une clause de non-concurrence n'est prévue.

Le groupe Bouygues et ses filiales n'ont souscrit aucun engagement et n'ont consenti aucune promesse relative à l'octroi d'une indemnité de départ au bénéfice des administrateurs salariés. Bien qu'il ne s'agisse pas d'indemnités de séparation, il est précisé qu'un administrateur qui est salarié de la société Bouygues bénéficie de la convention collective applicable et donc des indemnités prévues par celle-ci dans le cas où il est mis fin à un contrat de travail. Nonce Paolini est susceptible de recevoir de telles indemnités.

CONCERNANT LE COMPLEMENT DE RETRAITE

En vertu d'un contrat régi par le Code des Assurances, Bouygues fait bénéficier aux membres de son Comité de Direction générale d'un complément de retraite d'un montant de 0,92 % du salaire de référence (moyenne des trois meilleures années) par année d'ancienneté. Il s'agit d'un régime de retraite fermé (à adhésion obligatoire). Nonce Paolini est membre dudit Comité. La retraite complémentaire annuelle est plafonnée à huit fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale, soit à ce jour 304 320 euros (soit environ 33 % de la rémunération fixe).

Le bénéfice de cette retraite additive n'est acquis qu'après dix ans d'ancienneté dans le groupe Bouygues, sous réserve d'être présent au sein du Groupe au moment du départ. Il est précisé que le groupe Bouygues n'est pas conduit à constituer des provisions au titre de ce régime additif, ce dernier ayant la forme d'un contrat d'assurance souscrit auprès d'un assureur extérieur au Groupe. Cette retraite complémentaire annuelle a été soumise à la procédure des conventions réglementées.

Ce complément de retraite, pour l'exercice 2014, a été refacturé par Bouygues à TF1 en application de la convention réglementée établie avec la société Bouygues, autorisée par le Conseil d'Administration du 7 novembre 2013 et approuvée par l'Assemblée Générale du 17 avril 2014.

CONCERNANT LES AVANTAGES EN NATURE

Les avantages en nature de Nonce Paolini en 2014 restent inchangés et consistent en la mise à disposition d'une voiture de fonction à laquelle s'ajoute la mise à disposition, pour des besoins personnels, d'une partie du temps d'une assistante et d'un chauffeur-agent de sécurité. Ces avantages ont été valorisés à 5 037 euros.

SYNTHESE DES REMUNERATIONS PERÇUES PAR LE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

Aucune rémunération autre que celles mentionnées dans ce tableau n'a été versée au dirigeant mandataire social par les groupes TF1 et Bouygues.

TABLEAU 1 – RECAPITULATIF DES REMUNERATIONS, OPTIONS ET ACTIONS CONSENTIES AU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

Paolini Nonce – PDG depuis le 01/08/2008 (en euros)	2014	2013
Rémunérations dues au titre de l'exercice (détaillées au tableau 2)	2 361 037	2 005 549
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice (détaillées au tableau 4)	163 760	81 192
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice (détaillées au tableau 6)	-	-
TOTAL	2 524 797	2 086 741
Evolution	+ 21,0 %	+ 40,5 %

TABLEAU 2 – REMUNERATIONS DU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

	2014			2013
	Montants dus bruts avant impôts	Montants versés bruts avant impôts	Montants dus bruts avant impôts	Montants versés bruts avant impôts
Paolini Nonce – PDG depuis le 01/08/2008 (en euros)				
Rémunération fixe	920 000	920 000	920 000	920 000
Évolution	=	=	=	=
Rémunération variable	1 380 000	1 024 512	1 024 512	460 000
Évolution	+ 34,7 %		+ 123 %	
% Variable/Fixe	150 %		111 %	
Plafond	150 %		150 %	
Autres rémunérations ⁽¹⁾	-	-	-	-
Jetons de présence ⁽²⁾	56 000	56 000	56 000	56 000
Avantages en nature	5 037	5 037	5 037	5 037
TOTAL	2 361 037	2 005 549	2 005 549	1 441 037

(1) Nonce Paolini n'a reçu aucune rémunération complémentaire, que ce soit de TF1, de Bouygues ou des filiales de TF1.

(2) Dont en 2014 : 18 500 euros au titre de TF1, 25 000 euros au titre de Bouygues, 12 500 euros au titre de Bouygues Telecom.

Dont en 2013 : 18 500 euros au titre de TF1, 25 000 euros au titre de Bouygues, 12 500 euros au titre de Bouygues Telecom.

EVOLUTION DES REMUNERATIONS DU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL AU COURS DES TROIS DERNIERS EXERCICES


La rémunération déterminée par le Conseil d'Administration correspond à l'intérêt général de l'entreprise. Elle résulte notamment de la prise en compte d'éléments tels que :

- les performances de l'entreprise : le Conseil a jugé que cette rémunération était fonction du travail effectué et des résultats dans un contexte économique, réglementaire et concurrentiel particulièrement complexe. Malgré la diffusion de la Coupe du Monde de la FIFA 2014 (achetée pour 130 millions d'euros en 2005), le résultat net part du Groupe des activités poursuivies en 2014 est resté stable. Le résultat net total s'élève à 419 millions d'euros : il intègre une plus-value liée à la cession du contrôle d'Eurosport à Discovery Communications et reflète ainsi la valeur qui a été créée.
- les performances boursières : entre le 1^{er} janvier 2012 et le 31 décembre 2014, la période considérée, le cours de l'action TF1 a augmenté de 68,7 %, contre 35,2 % pour le CAC 40. La rémunération a également été considérée au regard de l'évolution du taux de rentabilité de l'action : le rendement moyen (dividendes reçus au titre des exercices 2012-2013-2014 / cours moyen de la période) s'élève à 25,7 %. En intégrant ces deux critères (dividendes reçus et plus-values réalisées), le taux de rentabilité de l'action TF1 s'est élevé entre le 1^{er} janvier 2012 et le 31 décembre 2014 à 103,1 %.
- comparaison sectorielle et intra-Groupe : la rémunération est appréciée en comparaison avec celles des autres dirigeants du secteur, en France et en Europe. Elle est également fixée, selon des règles homogènes entre les différents métiers du groupe Bouygues.

EXERCICE 2015

Le Conseil d'Administration du 18 février 2015 a décidé qu'aucune augmentation de la rémunération fixe ne serait accordée.

Le niveau théorique des parts variables n'a pas été modifié. Le Comité des Rémunérations a toutefois souhaité introduire un nouveau critère relatif à la marge opérationnelle courante (critère P2). A compter de 2015, les critères permettant de déterminer la part variable seront donc les suivants :

- critères quantitatifs :
 - o critère P1 : évolution du bénéfice net consolidé (part du Groupe) de Bouygues.
Ce critère est de 30 % de la rémunération fixe à l'atteinte de l'objectif et permet de prendre en compte l'ensemble des performances financières du groupe Bouygues,
 - o critère P2 : évolution, par rapport au plan, de la marge opérationnelle courante de TF1.
Ce critère est de 10 % de la rémunération fixe à l'atteinte de l'objectif et permet d'intéresser le dirigeant à l'amélioration des performances financières du groupe TF1,
 - o critère P3 : évolution, par rapport au plan, du bénéfice net consolidé (part du Groupe) de TF1.
Ce critère est de 25 % de la rémunération fixe à l'atteinte de l'objectif et permet de récompenser le dirigeant pour le respect des engagements budgétaires,
 - o critère P4 : évolution, par rapport à l'exercice précédent, du bénéfice net consolidé (part du Groupe) de TF1.
Ce critère est de 35 % de la rémunération fixe à l'atteinte de l'objectif et permet de prendre en compte les performances de croissance par rapport à l'exercice précédent ;

- critères qualitatifs :
 - o critère P5 : ce critère est composé de 4 critères qualitatifs, non publiés pour des raisons de confidentialité, qui comptent pour 50 % de la rémunération fixe à l'atteinte des objectifs. À partir de 2014, le Comité des Rémunérations a décidé d'inclure, dans les critères qualitatifs, un critère sur la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise, RSE, (maintien de la présence de TF1 dans au moins trois indices de notation extra-financière). Ce critère est reconduit pour l'exercice 2015 et prévoit le maintien de la présence de TF1 dans quatre indices, au lieu de trois précédemment.

JETONS DE PRESENCE ET AUTRES REMUNERATIONS PERÇUS PAR LES MANDATAIRES SOCIAUX NON DIRIGEANTS

Le montant total des jetons de présence à allouer aux mandataires sociaux et administrateurs de TF1 a été fixé lors de l'Assemblée Générale du 23 avril 2003 pour une enveloppe annuelle de 350 000 euros, la répartition étant laissée à l'initiative du Conseil d'Administration.

Les jetons de présence sont alloués de la façon suivante :

- à chaque administrateur : le montant théorique annuel est de 18 500 euros. Depuis le 1^{er} janvier 2014, les jetons sont attribués à hauteur de 30 % au titre de la responsabilité des administrateurs et à hauteur de 70 % en fonction de la présence aux séances du Conseil ;
- aux membres des comités :
 - Comité d'Audit : 3 000 euros par membre, par trimestre,
 - Comité des Rémunérations : 1 350 euros par membre, par trimestre,
 - Comité de Sélection : 1 350 euros par membre, par trimestre,
 - Comité de l'Ethique et de la RSE : 1 350 euros par membre, par trimestre. Ce quatrième comité a été créé au cours de l'année 2014.

En 2014, l'intégralité de l'enveloppe des jetons de présence de 350 000 euros n'a pas été utilisée.

Les jetons de présence, bruts et avant impôts, qui s'élèvent à 263 050 euros, y compris ceux de Nonce Paolini, ont été versés à l'ensemble des administrateurs comme indiqué dans les tableaux de versement figurant ci-après.

TABLEAU 3 – JETONS DE PRESENCE ET AUTRES REMUNERATIONS PERÇUS PAR LES MANDATAIRES SOCIAUX NON DIRIGEANTS (EN EUROS)

	Montants bruts avant impôts dus au titre de l'exercice 2014	Montants bruts avant impôts dus au titre de l'exercice 2013
Mandataires sociaux non dirigeants		
Barbizet Patricia	-	9 422
Berda Claude	18 500	16 958
Bouygues Martin	20 200	23 900
Bouygues Olivier	14 800	15 801
Chabirand Fanny ⁽¹⁾ (représentant du personnel)	16 650	16 958
Danon Laurence	28 650	28 958
Dussart Catherine	18 000	13 427
Langlois-Glandier Janine	19 850	18 500
Leveaux Talamoni Sophie ⁽¹⁾⁽²⁾ (représentant du personnel)	18 000	-
Marien Philippe	35 900	35 900
Pélisson Gilles	31 950	30 008
Pernaut Jean-Pierre ⁽¹⁾⁽²⁾ (représentant du personnel)	-	16 958
Roussat Olivier	22 050	23 900
TOTAL	244 550	250 690

(1) Les jetons de présence des Administrateurs représentants du personnel ont été directement versés aux syndicats CFTC (18 000 euros) et FO (16 650 euros).

(2) Sophie Leveaux Talamoni a remplacé Jean-Pierre Pernaut depuis le 3 avril 2014 au titre du mandat d'Administrateur représentant du personnel.

Aucune autre rémunération n'a été versée aux mandataires sociaux non dirigeants au titre de leur mandat social.

Les seules rémunérations versées par TF1 à Martin Bouygues et Olivier Bouygues sont les jetons de présence TF1.

Les Administratrices salariées, Fanny Chabirand et Sophie Leveaux Talamoni, n'ont perçu aucune rémunération exceptionnelle au titre de leur mandat social dans le groupe TF1.

Les jetons de présence perçus par le seul mandataire social dirigeant sont les suivants :

JETONS DE PRESENCE PERÇUS PAR LE MANDATAIRE SOCIAL DIRIGEANT

	Montants bruts avant impôts dus au titre de l'exercice 2014	Montants bruts avant impôts dus au titre de l'exercice 2013
Nonce Paolini	56 000 € ⁽¹⁾	56 000 € ⁽²⁾
TOTAL	56 000 €	56 000 €

(1) Dont 18 500 euros au titre de TF1, 25 000 euros au titre de Bouygues, 12 500 euros au titre de Bouygues Telecom.

(2) Dont 18 500 euros au titre de TF1, 25 000 euros au titre de Bouygues, 12 500 euros au titre de Bouygues Telecom.

2. RAPPORT SUR LES OPTIONS OU ACTIONS DE PERFORMANCE

Présentation requise par les articles L. 225-184 et L. 225-197-4 du Code de Commerce.

Le présent chapitre rassemble les rapports requis par le Code de Commerce et les tableaux recommandés par le Code de Gouvernement d'Entreprise AFEP/MEDEF révisé en juin 2013 ou par la recommandation AMF du 22 décembre 2008, mise à jour le 10 décembre 2009 relative à l'information à donner dans les documents de référence sur la rémunération des mandataires sociaux.

Au cours de l'exercice 2014, le Conseil d'Administration n'a pas attribué d'options d'actions. Aucune action gratuite (action de performance) n'a été attribuée.

POLITIQUE D'ATTRIBUTION DES OPTIONS ET DES ACTIONS GRATUITES (ACTIONS DE PERFORMANCE)

AUTORISATIONS DONNEES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION PAR L'ASSEMBLEE GENERALE

L'Assemblée Générale Mixte du 17 avril 2014, dans ses 11^{ème} et 12^{ème} résolutions, a autorisé pour une durée de trente-huit mois le Conseil d'Administration à procéder, en une ou plusieurs fois, à des attributions d'options de souscription, d'options d'achats et/ou d'actions gratuites existantes ou à émettre, au profit du personnel et des dirigeants de TF1 et de ceux des sociétés qui lui sont liées. Ces autorisations arrivent à échéance le 17 juin 2017.

À cet effet, l'Assemblée Générale a donné une délégation de pouvoirs au Conseil d'Administration pour fixer les conditions dans lesquelles elles seraient attribuées, dans le but d'associer plus étroitement les cadres dirigeants à la bonne marche du Groupe et à son avenir, ainsi qu'aux résultats de leurs efforts.

Un plafond global commun est prévu et est égal à 3 % du capital social.

Les 11^{ème} et 12^{ème} résolutions sur les options et attributions gratuites d'actions prévoient :

- la fixation par le Conseil d'Administration des conditions, notamment le plafond à ne pas dépasser pour les options ou les actions attribuées aux dirigeants mandataires sociaux, ainsi que les critères de performance qui leur sont applicables ;
- l'arrêt par le Conseil d'Administration de la liste ou des catégories des autres bénéficiaires des options ou des actions et la fixation des critères de performance qui leur sont applicables.

Par ailleurs, la 11^{ème} résolution sur les options prévoit l'absence de décote possible. Selon le cas :

- le prix de souscription sera au moins égal à la moyenne du cours de Bourse de l'action pendant les 20 jours de Bourse précédant leur attribution ;
- le prix d'achat des actions sera au moins égal à la moyenne du cours de Bourse de l'action pendant les 20 jours de Bourse précédant leur attribution ou au cours moyen d'achat par la société au titre des articles L. 225-208 et L. 225-209 du Code de Commerce.

Le Conseil d'Administration a consenti des options donnant droit à la souscription d'actions nouvelles TF1, sous conditions de performance, durant les années 2011 et 2012.

REGLES GENERALES APPLICABLES AUX ATTRIBUTIONS D'OPTIONS OU ACTIONS GRATUITES

Il est rappelé que :

- les options ou actions gratuites sont attribuées pour attirer les dirigeants et collaborateurs, les fidéliser, les récompenser et les intéresser à moyen et long terme au développement de l'entreprise, en raison de leur contribution à sa valorisation ;
- environ 150 collaborateurs sont bénéficiaires des plans d'options, mandataires sociaux ou salariés de la société ou des sociétés du Groupe, faisant partie des trois instances de *management*. Les bénéficiaires sont choisis et les attributions individuelles sont arrêtées en fonction des niveaux de responsabilités et des performances, une attention particulière étant apportée aux cadres à potentiel ;
- aucune décote n'est appliquée en cas d'attribution d'options ;
- les *managers* bénéficiant de ces plans sont sensibilisés au délit d'initiés ;
- une obligation d'abstention est prévue dans tous les plans d'options d'actions TF1, prévoyant que les options attribuées ne pourront pas être exercées et que les actions souscrites provenant des levées ne pourront pas être cédées pendant la période précédant la publication des comptes. Depuis la recommandation de l'AMF de novembre 2010, cette période s'étend des trente jours calendaires précédant le jour de la publication des comptes trimestriels, semestriels ou annuels de TF1 jusqu'au jour de la publication inclus.

L'exercice des options des plans n° 12 et 13 est soumis à des conditions de performance. Le Conseil d'Administration a fixé deux critères de performance, indépendants l'un de l'autre, qui détermineront le nombre d'options qui seront définitivement acquises. Les options seront acquises pour moitié, en fonction de l'évolution du chiffre d'affaires consolidé à périmètre constant, et pour moitié, en fonction du ratio : résultat opérationnel courant/chiffre d'affaires consolidé du Groupe à périmètre constant.

Pour chaque critère :

- si la réalisation est supérieure ou égale à 90 % des objectifs, 100 % des options seront exerçables ;
- si la réalisation est supérieure ou égale à 70 % et inférieure à 90 % des objectifs, les options seront exerçables à hauteur du pourcentage de réalisation atteint de manière linéaire ;
- si la réalisation est inférieure à 70 %, aucune option ne sera exerçable.

Le calcul s'est effectué, pour le plan n° 12, à partir de la moyenne arithmétique des performances des exercices 2011, 2012, 2013 à périmètre constant, comparée aux budgets fixés en 2010, 2011, 2012 pour les exercices respectifs de 2011, 2012, 2013.

Le 18 février 2014, le Conseil d'Administration a été informé par le Comité des Rémunérations qu'au vu de son analyse des critères de performances conditionnant l'exercice des options du plan n° 12, les bénéficiaires se sont vu définitivement attribuer 100 % du nombre d'options (exerçables avant la date de caducité fixée au 10 juin 2018).

Le calcul s'effectuera, pour le plan n° 13, à partir de la moyenne arithmétique des performances des exercices 2012, 2013, 2014, 2015 à périmètre constant, comparée aux budgets fixés en 2011, 2012, 2013, 2014 pour les exercices respectifs de 2012, 2013, 2014, 2015. Le Comité des Rémunérations examinera les critères de performance conditionnant l'exercice des options.

REGLES SPECIFIQUES APPLICABLES AUX MANDATAIRES SOCIAUX

Les 11^{ème} et 12^{ème} résolutions de l'Assemblée Générale Mixte du 17 avril 2014 sur les options et attributions gratuites d'actions prévoient que le nombre d'options consenties aux dirigeants mandataires sociaux ne pourra pas représenter plus de 5 % du total des attributions effectuées par le Conseil d'Administration pendant trente-huit mois.

Le Conseil d'Administration a incorporé en annexe de son règlement intérieur les recommandations AFEP/MEDEF suivantes :

- interdiction de l'attribution d'options ou actions gratuites en raison du départ d'un dirigeant ;
- interdiction du recours à des opérations de couverture de risque ayant pour objet l'exercice des options ou la vente des actions gratuites ;
- obligation de conserver jusqu'en fin de fonction un certain nombre d'actions issues des levées d'options.

Cette dernière disposition a été mise en œuvre, pour la première fois, lors de l'attribution d'options en 2009. Le Conseil a choisi de fixer à 25 % (après la cession du nombre d'actions nécessaires au financement de la levée des options et au paiement des impôts et prélèvements sociaux afférents), la quantité d'actions issues de levées d'options que les dirigeants mandataires sociaux sont tenus de conserver jusqu'à la cessation de leurs fonctions.

À noter que, depuis 2009, les options consenties au Président directeur général sont soumises à des critères de performance.

INFORMATIONS GENERALES ET CARACTERISTIQUES DES OPTIONS DE SOUSCRIPTION

- Modalités d'exercice :
 - plans 10 et 11 : 3 ans après la date d'attribution des options (cessibilité : 4 ans) ;
 - plans 12 et 13 : 4 ans après la date d'attribution des options ;
- Période d'exercice :
 - plans 10 et 11 : 4 ans après l'expiration du délai d'indisponibilité ;
 - plans 12 et 13 : 3 ans après l'expiration du délai d'indisponibilité ;
- Annulation de plein droit en cas de rupture du contrat de travail ou du mandat social, sauf autorisation exceptionnelle, invalidité, départ ou mise en retraite.

OPTIONS DE SOUSCRIPTION ATTRIBUEES OU LEVEES EN 2014

OPTIONS DE SOUSCRIPTION ATTRIBUEES/LEVEES DURANT L'EXERCICE PAR LES BENEFICIAIRES

Au cours de l'année 2014, aucune option de souscription n'a été consentie.

Au cours de l'année 2014, 268 751 options de souscription d'actions TF1 ont été levées, dans le cadre du plan n° 11. Le prix d'exercice est de 5,98 euros. Aucune décote n'a été appliquée.

Au 18 février 2015, les options de souscription TF1 potentiellement exerçables sont celles du plan n° 11, soit 403 762 options en circulation (0,2 % du capital social).

OPTIONS DE SOUSCRIPTION ATTRIBUEES/LEVEES DURANT L'EXERCICE AU/PAR LE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL PAR L'EMETTEUR ET PAR TOUTE SOCIETE DU GROUPE

Depuis 2010, Nonce Paolini n'a pas bénéficié d'options d'achat ou de souscription TF1.

Dans le cadre de ses fonctions chez Bouygues, il a reçu, au cours de l'exercice 2014, des options donnant droit à la souscription d'actions nouvelles Bouygues, consenties à compter du 27 mars 2014 par le Conseil d'Administration de la société Bouygues, lors de sa séance du 25 février 2014.

TABLEAU 4 – OPTIONS CONSENTIES AU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL EN 2014

Nom du dirigeant mandataire social	N° et date du plan	Nature des options (achat ou souscription)	Valorisation des options selon la méthode retenue pour les comptes consolidés	Nombre d'options attribuées durant l'exercice	Prix d'exercice	Période d'exercice
	Plan Bouygues Date du Conseil : 25/02/2014 Date d'attribution : 27/03/2014	Souscription	2,0470 €	80 000	30,32 €	Du 27 mars 2018 au 27 septembre 2021
Paolini Nonce						
TOTAL			163 760 €	80 000		

Le prix d'exercice a été calculé en référence à la moyenne des cours d'ouverture des vingt séances de bourse précédant la date du 27 mars 2014 ; aucune décote n'a été appliquée.

TABLEAU 5 – LEVEES D'OPTIONS DE SOUSCRIPTION EFFECTUEES PAR LE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL DE LA SOCIETE TF1 EN 2014

Le dirigeant mandataire social, Nonce Paolini, n'a pas levé d'options de souscription en 2014.

OPTIONS DE SOUSCRIPTION ATTRIBUEES/LEVEES DURANT L'EXERCICE AUX MANDATAIRES SOCIAUX SALARIES PAR L'EMETTEUR ET PAR TOUTE SOCIETE DU GROUPE

Aucune option de souscription n'a été attribuée en 2014 aux mandataires sociaux salariés.

Nom du mandataire social salarié	N° et date du plan	Nature des options (achat ou souscription)	Nombre d'options attribuées/ levées durant l'exercice	Prix d'exercice
	Plan 11 Date du Conseil : 18/02/2009 Date d'attribution : 20/03/2009	Souscription	16 000	5,98 €
Sophie Leveaux Talamoni				
TOTAL			16 000	

ACTIONS DE PERFORMANCE

Aucun plan d'actions de performance n'est en vie et n'a été attribué.

TABLEAU 6 – ACTIONS DE PERFORMANCE ATTRIBUEES AU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

Aucune action de performance n'a été attribuée par la société en 2014.

TABLEAU 7 – ACTIONS DE PERFORMANCE DEVENUES DISPONIBLES DURANT L'EXERCICE POUR LE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

Aucune action de performance n'est disponible car aucune action de performance n'a été attribuée par la société à Nonce Paolini, dirigeant mandataire social.

HISTORIQUE DES ATTRIBUTIONS D'OPTIONS DE SOUSCRIPTION ET AUTRES INFORMATIONS

TABLEAU 8 – HISTORIQUE DES ATTRIBUTIONS D'OPTIONS DE SOUSCRIPTION

	Plan n° 10	Plan n° 11	Plan n° 12	Plan n° 13
Date de l'Assemblée Générale	17/04/2007	17/04/2007	14/04/2011	14/04/2011
Date du Conseil d'Administration	20/02/2008	18/02/2009	12/05 et 25/07/2011	14/05/2012
Date d'attribution	20/03/2008	20/03/2009	10/06/2011	12/06/2012
Nombre total d'options de souscription consenties	2 000 000	2 000 000	1 500 000	1 437 200
<i>dont les mandataires sociaux</i>	<i>62 000</i>	<i>66 000</i>	<i>12 800</i>	<i>12 800</i>
Nonce Paolini	50 000	50 000	0	0
Sophie Leveaux Talamoni	12 000	16 000	12 800	12 800
<i>dont aux 10 premiers attributaires salariés</i>	<i>340 000</i>	<i>340 000</i>	<i>272 000</i>	<i>302 000</i>
Nombre total d'options de souscription consenties sous conditions de performance	0	50 000	1 500 000	1 437 200
Point de départ d'exercice des options	20/03/2011	20/03/2012	10/06/2015	12/06/2016
Date d'expiration	20/03/2015	20/03/2016	10/06/2018	12/06/2019
Prix de souscription (euros)	15,35 €	5,98 €	12,47 €	6,17 €
Modalités d'exercice	Levée à partir du 3e anniversaire. Cessibilité à partir du 4e anniversaire.		Levée et cessibilité à partir du 4e anniversaire.	
Nombre cumulé d'actions souscrites au 31/12/2014	0	1 287 238	0	0
Nombre cumulé d'options de souscription ou d'achat d'actions annulées, non attribuées ou devenues caduques	295 500	275 000	142 400	117 200
Options de souscription ou d'achat d'actions restantes au 31/12/2014	1 704 500	437 762	1 357 600	1 320 000

Les options de souscription d'actions ci-dessus détaillées constituent à ce jour les seuls instruments émis par TF1 susceptibles d'avoir un effet dilutif. Au regard du cours moyen du titre TF1 sur la période, un impact dilutif a été pris en compte sur les seuls plans n° 11 et 13.

L'évolution du nombre d'options en cours de validité est présentée en note 30 des notes annexes aux états financiers consolidés de TF1 au 31 décembre 2014. La charge relative aux plans de souscription d'actions octroyés par TF1 est présentée en note 18.1 des mêmes notes annexes. La valorisation au moment de leur attribution, calculée à partir du modèle Black-Scholes est de : 1,49 euro (plan 10), 0,86 euro (plan 11), 1,18 euro (plan 12) et 0,70 euro (plan 13).

Les plans antérieurs échus sont : le plan n° 1 devenu caduc le 10 octobre 2002, le plan n° 2 devenu caduc le 8 avril 2004, le plan n° 3 devenu caduc le 18 mars 2005, le plan n° 4 devenu caduc le 20 septembre 2006, le plan n° 5 devenu caduc le 6 décembre 2007, le plan n° 6 devenu caduc le 11 décembre 2008, le plan n° 7 devenu caduc le 12 mars 2010 et le plan n° 8 devenu caduc le 16 septembre 2011. Le plan n° 9 d'attribution d'actions gratuites est devenu caduc le 31 mars 2010.

TABLEAU 9 – OPTIONS DE SOUSCRIPTION CONSENTIES A OU LEVEES PAR DIX SALARIES (NON MANDATAIRES SOCIAUX) DE LA SOCIETE TF1 AYANT REÇU LE PLUS GRAND NOMBRE D’OPTIONS EN COURS DE L’EXERCICE 2014

	Nombre total d'options attribuées/d'actions souscrites ou achetées	Prix moyen pondéré	Date d'échéance	Plan n°
Options consenties, durant l'exercice, par l'émetteur et toute société comprise dans le périmètre d'attribution des options, aux dix salariés de l'émetteur et de toute société comprise dans ce périmètre, dont le nombre d'options ainsi consenties est le plus élevé.	-	-	-	-
Options détenues sur l'émetteur et les sociétés visées précédemment, levées, durant l'exercice, par les dix salariés de l'émetteur et de ces sociétés, dont le nombre d'options ainsi achetées ou souscrites est le plus élevé.	101 000	5,98 €	20/03/2016	11

3. AUTRES INFORMATIONS SUR LE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

TABLEAU 10 – AUTRES INFORMATIONS SUR LE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

	Contrat de Travail ⁽¹⁾		Régime de retraite supplémentaire ⁽²⁾		Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions ⁽³⁾		Indemnités relatives à une clause de non-concurrence	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
Paolini Nonce – PDG depuis le 01/08/2008	X		X			X		X

(1) Nonce Paolini a un contrat de travail avec Bouygues SA et non avec TF1 SA.

(2) Cf. § 2.3.1 – « Concernant le complément de retraite ». La retraite complémentaire annuelle, soit 0,92 % du salaire de référence (moyenne des trois meilleures années) par année d'ancienneté dans le régime, est plafonnée à huit fois le plafond de la sécurité sociale (soit à ce jour 304 320 euros). Il s'agit d'un régime de retraite fermé (à adhésion obligatoire). Le bénéfice de cette retraite additive n'est acquis qu'après dix ans d'ancienneté dans le groupe Bouygues, sous réserve d'être présent au sein du Groupe au moment du départ. Il est précisé que le groupe Bouygues n'est pas conduit à constituer des provisions au titre de ce régime additif, ce dernier ayant la forme d'un contrat d'assurance souscrit auprès d'un assureur extérieur au Groupe. Cette retraite complémentaire annuelle a été soumise à la procédure des conventions réglementées.

(3) Indemnités de séparation : la société Bouygues et ses filiales n'ont souscrit aucun engagement et n'ont consenti aucune promesse relative à l'octroi d'une indemnité de départ au bénéfice du dirigeant mandataire social. Aucun engagement et aucune promesse de ce type n'ont été consentis au bénéfice des administrateurs salariés de la société Bouygues. Bien qu'il ne s'agisse pas d'indemnité de séparation, il est précisé qu'un administrateur qui est salarié de la société bénéficie de la convention collective applicable (pour Bouygues SA, la convention collective des cadres du bâtiment de la région parisienne) et donc des indemnités prévues par celle-ci dans le cas où il est mis fin à un contrat de travail. Nonce Paolini est susceptible de recevoir de telles indemnités. Le Conseil d'Administration de TF1 a acté, le 18 février 2014, que, le cas échéant, de telles indemnités de départ seraient refacturées à TF1 au prorata des années passées en tant que salarié ou mandataire social au sein du groupe TF1.