

3.5. PRINCIPES DE RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX AU TITRE DE 2023

Rapport sur les rémunérations selon article L. 22-10-8 du Code de Commerce.

La présente politique de rémunération a été établie sur la base des informations requises par l'article L. 22-10-8 du Code de Commerce et s'inscrit dans la continuité des principes définis dans la politique de rémunération 2022, tout en reflétant l'évolution de la gouvernance décidée par le Conseil d'Administration du 27 octobre 2022, sur recommandation du Comité de Sélection et des Rémunérations.

Lors de cette réunion, le Conseil d'Administration a nommé Rodolphe Belmer en qualité de Directeur Général, en remplacement de Gilles Pélisson, démissionnaire, et a décidé de dissocier de façon temporaire les fonctions de Président du Conseil d'Administration et de Directeur Général (Gilles Pélisson

conservant son mandat de Président du Conseil d'Administration), jusqu'au Conseil d'Administration du 13 février 2023.

À la suite de la démission de Gilles Pélisson de ses mandats de Président du Conseil d'Administration et d'Administrateur, le Conseil d'Administration du 13 février 2023, sur recommandation du Comité de Sélection et des Rémunérations, a coopté Rodolphe Belmer en qualité d'Administrateur et l'a nommé en qualité de Président du Conseil d'Administration. Rodolphe Belmer est donc devenu Président Directeur Général de la Société à compter de cette date.

La présente politique de rémunération a été arrêtée par le Conseil d'Administration du 13 février 2023, sur recommandation du Comité de Sélection et des Rémunérations. Elle est soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires du 14 avril 2023 dans le cadre des 9^e et 10^e résolutions.

3.5.1. Politique de rémunération de l'ensemble des mandataires sociaux

Principes généraux de détermination, révision et mise en œuvre de la politique de rémunération des mandataires sociaux

Détermination de la politique de rémunération

La politique de rémunération déterminée par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité de Sélection et des Rémunérations, intègre des éléments incitatifs.

Conformité

Dans son analyse et ses propositions au Conseil d'Administration, le Comité de Sélection et des Rémunérations est attentif au respect des recommandations du Code AFEP/MEDEF auquel la Société se réfère.

Comparabilité et équilibre entre les éléments de rémunération

Pour déterminer la politique de rémunération, le Conseil d'Administration tient compte du niveau et de la difficulté des responsabilités confiées aux mandataires sociaux, en ligne avec les pratiques relevées dans les groupes exerçant des activités comparables, et veille à l'équilibre de la structure de rémunération entre la part fixe, la part variable et la rémunération à long terme. Cette politique de rémunération est clairement motivée et déterminée dans le respect de l'intérêt social.

Cohérence et intelligibilité des règles

Le Conseil d'Administration, sur recommandations du Comité de Sélection et des Rémunérations, veille à mettre en œuvre une politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux simple, compréhensible et cohérente avec celle des cadres dirigeants et salariés du Groupe.

Exhaustivité

La structure de la rémunération incitative se décompose, de manière exhaustive et conformément à l'intérêt social, comme suit :

- une rémunération fixe ;
- une rémunération variable annuelle ;
- une rémunération à long terme ;
- des avantages en nature ;
- une retraite additive ; et
- une rémunération au titre de leurs fonctions d'administrateur.

Aucune indemnité de non-concurrence n'est versée aux mandataires sociaux à l'issue de leur mandat.

Révision de la politique de rémunération

La politique de rémunération du Groupe est révisée régulièrement par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité de Sélection et des Rémunérations, dans le respect des principes édictés par les dispositions légales applicables et le Code AFEP/MEDEF.

Ainsi, le Comité de Sélection et des Rémunérations propose et contrôle chaque année les règles de fixation de la rémunération à allouer aux mandataires sociaux, ainsi que les avantages de toute nature mis à leur disposition, en veillant à la cohérence avec l'évaluation de leurs performances et la stratégie à moyen terme du Groupe.

Mise en œuvre de la politique de rémunération

Le Comité de Sélection et des Rémunérations présente le compte rendu des travaux réalisés conformément à son rôle tel que défini dans le règlement intérieur du Conseil d'Administration et reporté ci-après.

Le Conseil d'Administration a la responsabilité de fixer la rémunération fixe et variable, les avantages en nature ainsi que, le cas échéant, les conditions de retraite ou les indemnités allouées aux mandataires sociaux.

Le Conseil d'Administration prend des décisions motivées :

- en se fondant sur les recommandations du Comité de Sélection et des Rémunérations ;
- en appréciant de façon globale la rémunération de chaque mandataire social ; et
- en cherchant le juste équilibre entre l'intérêt général, les pratiques de marché et les performances du dirigeant.

Les décisions prises par le Conseil d'Administration se conforment aux recommandations du Code AFEP/MEDEF et de l'AMF.

Gestion des conflits d'intérêts

Afin de prévenir tout conflit d'intérêts, le Conseil d'Administration est composé d'Administrateurs indépendants à hauteur d'un tiers au moins. Les Administrateurs représentant les salariés et l'administrateur représentant les salariés actionnaires ne sont pas pris en compte pour établir ce pourcentage.

La charte de déontologie des Administrateurs, annexée au règlement intérieur du Conseil d'Administration prévoit différentes dispositions sur la gestion des conflits d'intérêts.

Pour plus d'informations, se référer respectivement à la rubrique 3.2.2 du présent document d'enregistrement universel

Rôle du Comité de Sélection et des Rémunérations

Le Comité de Sélection et des Rémunérations a un rôle central dans la détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération.

Les missions du Comité de Sélection et des Rémunérations sont conformes aux recommandations du Code AFEP/MEDEF.

Pour plus d'informations, se référer à la rubrique 3.2.2 du présent document d'enregistrement universel

Évaluation des critères de performance

Le Comité de Sélection et des Rémunérations étudie et évalue annuellement les règles de fixation de la part variable attribuée aux dirigeants mandataires sociaux.

Le Comité utilise alors des critères objectifs, simples, transparents et exigeants, pour évaluer les critères de performance utilisés dans la fixation tant de la part variable annuelle que de la rémunération à long terme attribuées aux dirigeants mandataires sociaux. Ils sont fondés sur des critères de performance quantitatifs et qualitatifs. Ces critères s'inscrivent en toute cohérence dans la trajectoire du plan d'affaires.

Dérogation à la politique de rémunération

En cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité de Sélection et des Rémunérations, peut, conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de Commerce, déroger à l'application de la politique de rémunération lorsque cette dérogation est temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la société.

Les circonstances exceptionnelles peuvent résulter notamment d'une évolution imprévue du contexte concurrentiel, d'un changement de méthode comptable ou d'un événement majeur affectant les marchés, l'économie et/ou le secteur d'activité du Groupe.

Plus généralement, toute modification sera dûment justifiée et strictement mise en œuvre. Elle devra nécessairement maintenir l'alignement des intérêts des actionnaires et des bénéficiaires.

Prise en compte des derniers votes des actionnaires

L'Assemblée Générale annuelle du 14 avril 2022 a approuvé la sixième résolution (avec un taux de 93,032 %) portant sur les informations prévues à l'article L. 22-10-9 du Code de Commerce et relative aux éléments de rémunération versés ou attribués aux mandataires sociaux au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2021.

Cette Assemblée a également approuvé la politique de rémunération 2022 (7^e et 8^e résolutions) du dirigeant mandataire social et des administrateurs ainsi que les éléments fixes et variables composant la rémunération totale et avantages versés ou attribués au dirigeant mandataire social au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2021 (5^e résolution).

Continuité de la politique de rémunération

La présente politique de rémunération a été établie par le Conseil d'Administration du 13 février 2023 sur la base des informations requises par l'article L. 22-10-8 du Code de Commerce. Elle s'inscrit dans la continuité des principes définis dans la politique de rémunération 2022.

Application de la politique de rémunération aux mandataires sociaux nouvellement nommés

En cas de changement de gouvernance et de nomination d'un nouveau dirigeant mandataire social au cours de l'exercice 2023, les principes, critères et éléments de rémunération prévus dans la politique de rémunération 2023 lui seraient applicables.

Plus précisément, dans le cas où un nouveau Directeur général serait nommé, les principes, critères et éléments de rémunération prévus dans la politique de rémunération du Directeur général seraient applicables.

3.5.2. Politique de rémunération propre à chaque mandataire social

Le Conseil d'Administration du 13 février 2023, sur recommandation du Comité de Sélection et des Rémunérations, a arrêté comme suit, pour l'exercice 2023, les critères et méthodes de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature de chaque mandataire social.

Gilles Pélisson et Rodolphe Belmer sont liés par un contrat de travail avec la société Bouygues SA conclu respectivement le 30 octobre 2015 et le 3 octobre 2022 pour une durée indéterminée.

Ces contrats de travail ont pour objet l'exercice de mandats sociaux au sein de la direction générale de filiales du Groupe Bouygues, particulièrement dans le domaine de l'audiovisuel.

À ce titre, Gilles Pélisson a été nommé Président Directeur Général de TF1 le 19 février 2016.

À la suite de sa démission de son mandat de Directeur Général le 27 octobre 2022, Gilles Pélisson est resté Président du Conseil d'Administration. Il a démissionné de ce mandat le 13 février 2023.

Le Conseil d'Administration du 27 octobre 2022 a par ailleurs nommé Rodolphe Belmer en qualité de Directeur Général.

Il a été coopté en qualité d'Administrateur et nommé en qualité de Président du Conseil d'Administration par le Conseil d'Administration du 13 février 2023.

Rodolphe Belmer est ainsi Président Directeur Général depuis cette date.

Le Comité de Direction générale du Groupe Bouygues est composé de dirigeants de la société mère et de dirigeants des métiers, dont Rodolphe Belmer.

Les éléments de rémunération versés par Bouygues SA aux dirigeants mandataires sociaux de TF1 sont refacturés chaque année à cette dernière.

En cas de dissociation des fonctions de Président et de Directeur général, les principes, critères et éléments de rémunération prévus dans la politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration et du Directeur Général seraient adaptés par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité de Sélection et des Rémunérations pour tenir compte de ce changement.

En cas de nomination d'un nouveau Président du Conseil d'Administration ou d'un nouvel Administrateur, la politique de rémunération appliquée sera conforme à celle applicable respectivement au Président du Conseil d'Administration ou aux Administrateurs.

Dans tous les cas, le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité de Sélection et des Rémunérations, pourra adapter le niveau ainsi que la structure de rémunération pour tenir compte de la situation de l'intéressé, de son expérience et des responsabilités qui lui seraient confiées.

Politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'Administration

Mandat et contrat de travail

Gilles Pélisson a été renouvelé dans son mandat de Président Directeur Général par le Conseil d'Administration du 14 avril 2022.

À la suite de sa démission de son mandat de Directeur Général le 27 octobre 2022, Gilles Pélisson est resté Président du Conseil d'Administration. Il a démissionné de son mandat de Président du Conseil d'Administration le 13 février 2023.

Le Conseil d'Administration du 13 février 2023 a coopté Rodolphe Belmer en qualité d'Administrateur et l'a nommé en qualité de Président du Conseil d'Administration. Rodolphe Belmer est ainsi Président Directeur Général depuis cette date.

Gilles Pélisson et Rodolphe Belmer sont par ailleurs liés par un contrat de travail avec la société Bouygues SA.

Rémunération totale et avantages de toute nature

Le Président du Conseil d'Administration ne perçoit aucune rémunération spécifique au titre de ce mandat.

Politique de rémunération applicable au Directeur Général

Remarques générales préalables

- 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.
- La rémunération globale du dirigeant mandataire social prend en compte l'existence d'une retraite additive plafonnée.
- Les principes régissant les modes de rémunération du dirigeant mandataire social ont été conservés pour Rodolphe Belmer identiques à ceux en vigueur pour Gilles Pélisson.

Rôle du Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration définit les critères d'attribution de la rémunération variable et arrête les rémunérations du Directeur Général de TF1, sur recommandation du Comité de Sélection et des Rémunérations, qui prend notamment en compte les recommandations AFEP/MEDEF sur la rémunération des dirigeants mandataires sociaux des sociétés cotées.

Le Conseil d'Administration veille à ce que la rémunération du Directeur Général soit cohérente avec les performances de la Société, en vue de se conformer à l'intérêt social et à sa stratégie commerciale à moyen et long terme.

Ainsi, la rémunération déterminée par le Conseil d'Administration résulte de la prise en compte des trois éléments suivants, qui contribuent à maintenir un lien entre la performance du Groupe et la rémunération du Directeur Général :

- performances de l'entreprise : le Conseil a jugé que cette rémunération était fonction du travail effectué et des résultats obtenus, 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 et les charges sociales afférentes sont versées au Directeur Général par Bouygues, dont il est salarié, puis refacturées à TF1. Le Conseil d'Administration de TF1 autorise annuellement la refacturation de cette rémunération.

Mandat et contrat de travail

À la suite de la démission de Gilles Péliçon de son mandat de Directeur Général, le Conseil d'Administration du 27 octobre 2022 a nommé Rodolphe Belmer en qualité de Directeur Général à compter de cette date jusqu'au Conseil d'Administration du 13 février 2023. Le Conseil d'Administration du 13 février 2023 a renouvelé le mandat de Directeur Général de Rodolphe Belmer pour la durée de son mandat d'Administrateur, soit jusqu'à l'issue de l'Assemblée Générale appelée à statuer, en 2025, sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024.

Le Directeur Général est révocable à tout moment par le Conseil d'Administration.

Rodolphe Belmer est lié par un contrat de travail avec la société Bouygues SA.

Rémunération totale et avantages de toute nature

Rémunération fixe

La rémunération fixe du Directeur Général est revue annuellement par le Conseil d'Administration de TF1, conformément à l'article L. 22-10-17 du Code de Commerce, après recommandation 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 ;
- l'ancienneté dans le Groupe ;
- les pratiques relevées dans le Groupe ou les entreprises exerçant des activités comparables.

La rémunération fixe s'élève à 920 000 euros.

Avantages en nature

Les avantages en nature consistent en la mise à disposition d'une voiture de fonction. 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.

Rémunération variable annuelle

Concernant la rémunération variable

Le Conseil fixe 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 du 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. La part variable est partie intégrante de la rémunération du Directeur Général.

Description générale de la méthode de détermination de la rémunération variable du Directeur Général

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 %, que ne peut pas dépasser la rémunération variable du Directeur Général.

La détermination de la rémunération variable 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 %).

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

Six critères de détermination de la part variable

Sur recommandation du Comité de Sélection et des Rémunérations, le Conseil a décidé depuis 2010 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 du 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 opérationnelle courante (TMOC) 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 de désendettement : EFN ⁽³⁾ Métier ;
- 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 15 %,
 - performance managériale (lutte contre le harcèlement, engagement des collaborateurs, communication et relations sociales, dont les accords télétravail et la gestion de crise) avec une pondération de 10 %.

La méthode de détermination de la rémunération variable du Directeur Général repose sur les six objectifs distincts P1, P2, P3, P4, P5 et P6 tels que définis ci-avant. La détermination de la rémunération variable pour 2023 repose sur le résultat calculé en fonction de trois « bornes » préalablement définies, pour chacun des critères.

(RF = rémunération fixe)

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). 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 % de RF ;
 - P2 = 20 % de RF ;
 - P3 = 30 % de RF ;
 - P4 = 20 % de RF ;
 - P5 = 15 % de RF.
3. Si la borne haute 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.

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.

Rémunération à long terme

Le Directeur Général 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*) Bouygues, la marge des activités TF1 et des critères RSE (climat et mixité).

Rémunérations exceptionnelles

En cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil d'Administration, sur recommandation 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.

(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) Excédent financier net.

Rémunérations des mandataires sociaux

Le Directeur Général reçoit, à raison de son mandat d'Administrateur, une rémunération au titre de ce mandat, versée par TF1 (cf. 3.5.3 « Politique de rémunération applicable aux Administrateurs »).

Options d'actions et actions de performance

Le Directeur Général étant titulaire d'un contrat de travail avec Bouygues SA, des options donnant droit à la souscription d'actions nouvelles Bouygues peuvent lui être accordées par le Conseil d'Administration de la société Bouygues.

Indemnités de prise, cessation ou changement de fonctions

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.

Aucune indemnité de non-concurrence n'est versée aux mandataires sociaux à l'issue de leur mandat.

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 ;

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).

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 (615 888 euros en 2023).

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.

Le Directeur Général n'est pas éligible à ce régime de retraite.

3.5.3. Politique de rémunération applicable aux Administrateurs

Mandats et contrats de travail

Le mandat des Administrateurs est d'une durée de trois ans, à l'exception de celui des Administrateurs représentant les salariés qui est d'une durée de deux ans (sous réserve de l'adoption de la 25^e résolution par l'Assemblée Générale du 14 avril 2023, le mandat des Administrateurs représentant les salariés sera porté de deux à trois ans à partir de 2024).

Les Administrateurs font l'objet d'une présentation à la section 3.1 (État de la gouvernance).

Les Administrateurs sont révocables à tout moment par l'Assemblée Générale. Par exception à ce qui précède, les Administrateurs représentant les salariés ne peuvent être révoqués que pour faute dans l'exercice de leur mandat.

Les fonctions de tout administrateur représentant les salariés prennent fin automatiquement par anticipation en cas de rupture de leur contrat de travail (sous réserve du cas de mobilité intragroupe) ou en cas de sortie du groupe TF1 de la société qui l'emploie.

Rémunérations

L'enveloppe annuelle des rémunérations des mandataires sociaux a été fixée lors de l'Assemblée Générale du 23 avril 2003 à hauteur de 350 000 euros pour chaque exercice ; la répartition est laissée à l'initiative du Conseil d'Administration.

Les Administrateurs perçoivent une rémunération dont le montant est décidé par le Conseil d'Administration, dans la limite de l'enveloppe globale et des principes arrêtés par le Conseil, en fonction de leur assiduité et du temps qu'ils consacrent à leur fonction, y compris, le cas échéant, au sein du ou des comités mis en place par le Conseil.

Sur recommandation du Comité de Sélection et des Rémunérations, le montant des rémunérations allouées aux Administrateurs (fixé initialement par le Conseil d'Administration du 17 avril 2007 et, pour les membres du Comité d'Audit, par le Conseil d'Administration du 15 février 2012) a été réévalué par le Conseil d'Administration du 10 février 2021, afin de rapprocher ces rémunérations de celles pratiquées par des sociétés comparables.

Les modalités de répartition, telles que modifiées par le Conseil d'Administration du 10 février 2021, et en vigueur depuis le 1^{er} avril 2021, sont les suivantes :

- rémunération maximum allouée à chaque administrateur : 21 000 euros par an ;
- rémunération maximum de chaque membre du Comité d'Audit : 12 000 euros par an ;
- rémunération maximum allouée à chaque membre du Comité de Sélection et des Rémunérations : 7 000 euros par an ;
- rémunération maximum allouée à chaque membre du Comité de l'Éthique, de la RSE et du Mécénat : 7 000 euros par an ;
- rémunération complémentaire allouée à chacun des Présidents des trois Comités : 3 000 euros par an.

La rémunération se compose d'une partie fixe de 30 % et d'une partie variable de 70 % calculée au prorata de la présence aux cinq séances périodes annuelles du Conseil et, pour les membres des Comités, aux séances du ou des Comités concernés.

Administrateurs représentant les salariés et administrateur représentant les salariés actionnaires

Au titre de leur contrat de travail au sein du Groupe, les Administrateurs représentant les salariés et l'administrateur représentant les salariés actionnaires perçoivent un salaire qui n'a pas de lien avec l'exercice de leur mandat dans la Société.

Ces salaires ne sont donc pas communiqués.