

3.5. INFORMATIONS SUR LES RÉMUNÉRATIONS DES MANDATAIRES SOCIAUX AU TITRE DE 2023

Rapport sur les rémunérations établi selon l'article L. 22-10-9 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 le 20 décembre 2022, dont l'application est suivie par le Haut Comité de Gouvernement d'entreprise ;

- l'AMF dans sa recommandation du 22 décembre 2008, mise à jour le 14 décembre 2023 dans le cadre de son rapport annuel sur le Gouvernement d'entreprise et la rémunération des dirigeants des sociétés cotées.

Pour information, le sous-chapitre intitulé Informations relatives aux options et actions de performance, historiquement intégré dans les Informations sur les rémunérations des mandataires sociaux dans notre Document d'Enregistrement Universel, a été déplacé au chapitre 7.5 depuis l'édition 2022 par souci de cohérence globale.

3.5.1. SYNTHÈSE DES RÉMUNÉRATIONS DES MANDATAIRES SOCIAUX AU TITRE DE L'EXERCICE 2023

Les informations suivantes sont requises par les articles L. 22-10-9 et L. 22-10-34 paragraphe II du Code de Commerce. Le Conseil d'Administration a constamment pris en compte les évolutions du Code AFEP/MEDEF relatives aux rémunérations des dirigeants ainsi que du guide d'application du Code AFEP/MEDEF publié par le Haut Comité de gouvernement d'entreprise.

Le Conseil d'Administration du 27 octobre 2022 a nommé Rodolphe Belmer en qualité de Directeur Général, Gilles Péliçon ayant conservé son mandat de Président du Conseil d'Administration jusqu'au 13 février 2023. Depuis cette date, Rodolphe Belmer est Président Directeur Général du groupe TF1.

3.5.1.1. Rémunérations de Gilles Péliçon

Au titre du mandat de Président

Aucune rémunération spécifique n'a été attribuée à Gilles Péliçon au titre de son mandat de Président du Conseil d'Administration pour la période du 1^{er} janvier au 13 février 2023.

Prise en compte du dernier vote de l'Assemblée Générale

Les principes et critères de la rémunération 2023 décidés par le Conseil d'Administration du 13 février 2023 ont été approuvés par l'Assemblée Générale du 14 avril 2023 à 79,55 % (9^{ème} résolution).

Cette Assemblée Générale a également approuvé à 78,50 % les informations prévues à l'article L. 22-10-9 du Code de Commerce relatives aux éléments de rémunération versés ou attribués aux mandataires sociaux au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2022 (8^{ème} résolution) et à 99,83 % la politique de rémunération 2023 des administrateurs (10^{ème} résolution).

Autres rémunérations perçues par Gilles Péliçon en 2023

En 2023, Gilles Péliçon a reçu de la part de Bouygues SA, au titre de son contrat de travail conclu avec cette société, une rémunération fixe de 920 000 euros ainsi qu'une prime exceptionnelle de 511 000 euros.

3.5.1.2. Rémunérations de Rodolphe Belmer

Les éléments de rémunération mentionnés ci-dessous ont été attribués en 2023 à Rodolphe Belmer au titre de son mandat de Directeur Général jusqu'au 13 février 2023 puis de Président Directeur Général depuis cette date.

Le Conseil d'Administration du 13 février 2023, sur recommandation du Comité de Sélection et des Rémunérations, a décidé d'appliquer à Rodolphe Belmer, au titre de son mandat de Président Directeur Général, les principes et règles de détermination de la rémunération approuvés par l'Assemblée Générale du 14 avril 2023 dans sa 9^{ème} résolution.

Rémunérations de Rodolphe Belmer

PRÉSENTATION DE LA STRUCTURE DE RÉMUNÉRATION 2023 DE RODOLPHE BELMER, PRÉSIDENT DIRECTEUR GÉNÉRAL

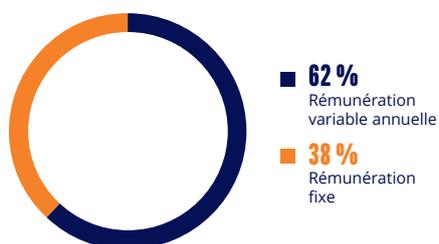
RÉMUNÉRATION Fixe (RF) ^(a)	RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE	OBJECTIF BORNE BASSE (% RF)	OBJECTIF BORNE INTERMÉDIAIRE (% RF)	OBJECTIF BORNE HAUTE (% RF)	RÉSULTAT 2023
920 000 €	P1 Cash-flow Libre avant Besoin en Fonds de Roulement (BFR) TF1	10 %	20 %	30 %	23,3 %
	P2 Excédent/(endettement) financier net groupe TF1	10 %	20 %	25 %	25 %
	P3 Marge des activités	15 %	30 %	35 %	35 %
	P4 Résultat net part du Groupe consolidé	10 %	20 %	25 %	25 %
	P5 Stratégie : Optimisation Excédent Financier Net TF1	7,5 %	15 %	15 %	15 %
	P6 Extra-financier	40 %	40 %	40 %	38,4 %
	<i>P6 - Conformité</i>	10 %	10 %	10 %	10 %
	<i>P6 - RSE</i>	20 %	20 %	20 %	18,4 %
	<i>P6 - Management</i>	10 %	10 %	10 %	10 %
	TOTAL		92,5 %	145 %	170 %
AVANTAGES EN NATURE	PRÉVOYANCE FRAIS DE SANTÉ	RETRAITE ADDITIVE	RÉMUNÉRATION EXCEPTIONNELLE	INDEMNITÉ DE DÉPART	INDEMNITÉ DE NON- CONCURRENCE
27 190 €	OUI – cf. § dédié	0,92% rémunération de référence au titre de l'année 2023	Néant	Néant	Néant

(a) Conformément à la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale du 14 avril 2023, la rémunération fixe annuelle de Rodolphe BELMER a été portée à 920 000 euros suite à sa nomination en tant que Président Directeur Général le 13 février 2023.

Rodolphe BELMER – Directeur Général du 1 ^{er} janvier 2023 au 13 février 2023 Président Directeur Général du 13 février 2023 au 31 décembre 2023 (en euros)	2023		2022 (du 27 octobre 2022 au 31 décembre 2022)	
	Montants attribués bruts avant impôts	Montants versés bruts avant impôts	Montants dus bruts avant impôts	Montants versés bruts avant impôts
Rémunération fixe	920 000	920 000	212 307	212 307
Évolution	-	-	-	-
Rémunération variable annuelle	1 487 410	229 212	229 212	-
Évolution	-	-	-	-
% variable/fixe	161,7 %	-	25 %	-
Plafond	170 %	-	170 %	-
Variable pluriannuelle ⁽¹⁾	293 048	-	-	-
Autres rémunérations	-	-	-	-
Rémunération au titre de l'activité d'administrateur	20 241	20 241	-	-
Avantages en nature	27 190	27 190	8 652	8 652
TOTAL	2 747 889	1 196 643	450 171	220 959

(1) Montant en juste valeur des actions de performance et des stock-options attribuées 2023.

▼ Rémunération ex-post 2023 du Directeur Général (Rodolphe Belmer)



Pour la période du 1^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2023, la rémunération totale brute de Rodolphe Belmer au titre de son mandat de Directeur Général du 1^{er} janvier 2023 au 13 février 2023 puis de Président Directeur Général du 13 février 2023 au 31 décembre 2023 s'est élevée à 2 747 889 euros, hors rémunérations Bouygues SA visées au paragraphe ci-après (Autres rémunérations perçues par Rodolphe Belmer en 2023).

Pour cette même période, la rémunération variable de Rodolphe Belmer s'est élevée à 1 487 410 euros. Les critères quantitatifs et qualitatifs ont été globalement atteints voire dépassés. Son versement est suspendu à l'adoption de la sixième résolution présentée à l'Assemblée Générale du 17 avril 2024 (approbation des éléments composant la rémunération et les avantages de toute nature versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2023 à Rodolphe Belmer, Président Directeur Général à compter du 13 février 2023, vote « ex post »).

Rémunération fixe

La rémunération fixe du dirigeant mandataire social est revue annuellement par le Conseil d'Administration de TF1, conformément à l'article L. 22-10-17 du Code de Commerce, après avis du Comité de Sélection et des Rémunérations. Elle est conforme à l'intérêt général de l'entreprise, et résulte de la prise en compte des éléments suivants :

- le niveau et la difficulté des responsabilités ;
- l'expérience dans la fonction ;
- les pratiques relevées dans le Groupe ou les entreprises exerçant des activités comparables.

Pour 2023, la rémunération fixe de Rodolphe Belmer, au titre de son mandat de Directeur Général, s'est élevée à 920 000 euros.

Rémunération variable annuelle

Concernant la rémunération variable annuelle

Le Conseil détermine les critères de la rémunération variable, en tenant compte des recommandations AFEP/MEDEF. En lien avec le Comité de Sélection et des Rémunérations, il veille à ce que la rémunération variable annuelle du dirigeant mandataire social soit cohérente avec les objectifs de performance de la Société en vue de se conformer à l'intérêt social et à sa stratégie commerciale à moyen et long terme. La part variable est partie intégrante de la rémunération du dirigeant mandataire social.

Description générale de la méthode de détermination de la rémunération variable annuelle du dirigeant mandataire social

Un objectif est défini pour chaque critère.

Ces objectifs ont été établis de manière précise et se réfèrent au plan d'affaires à trois ans de l'entreprise. Ils ne sont donc pas publiés pour des raisons de confidentialité.

Lorsque l'objectif est atteint, une prime correspondant à un pourcentage de la rémunération fixe est octroyée. Si les six objectifs sont atteints, le total des six primes est égal au plafond global de 170 % de la rémunération fixe, que ne peut pas dépasser la rémunération variable du dirigeant mandataire social.

La détermination de la rémunération variable annuelle pour 2023 repose sur le résultat calculé en fonction de trois « bornes » préalablement définies pour chacun des critères correspondants, le résultat de chaque prime variant linéairement entre ces bornes (voir pondération appliquée à chaque critère selon les trois bornes ci-dessous). De ce fait, un seul objectif non atteint rend impossible le versement maximum de la rémunération variable (170 % de la rémunération fixe).

Aucune rémunération variable annuelle différée n'est attribuée au dirigeant mandataire social.

Six critères de détermination de la part variable

Sur avis du Comité de Sélection et des Rémunérations, le Conseil a décidé depuis plusieurs années de donner plus d'importance aux critères qualitatifs, la performance devant s'étendre à d'autres domaines que les seuls résultats financiers.

Le Conseil d'Administration et le Comité de Sélection et des Rémunérations veillent à ce que la rémunération variable annuelle du Président Directeur Général soit cohérente avec les objectifs de performance de la Société en vue de se conformer à l'intérêt social et à sa stratégie commerciale à moyen et long terme. Celle-ci ne peut dépasser 170 % de la rémunération fixe, soit un plafond de 1 564 000 euros. La rémunération variable annuelle serait déterminée par application de six objectifs, se référant pour cinq d'entre eux à la première année d'un plan d'affaires à trois ans, ouvrant la possibilité de recevoir six primes P1, P2, P3, P4, P5 et P6.

- P1 : *Cash-flow* libre ⁽¹⁾ de TF1 réalisé au cours de l'exercice/ Objectif ;
- P2 : Excédent/Endettement financier net du groupe TF1 réalisé au cours de l'exercice/Objectif ;
- P3 : Taux de marge des activités du groupe TF1 atteint au cours de l'exercice/Objectif ;
- P4 : Résultat net part du Groupe consolidé (RNC) ⁽²⁾ de TF1 réalisé au cours de l'exercice/Objectif ;
- P5 : Stratégie : Optimisation Excédent Financier Net de TF1 ;
- P6 : Trois critères extra-financiers :
 - conformité (communication et sensibilisation sur la compliance, implication dans le développement des programmes de compliance) avec une pondération de 10 %,

- responsabilité sociale et environnementale (comprenant i) un critère santé-sécurité de baisse du taux de fréquence des accidents du travail, ii) un critère environnemental en ligne avec l'objectif de réduction des émissions de CO₂ et son attestation par le SBTi (*Science-based Targets initiative*) et la formation et sensibilisation en interne aux enjeux liés à la transition écologique et iii) un critère mixité des instances dirigeantes) avec une pondération de 20 %,
- performance managériale (lutte contre le harcèlement, engagement des collaborateurs, communication et relations sociales) avec une pondération de 10 %.

La méthode de détermination de la rémunération variable annuelle du dirigeant mandataire social repose sur les six objectifs distincts P1, P2, P3, P4, P5 et P6 tels que définis ci-avant. Elle repose sur le résultat calculé en fonction de trois « bornes » préalablement définies, pour chacun des critères.

P1, P2, P3, P4 et P5

Le versement de chacune des primes P1, P2, P3, P4 et P5 est fonction de la performance obtenue au cours de l'exercice. Il est exprimé en pourcentage de la rémunération fixe (% de RF ⁽³⁾). Pour chaque critère, il a été déterminé trois bornes :

- une borne « basse » qui détermine le seuil de déclenchement de la prime ;
- une borne « intermédiaire », correspondant aux perspectives de résultats attendus en 2023 ;
- une borne « haute » qui matérialise une surperformance par rapport aux ambitions financières de la borne intermédiaire.

Chaque prime P1, P2, P3, P4 et P5 est calculée de la façon suivante :

1. Si la borne basse est atteinte :
 - P1 = 10 à 20 % de RF,
 - P2 = 10 à 20 % de RF,
 - P3 = 15 à 30 % de RF,
 - P4 = 10 à 20 % de RF,
 - P5 = 7,5 à 15 % de RF.
2. Si la borne intermédiaire est atteinte :
 - P1 = 20 à 30 % de RF,
 - P2 = 20 à 25 % de RF,
 - P3 = 30 à 35 % de RF,
 - P4 = 20 à 25 % de RF,
 - P5 = 15 % de RF.
3. Si la borne haute est atteinte :
 - P1 = 30 % de RF,
 - P2 = 25 % de RF,
 - P3 = 35 % de RF,
 - P4 = 25 % de RF,
 - P5 = 15 % de RF.

Entre ces bornes, le poids de chaque prime varie linéairement. Si la borne basse n'est pas atteinte, P=0.

P6

Le Conseil d'Administration évalue le niveau d'atteinte de l'objectif P6 sans pouvoir dépasser le plafond de 40 % de RF.

(1) *Cash-flow* libre avant variation du BFR d'exploitation et du BFR lié aux immobilisations d'exploitation. Cet indicateur sera retraité des éléments exceptionnels.

(2) Cet indicateur sera retraité des éléments exceptionnels.

(3) RF = rémunération fixe.

Plafond global

Le plafond global de la rémunération variable est de 170 % de la rémunération fixe.

La part variable de la rémunération attribuée pour 2023 à Rodolphe Belmer, s'élève à 1 487 410 euros, soit 161,7 % de la rémunération fixe.

La rémunération variable perçue par le dirigeant mandataire social Rodolphe Belmer au titre de 2022 était égale à 229 212 euros (au titre de la période du 27 octobre au 31 décembre 2022).

Conditions de versement

Conformément à l'article L. 22-10-34 du Code de Commerce, le versement de la rémunération variable annuelle attribuée au titre de l'année 2023 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale appelée à statuer le 17 avril 2024 sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023. Elle est versée à la suite de la validation de ce versement par l'Assemblée Générale.

Il n'existe aucune autre période de report éventuelle.

Rémunération à long terme

Le dirigeant mandataire social étant titulaire d'un contrat de travail avec Bouygues SA, une rémunération à long terme sous forme d'attribution différée et conditionnelle d'actions Bouygues peut lui être attribuée, dont les trois composantes principales, en termes de conditions de performance, sont : le ROCE Bouygues, le TSR (*Total Share Return*) groupe Bouygues, un indicateur stratégique métier (marge des activités à horizon du plan et moyenne de marge sur la période) ainsi que des critères extra-financiers (en lien avec la stratégie climat ainsi que des objectifs de mixité).

Rodolphe Belmer s'est vu attribuer, au titre de l'exercice 2023, 25 000 actions de performance Bouygues, dont l'acquisition reste conditionnée à l'atteinte des critères de performance précités. Le versement correspondant sera effectué en 2026.

En 2023 Rodolphe Belmer a reçu 35 000 stock-options dont la juste valeur unitaire est de 1,7588 euro ce qui correspond à un total de 61 558 euros. Ces stock-options ont été attribuées et acquises en 2023 mais un délai d'indisponibilité de deux ans à compter de la date l'attribution doit être respecté. La durée de validité de ces actions est de dix ans à compter de la date d'attribution.

Rémunérations exceptionnelles

En cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil d'Administration, après avis du Comité de Sélection et des Rémunérations, s'est réservé

la faculté d'attribuer une rémunération exceptionnelle, conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de Commerce.

Aucune rémunération exceptionnelle n'a été attribuée à Rodolphe Belmer au titre de 2023.

Avantages en nature

Les avantages en nature consistent en la mise à disposition d'une voiture de fonction (valorisation 2023 correspondant à un montant de 7 971 euros). Un forfait d'heures auprès d'un conseiller fiscal est aussi alloué ainsi que le financement par l'employeur d'une partie de la cotisation au régime de prévoyance complémentaire (pour un montant de 19 219 euros au titre de 2023). Au global sur l'année 2023, le montant de ces avantages en nature s'élève à 27 190 euros.

Autres rémunérations perçues par Rodolphe Belmer en 2023

En 2023 Rodolphe Belmer n'a reçu aucune rémunération de la part de Bouygues SA ou de toutes autres entités juridiques du Groupe.

Ratios d'équité et évolution des performances

La communication sur les ratios d'équité a été réalisée conformément aux 6^e et 7^e de l'article L. 22-10-9 du Code de Commerce.

Rodolphe Belmer n'étant Directeur Général et donc rémunéré que depuis octobre 2022, il n'a été retenu dans le calcul des ratios ci-dessous que les années 2022 et 2023, les cinq derniers exercices présentés ensemble ne permettant pas la comparaison. Les ratios d'équité et l'évolution des performances du Groupe sur les trois exercices précédents sont communiqués aux pages 101 et 102 du Document d'enregistrement universel 2022.

Conformément aux recommandations du rapport 2022 sur le Gouvernement d'entreprise et la rémunération des dirigeants publié par l'AMF le 1^{er} décembre 2022, les ratios d'équité ci-après sont communiqués sur la base d'un périmètre historique et en complément sur la base d'un périmètre élargi et jugé représentatif de la Société.

- périmètre historique : Media hors Unify ⁽¹⁾ et hors STS (80 % des effectifs) ;
- périmètre représentatif : Media + Newen (100 % des effectifs).

Tous les éléments de rémunération du dirigeant mandataire social ont été pris en compte dans le calcul du ratio.

Aucune rémunération n'ayant été versée à Gilles Péliçon en 2023 au titre de son mandat de Président, aucun ratio n'est calculé le concernant.

Ratio d'équité entre la rémunération de Rodolphe Belmer et la rémunération moyenne et médiane des salariés du périmètre historique de TF1

	2022	2023
Ratio avec la rémunération moyenne versée aux salariés	10	13
Ratio avec la rémunération médiane versée aux salariés	13	17

(1) Pôle de marques digitales (Doctissimo, Marmiton...) déconsolidé au quatrième trimestre 2024.

Comparaison de la rémunération de Rodolphe Belmer au regard de la performance de la Société et de la rémunération moyenne des salariés du périmètre historique de TF1

	Variation 2023/2022
Rémunération annuelle versée au dirigeant mandataire social	ns ⁽¹⁾
Performance de la Société : résultat opérationnel courant	- 10,6 %
Performance de la Société : résultat net part du Groupe	+ 9,0 %
Rémunération moyenne versée aux salariés	- 4 %
Ratio d'équité avec la rémunération moyenne versée	13 ⁽²⁾

(1) Les périodes de référence sont difficilement comparables étant donné que Rodolphe Belmer a été rémunéré à partir du 27 octobre au titre de 2022 sans paiement de bonus au titre de 2021. En 2023, le variable annuel de 2022 a été versé au titre des deux mois de présence 2022. Ce n'est qu'à partir de 2024 et donc sur la variation 2025/2024 que les éléments seront réellement comparables et représentatifs. Néanmoins, à titre d'indication, s'il avait été pris en compte une rémunération fixe en « équivalent temps plein » sur les 2 années comparées, l'évolution de sa rémunération versée aurait été de + 29 % entre 2022 et 2023 (effet du décalage de paiement du variable annuel).

(2) Les ratios d'équité étant calculés sur des périodes incomplètes, ces derniers devraient évoluer de façon significative à compter de 2024.

Ratio d'équité entre la rémunération de Rodolphe Belmer et la rémunération moyenne et médiane des salariés du périmètre jugé représentatif de TF1

	2022	2023
Ratio avec la rémunération moyenne versée aux salariés	11	14
Ratio avec la rémunération médiane versée aux salariés	13	17

Comparaison de la rémunération de Rodolphe Belmer au regard de la performance de la Société et de la rémunération moyenne des salariés du périmètre jugé représentatif de TF1

	Variation 2023/2022
Rémunération annuelle versée au dirigeant mandataire social	ns ⁽¹⁾
Performance de la Société : résultat opérationnel courant	- 10,6 %
Performance de la Société : résultat net part du Groupe	+ 9,0 %
Rémunération moyenne versée aux salariés	+ 1 %
Ratio d'équité avec la rémunération moyenne versée	14 ⁽²⁾

(1) Les périodes de référence sont difficilement comparables étant donné que Rodolphe Belmer a été rémunéré à partir du 27 octobre au titre de 2022 sans paiement de bonus au titre de 2021. En 2023, le variable annuel de 2022 a été versé au titre des deux mois de présence 2022. Ce n'est qu'à partir de 2024 et donc sur la variation 2025/2024 que les éléments seront réellement comparables et représentatifs. Néanmoins, à titre d'indication, s'il avait été pris en compte une rémunération fixe en « équivalent temps plein » sur les deux années comparées, l'évolution de sa rémunération versée aurait été de + 29 % entre 2022 et 2023 (effet du décalage de paiement du variable annuel).

(2) Les ratios d'équité étant calculés sur des périodes incomplètes, ces derniers devraient évoluer de façon significative à compter de 2024.

Observations

- Exercice 2022/2021 : Rodolphe Belmer a succédé à Gilles Pélisson en qualité de Directeur Général à compter du 27 octobre 2022.
- Exercice 2023/2022 : Rodolphe Belmer est nommé Président Directeur Général à compter du 13 février 2023.
- Les comptes du Groupe en 2022 intègrent des éléments non courants (liés au projet de fusion avec M6 et à la dissolution de la société SALTO notamment) pouvant expliquer les variations significatives pour le résultat net part du Groupe.

Retraite additive**Régime de retraite collectif à droits aléatoires régi par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité Sociale (droits au titre des périodes d'emploi antérieures au 1^{er} janvier 2020)****Retraite additive****Régime de retraite à droits acquis régi par l'article L. 137-11-2 du Code de la Sécurité Sociale (droits au titre des périodes d'emploi postérieures au 1^{er} janvier 2020)**

Compte tenu de la fermeture du régime et du gel des droits aléatoires des régimes de retraite à prestations définies relevant de l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité Sociale, le Conseil d'Administration du groupe Bouygues du 13 novembre 2019 et du 19 février 2020 a, sur proposition du Comité de Sélection et des Rémunérations, décidé de mettre en place un nouveau régime de retraite à droits acquis, conforme aux dispositions légales en vigueur (article L. 137-11-2 du Code de la Sécurité Sociale). Celui-ci permet aux membres du Comité de Direction générale n'ayant pas atteint le plafond retenu par le Conseil d'Administration de constituer des droits à retraite pour les périodes d'emploi postérieures au 1^{er} janvier 2020 qui permettent d'acquérir le même niveau de droits à rente (0,92 % par an) que le régime antérieurement en vigueur au sein de Bouygues et dans le respect des conditions de performance décrites ci-après.

Conformément à la nouvelle réglementation, les droits à retraite seront acquis annuellement et ne seront plus subordonnés à une condition de présence au sein de l'entreprise au moment du départ à la retraite.

Les caractéristiques du régime sont les suivantes :

1. Condition d'entrée dans le régime : être membre du Comité de Direction générale de Bouygues ;
2. Rémunération de référence égale à la somme de la rémunération fixe annuelle brute et de la rémunération variable annuelle brute ;
3. Rythme d'acquisition des droits : rythme annuel ;
4. Plafond annuel d'acquisition des droits à pension : 0,92 % de la rémunération de référence ;
5. Plafond général : huit fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale (351 936 euros en 2023) ;
6. Plafond global des droits acquis tous régimes régis par l'article L. 137-11-2 du Code de la Sécurité Sociale : 30 points ;
7. Financement externalisé auprès d'une compagnie d'assurances à laquelle est versée chaque année une prime ;

3.5.1.3. Rémunérations des Administrateurs

Les rémunérations des Administrateurs, brutes et avant impôts, qui s'élèvent à 330 880 euros, ont été versées à l'ensemble des Administrateurs comme indiqué dans les tableaux de versement figurant ci-après.

8. Conditions de performance :

Exercice 2023 : Objectif = que la moyenne des résultats nets consolidés part du Groupe de l'exercice 2023 et des deux exercices 2022 et 2021 (« Moyenne RNC ») ne soit pas de plus de 10 % inférieure à la moyenne des résultats nets consolidés prévus par le plan d'affaires 2023 et les plans des deux exercices 2022 et 2021.

Modalités de détermination de l'acquisition de droits à pension en fonction des performances :

- si la Moyenne RNC est supérieure ou égale à la moyenne des résultats nets consolidés prévus par le plan d'affaires 2023 et les plans des deux exercices 2022 et 2021 : droits à pension annuels = 0,92 % du salaire de référence,
- si la Moyenne RNC est de plus de 10 % inférieure à la moyenne des résultats nets consolidés prévus par le plan d'affaires 2023 et les plans des deux exercices 2022 et 2021 : droits à pension annuels = 0.

Entre cette limite inférieure et cette limite supérieure, les droits à pension attribués varient linéairement de 0 à 0,92 % de la rémunération de référence.

Le Directeur Général est éligible à ce régime de retraite et peut acquérir des droits (0,92 % de la rémunération de référence par an) sous réserve de la réalisation des conditions de performance définies ci-avant.

Le montant des rentes versées au titre des régimes de retraite relevant des articles L. 137-11 (régime à droits aléatoires) et L. 137-11-2 (régime à droits acquis) du Code de la Sécurité Sociale en vigueur au sein de la Société est limité à huit fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale (351 936 euros en 2023).

Pour 2023, les critères ont été atteints permettant de porter les droits à 0,92 % du salaire de référence.

Au titre de ce régime, le montant estimatif de la rente au titre de l'année 2023 est de 10 573 euros, et le montant total des rentes acquises au 31 décembre 2023 est de 13 947 euros.

Retraite additive sur base action

En complément et sur la base de principes d'acquisition identiques à ceux de la retraite additive régie par l'article L. 137-11-2 du Code de la Sécurité Sociale, il est prévu une retraite additive sur base d'action, sur la base d'un droit de pension acquis supérieur à huit fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale et jusqu'à 14 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale.

Ce régime s'applique au bénéficiaire du régime à droits acquis régi par l'article L. 137-11-2 du Code de la Sécurité Sociale sous réserve qu'il ait atteint le plafond retenu par le Conseil d'Administration de Bouygues (huit fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale) au titre des régimes de retraite à prestations définies en vigueur au sein du Groupe.

Les éléments de rémunération des Administrateurs sont conformes à la politique de rémunération 2023 des mandataires sociaux arrêtée par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité de Sélection et des Rémunérations et approuvée par l'Assemblée Générale réunie le 14 avril 2023 (10^{ème} résolution adoptée à 99,83 %).

Rémunérations perçues par les Administrateurs au titre de l'exercice 2023 (en euros)

Administrateurs	Mandat	Montants bruts avant impôts dus au titre de l'exercice 2023 ⁽¹⁾	Montants bruts avant impôts dus au titre de l'exercice 2022
Gilles Pélisson	Président (jusqu'au 13 février 2023)	6 639	21 000
Rodolphe Belmer	Président (à compter du 13 février 2023)	20 241	-
Marie Pic-Pâris Allavena	Administratrice	21 000	21 000
		15 000	21 023
Charlotte Bouygues	Représentante permanente de SCDM, Administratrice	21 000	21 000
Olivier Bouygues	Administrateur	21 000	21 000
Catherine Dussart	Administratrice	21 000	21 000
		17 000	17 000
Farida Fekih ⁽²⁾	Administratrice représentant les salariés	21 000	19 205
		7 000	1 502
Pascal Grangé	Représentant permanent de Bouygues, Administrateur	21 000	21 000
		12 000	12 000
Sophie Leveaux ⁽³⁾	Administratrice représentant les salariés	21 000	21 000
		7 000	7 000
Marie-Aude Morel ⁽⁴⁾	Administratrice représentant les salariés actionnaires	21 000	21 000
		7 000	7 000
Olivier Roussat	Administrateur	21 000	21 000
		7 000	7 000
Orla Noonan	Administratrice	21 000	19 205
		22 000	16 969
TOTAL		330 880	348 788

(1) Rémunérations versées par TF1 au titre de la présence au sein du Conseil d'Administration. Sur la première ligne, figurent les rémunérations versées au titre des séances du Conseil d'Administration ; sur la seconde ligne, figurent les rémunérations versées au titre de la participation à un ou plusieurs Comités.

(2) Rémunération versée au syndicat CFDT au sein duquel elle est élue.

(3) Rémunération versée au syndicat CFTC au sein duquel elle est élue.

(4) Rémunération versée au syndicat FO au sein duquel elle est élue.

Aucune autre rémunération que celle visée dans le tableau ci-dessus n'a été versée aux Administrateurs au titre de leur mandat social.

Les Administratrices représentant les salariés, Farida Fekih (dont la désignation a été constatée par l'Assemblée Générale du 14 avril 2022), Sophie Leveaux (dont la désignation a été constatée

par l'Assemblée Générale du 14 avril 2022), et l'Administratrice représentant les salariés actionnaires, Marie-Aude Morel (nommée par l'Assemblée Générale du 15 avril 2021), n'ont perçu aucune rémunération exceptionnelle au titre de leur mandat social dans le groupe TF1.

3.5.2. AUTRES INFORMATIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

Autres informations concernant la rémunération des dirigeants mandataires sociaux

	Contrat de travail		Régime de retraite supplémentaire		Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions		Indemnités relatives à une clause de non-concurrence	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
Gilles Péliссon, Président du Conseil d'Administration du 1 ^{er} janvier au 13 février 2023	X ⁽¹⁾	-	X ⁽²⁾	-	-	X ⁽³⁾	-	X
Rodolphe Belmer, Directeur Général jusqu'au 13 février 2023 puis Président Directeur Général à compter de cette date	X ⁽¹⁾	-	X ⁽²⁾	-	-	X ⁽³⁾	-	X

(1) Gilles Péliссon et Rodolphe Belmer ont un contrat de travail avec Bouygues SA et non avec TF1 SA.

(2) Cf. § « Retraite additive ».

(3) Indemnités de séparation : Une indemnité de départ peut être versée au titre des fonctions salariées exercées au sein du Groupe, exclusion faite de toute période d'activité en tant que mandataire social, conformément au Code du Travail et à la convention collective nationale appliquée par la société concernée. 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.