

# INFORMATIONS SUR LES REMUNERATIONS 2018

*Rapport sur les rémunérations selon article L. 225-37-3 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 2018, 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 26 novembre 2018 relative à l'information à donner dans les documents de référence sur la rémunération des mandataires sociaux.

## 1.1 REMUNERATIONS DU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

### PRINCIPES ET REGLES DE DETERMINATION DES REMUNERATIONS ACCORDEES AU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

#### Remarques générales préalables

- 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.
- La rémunération globale du dirigeant mandataire social prend en compte l'existence d'une retraite additive plafonnée et le fait qu'aucune indemnité susvisée ne lui a été consentie.
- En dehors des jetons de présence (voir ci-après tableau 2), aucune rémunération ne lui est versée par une filiale du groupe Bouygues, ni par une filiale du groupe TF1.

#### Rôle du Conseil d'Administration

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

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, 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 dirigeant mandataire social par Bouygues dont il est salarié puis refacturées à TF1. Le Conseil d'Administration de TF1 autorise annuellement la refacturation de cette rémunération.

#### REMUNERATION FIXE

La rémunération fixe du dirigeant mandataire social est revue annuellement par le Conseil d'Administration de TF1, conformément à l'article L. 225-53 du Code de Commerce, après avis du Comité des Rémunérations. Elle correspond 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.

Pour 2018, la rémunération fixe de Gilles Pélisson s'est élevée à 920 000 euros.

## AVANTAGES EN NATURE

Les avantages en nature 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 6 220 euros pour Gilles Péliçon, dirigeant mandataire social.

## REMUNERATION VARIABLE

### Concernant la rémunération variable

Le Conseil fixe les critères de la rémunération variable, en tenant compte des recommandations AFEP/MEDEF.

La part variable est partie intégrante de la rémunération du dirigeant mandataire social.

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

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 cinq objectifs sont atteints, le total des cinq parts variables est égal au plafond global de 150 % que ne peut dépasser la rémunération variable du 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 cinq 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.

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

### 5 critères qui déterminent la part variable

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 aux critères qualitatifs, la performance devant s'étendre à d'autres domaines que les seuls résultats financiers.

La rémunération brute variable du dirigeant mandataire social au titre de l'année 2018 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 (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, de la marge opérationnelle courante de TF1 (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),
  - critère P3 : évolution, par rapport au plan, du bénéfice net consolidé (part du Groupe) de TF1 (25 % de la rémunération fixe à l'atteinte de l'objectif et permet de récompenser le dirigeant pour le respect des engagements budgétaires),
  - critère P4 : évolution, par rapport à l'exercice précédent, du bénéfice net consolidé (part du Groupe) de TF1 hors éléments exceptionnels (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 :
  - critère P5 : ce critère est composé de quatre critères qualitatifs, dont un critère sur la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (50 % de la rémunération fixe à l'atteinte des objectifs).

Depuis 2014, sur décision du Comité des Rémunérations, un critère sur la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise a été ajouté parmi les critères qualitatifs. Ce critère, reconduit pour l'exercice 2018, requiert le maintien de la présence de TF1 dans quatre indices de notation extra financière. Au cours de l'année, le groupe TF1 a bien été maintenu dans quatre indices de notation extra financière (DJSI, Ethibel, Gaïa, Oekom, notamment).

La méthode de calcul de la rémunération variable annuelle sera publiée dans le Document de Référence de TF1.

## Plafond global

Le plafond global de la rémunération variable est de 150 % de la rémunération fixe.

La part variable de la rémunération attribuée pour 2018 à Gilles Pélisson, dirigeant mandataire social depuis le 19 février 2016, s'élève à 1 380 000 euros, soit 150% de la rémunération fixe.

La rémunération variable perçue par le dirigeant mandataire Gilles Pélisson social était égale à :

- 2016 : 55,5 % de la rémunération fixe. Gilles Pélisson, dirigeant mandataire social depuis le 19 février 2016, ayant souhaité renoncer à 50% de sa rémunération variable qui se serait élevée sinon à 115% de la rémunération fixe.
- 2017 : 150 % de la rémunération fixe.

De plus, à compter de 2017, le Comité des Rémunérations a décidé que, dans le cas où aucune des trois primes P2, P3, P4 ne serait due, le montant total des primes de P1 et P5 ne pourrait excéder un plafond de 75% de la rémunération fixe (soit la moitié du plafond global de 150%).

## REMUNERATIONS EXCEPTIONNELLES

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

Aucune rémunération exceptionnelle n'a été attribuée à Gilles Pélisson au titre de 2018.

## JETONS DE PRESENCE

Le dirigeant mandataire social reçoit et conserve les jetons de présence versés par TF1.

## OPTIONS D' ACTIONS ET ACTIONS DE PERFORMANCE

Le dirigeant mandataire social Gilles Pélisson 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.

Gilles Pélisson a reçu, au cours de l'exercice 2018, des options donnant droit à la souscription d'actions nouvelles Bouygues, consenties à compter du 1<sup>er</sup> juin 2018 par le Conseil d'Administration de la société Bouygues, lors de sa séance du 16 mai 2018<sup>1</sup>.

## INDEMNITES DE PRISE, CESSATION OU CHANGEMENT DE FONCTIONS

Le dirigeant mandataire social 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'en cas de rupture de son contrat de travail, un administrateur qui est salarié de la société Bouygues bénéficie de la convention collective applicable (pour Bouygues SA, la convention collective des cadres du bâtiment de la région parisienne) qui lui assure une indemnité d'environ un an de salaire.

## ASSEMBLEE GENERALE MIXTE DU 19 AVRIL 2018 - SAY ON PAY

L'Assemblée Générale a donné un avis favorable sur les éléments de la rémunération attribuée au titre de l'exercice 2017 à Gilles Pélisson (5<sup>ème</sup> résolution, adoptée à 86,4 % des voix).

L'Assemblée Générale réunie le 19 avril 2018 a approuvé la politique de rémunération du Président Directeur Général (principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables à Gilles Pélisson, 6<sup>ème</sup> résolution, adoptée à 86,4 % des voix).

## SYNTHESE DES REMUNERATIONS DU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL GILLES PÉLISSON AU TITRE DE L'EXERCICE 2018

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

<sup>1</sup> Pour connaître les modalités d'attribution de ces options, se reporter au Document de Référence de Bouygues.

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

Pélisson Gilles – PDG depuis le 19/02/2016 (en euros)	2018	2017
Rémunérations dues au titre de l'exercice (cf. tableau 2)	2 324 720	2 324 720
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice (cf. tableau 4)	148 144	263 736
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice (cf. tableau 6)	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>2 472 864</b>	<b>2 588 456</b>
Évolution	- 4%	-

**TABLEAU 2 – REMUNERATIONS DU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL**

Pélisson Gilles – PDG depuis le 19/02/2016 (en euros)	2018		2017	
	Montants dus bruts avant impôts	Montants versés bruts avant impôts	Montants dus bruts avant impôts	Montants versés bruts avant impôts
Rémunération fixe	920 000	920 000	920 000	920 000
Évolution	-	-	-	-
Rémunération variable	1 380 000	1 380 000	1 380 000	510 232 <sup>(1)</sup>
Évolution	-	-	-	-
% Variable/Fixe <sup>(2)</sup>	150 %	-	150 %	-
Plafond	150 %	-	150 %	-
Autres rémunérations <sup>(3)</sup>	-	-	-	-
Jetons de présence	18 500	18 500	18 500	18 500
Avantages en nature	6 220	6 220	6 220	6 220
<b>TOTAL</b>	<b>2 324 720</b>	<b>2 324 720</b>	<b>2 324 720</b>	<b>1 454 952</b>

(1) Gilles Pélisson ayant souhaité renoncer en 2016 à 50% de sa part variable, qui telle que calculée selon les critères prévus, aurait été de 1 062 232 euros.

(2) Rapporté au salaire fixe annuel de 920 000 euros annuel.

(3) Gilles Pélisson n'a reçu aucune rémunération complémentaire, que ce soit de TF1, de Bouygues ou des filiales de TF1.

Pour 2018, la rémunération de Gilles Pélisson s'est élevée à 2 324 720 euros.

La rémunération variable Gilles Pélisson s'est élevée à 1 380 000 euros pour 2018. Les critères quantitatifs et qualitatifs ont été atteints. Son versement est suspendu à l'adoption de la sixième résolution présentée à l'Assemblée Générale Mixte du 18 avril 2019 (Approbation des éléments de la rémunération et des avantages versés ou attribués au titre de l'exercice 2018 à Gilles Pélisson, « ex post »).

La rémunération de Gilles Pélisson résulte de la prise en compte des éléments suivants :

- les performances de l'entreprise : le Conseil a jugé que cette rémunération était fonction du travail effectué et de la qualité des résultats. Il a pris en compte la progression des audiences du Groupe, celle des revenus publicitaires (+6,21%), la progression du résultat opérationnel courant de 10 millions d'euros (+5,4%) et ce dans une année de Coupe du Monde de Football. De plus, le Groupe a poursuivi la transformation de son *core business* en signant des accords de distribution avec l'ensemble des opérateurs de télécommunication, ainsi qu'avec Canal +, lui conférant des revenus additionnels récurrents. Le Groupe a également accéléré son développement dans la production et a réalisé l'acquisition du groupe AUFEMININ, concrétisant ainsi la stratégie dans le digital annoncée.  
Enfin, le Conseil a également examiné l'évolution du cours de bourse de TF1 sur les deux dernières années. Dans un secteur média globalement en baisse ces derniers mois, le cours de bourse de TF1 a baissé mais est en ligne par rapport aux autres cours de bourse des principaux pairs européens : le cours de TF1 a perdu 25% contre une baisse de 57% pour ProSieben, 42% pour ITV et 33% pour Mediaset.
- 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.

**RETRAITE ADDITIVE**

Le Conseil d'Administration du 30 octobre 2017 a autorisé l'octroi d'un complément de retraite à Gilles Pélisson, Président Directeur Général de TF1, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, soumis à certaines conditions pour l'acquisition des droits à retraite supplémentaire, qui s'appliqueront à la convention de retraite collective « à prestations définies » signée par Bouygues. 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. Ce régime complémentaire a été externalisé auprès d'une compagnie d'assurance.

#### Conditions de performance

L'article 229 de la loi du 6 août 2015 pour la croissance dispose que l'acquisition de droits à retraite par les dirigeants de sociétés cotées au titre d'un exercice est soumise au respect de conditions de performance.

Pour 2018, l'acquisition des droits à retraite supplémentaire annuels par Gilles Pélisson a été calculée à partir de l'atteinte d'un objectif de résultat net consolidé moyen prévu sur la base des budgets annuels 2016, 2017 et 2018.

Pour les exercices ultérieurs, sur la base du budget annuel de l'exercice et des budgets annuels, des deux exercices qui l'auront précédé.

En fonction de l'atteinte des objectifs de résultat net consolidé, les droits à retraite additionnelle seront compris entre 0 % et un maximum de 0,92 % du salaire de référence. Pour 2018, les critères ont été atteints, permettant de porter les droits à 0,92% du salaire de référence.

La retraite additive annuelle est plafonnée à huit fois le plafond annuel de la sécurité sociale<sup>2</sup> (soit 317 856 euros pour 2018 ce qui représente un montant inférieur au plafond de 45 % du revenu de référence prévu par le Code AFEP/MEDEF).

Le Conseil d'Administration a également autorisé la refacturation par Bouygues, pour une durée d'un an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, de la quote-part de la prime versée à la compagnie d'assurance par Bouygues pour Gilles Pélisson.

## 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<sup>er</sup> janvier 2014, les jetons sont attribués à hauteur de 70 % en fonction de la présence aux séances du Conseil et à hauteur de 30 % au titre de la responsabilité des administrateurs ;
- 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'Éthique et de la RSE : 1 350 euros par membre, par trimestre.

En 2018, 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 276 406 euros, y compris ceux de Gilles Pélisson, 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)**

Mandataires sociaux non dirigeants	Type de rémunération	Montants bruts avant impôts dus au titre de l'exercice 2018	Montants bruts avant impôts dus au titre de l'exercice 2017
Martin Bouygues	Jetons de présence	23 900	20 200
Olivier Bouygues	Jetons de présence	18 500	18 500
Fanny Chabirand <sup>(1)</sup> (représentant du personnel)	Jetons de présence	23 900	23 900
Laurence Danon Arnaud	Jetons de présence	30 500	30 500

<sup>2</sup> Le montant du plafond annuel de Sécurité Sociale s'élève à 39 732 euros pour 2018.

Pascaline de Dreuzy	Jetons de présence	30 500	28 650
Catherine Dussart	Jetons de présence	27 142	29 300
Janine Langlois-Glandier	Jetons de présence	23 900	23 900
Sophie Leveaux Talamoni <sup>(1)</sup> (représentant du personnel)	Jetons de présence	21 922	22 050
Philippe Marien	Jetons de présence	33 742	35 900
Olivier Roussat	Jetons de présence	23 900	22 050
<b>TOTAL</b>		<b>257 906</b>	<b>254 950</b>

(1) Les jetons de présence des Administrateurs représentants du personnel ont été directement versés aux syndicats CFTC (21 922 euros) et FO (23 900 euros).

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, Olivier Roussat et Philippe Marien 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 mandataire social dirigeant sont les suivants :

#### JETONS DE PRESENCE PERÇUS PAR LE MANDATAIRE SOCIAL DIRIGEANT

<i>En euros</i>	Montants bruts avant impôts dus au titre de l'exercice 2018	Montants bruts avant impôts dus au titre de l'exercice 2017
Gilles Pélisson	18 500	18 500
<b>TOTAL</b>	<b>18 500</b>	<b>18 500</b>

## 1.2. RAPPORT SUR LES OPTIONS ET 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 ou par l'AMF dans ses publications relatives à l'information à donner dans les documents de référence sur la rémunération des mandataires sociaux.

Au cours de l'exercice 2018, le Conseil d'Administration a attribué des options de souscription d'actions ainsi que des actions gratuites (actions de performance).

### PRINCIPES ET REGLES RETENUS POUR L'ATTRIBUTION DES OPTIONS ET DES ACTIONS DE PERFORMANCE (ACTIONS GRATUITES) TF1

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

Autorisation en cours de validité : l'Assemblée Générale Mixte du 13 avril 2017, dans sa 24<sup>ème</sup> résolution, a renouvelé pour une durée de trente-huit mois l'autorisation au Conseil d'administration de consentir, en une ou plusieurs fois, des options donnant droit à la souscription d'actions nouvelles ou à l'achat d'actions existantes de la société au profit du personnel et des dirigeants de TF1 et de ceux des sociétés qui lui sont liés.

L'Assemblée Générale Mixte du 14 avril 2016, dans sa 17<sup>e</sup> résolution, a autorisé pour une durée de trente-huit mois le Conseil d'Administration à procéder, en une ou plusieurs fois, à des attributions gratuites, à son choix, soit d'actions existantes de la société provenant d'achats effectués par elle, soit d'actions à émettre de la société, au profit du personnel et des dirigeants de TF1 et de ceux des sociétés qui lui sont liés.

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 17<sup>ème</sup> et 24<sup>ème</sup> résolutions sur les options et attributions d'actions de performance 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 24<sup>ème</sup> 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 pour l'ensemble des bénéficiaires à compter de 2011. Par ailleurs, le Conseil d'Administration a décidé de ne consentir aucune option d'actions TF1 ni d'action de performance TF1 au dirigeant mandataire social.

## REGLES GENERALES APPLICABLES AUX ATTRIBUTIONS D'OPTIONS OU ACTIONS GRATUITES

Le Conseil d'Administration a pris en compte les recommandations du Code AFEP/MEDEF ainsi que celles de l'AMF.

Il est rappelé que :

- les options ou actions de performance 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 et d'actions de performance, 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 attribution d'option et d'action gratuite n'est faite à Gilles Pélisson, dirigeant mandataire social ;
- aucune décote n'est appliquée dans le cas d'attribution d'options ;
- les attributions d'options et d'actions de performance sont assorties de conditions de performance ;
- les *managers* bénéficiant de ces plans sont sensibilisés aux opérations d'initiés. Plusieurs règles internes ont été édictées et diffusées pour prévenir les délits ou manquement d'initiés : établissement d'une liste de personnes ayant accès aux informations privilégiées, rappel des devoirs d'abstention, information sur les dispositions du droit boursier. Un programme de conformité spécifique a été adopté et diffusé en 2015 ;
- une obligation d'abstention est prévue dans tous les plans d'options d'actions TF1 et d'actions de performance TF1 pour les collaborateurs figurant sur la liste des initiés de TF1 : les options attribuées ne pourront pas être exercées et les actions souscrites provenant des levées ou des attributions ne pourront pas être cédées pendant la période précédant la publication des comptes. Cette période est de trente jours calendaires précédant le jour de la publication des comptes semestriels ou annuels du groupe TF1 jusqu'au jour de la publication inclus. Cette période est de quinze jours calendaires précédant le jour de la publication des comptes trimestriels du groupe TF1 jusqu'au jour de la publication inclus. Cette obligation d'abstention doit être également respectée pendant la période au cours de laquelle ces personnes ont connaissance d'une « information privilégiée », et le jour où cette information est rendue publique ;
- 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.

## CRITERES DE PERFORMANCE APPLICABLES AUX OPTIONS ET ACTIONS DE PERFORMANCE ATTRIBUEES EN 2018

Des critères de performance déterminent le nombre d'options/actions de performance qui seront définitivement acquises par les bénéficiaires :

- Réalisation du chiffre d'affaires consolidé à périmètre constant versus budget :
  - si la réalisation est supérieure ou égale à 95 % des objectifs : 100 % des options/actions de performance seront exerçables ;
  - si la réalisation est supérieure ou égale à 85 % et inférieure à 95 % des objectifs : les options/actions de performance seront exerçables à hauteur du pourcentage de réalisation atteint de manière linéaire ;
  - si la réalisation est inférieure à 85 %, aucune option/action de performance ne sera exerçable.

- Atteinte du ratio résultat opérationnel courant / chiffre d'affaires consolidé versus budget, sous réserve que le résultat net atteigne au moins 3% du chiffre d'affaires consolidé :
  - si la réalisation est supérieure ou égale à 90 % des objectifs : 100 % des options/actions de performance seront exerçables ;
  - si la réalisation est supérieure ou égale à 75 % et inférieure à 90 % des objectifs : les options/actions de performance seront exerçables à hauteur du pourcentage de réalisation atteint de manière linéaire ;
  - si la réalisation est inférieure à 75 %, aucune option/action de performance ne sera exerçable.
- Un troisième critère de performance a été introduit pour le plan d'attribution définitive d'actions gratuites 2018 : atteinte du taux de 10 % de la marge opérationnelle courante en 2019 et 2020 :
  - si les taux franchis en 2019 et en 2020 sont supérieurs ou égaux à 10 % : 100 % des actions attribuables au titre des critères 1 et 2 seraient attribuées ;
  - si le taux franchis en 2019 et en 2020 sont inférieurs à 10 % : 50 % des actions attribuables au titre des critères 1 et 2 seraient attribuées.

Les options/actions de performance seraient acquises :

- pour moitié, à partir de la moyenne arithmétique des performances des exercices 2018/2019 à périmètre constant, comparée aux budgets fixés pour les exercices considérés ;
- pour moitié, à partir de la moyenne arithmétique des performances des exercices 2019/2020 à périmètre constant, comparée aux budgets fixés pour les exercices considérés.

Les critères sont pondérés l'un et l'autre à 50%.

## REGLES SPECIFIQUES APPLICABLES AUX MANDATAIRES SOCIAUX

Aucune attribution d'option ou d'action de performance n'est octroyée à Gilles Pélisson, dirigeant mandataire social.

## CHOIX DES ATTRIBUTIONS D'OPTIONS D' ACTIONS ET D' ACTIONS DE PERFORMANCE

Sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil a autorisé deux dispositifs d'intéressement à moyen/long terme aux résultats, au bénéfice des cadres dirigeants du Groupe.

Ces dispositifs visent à :

- maintenir mobilisés les cadres dirigeants dans une perspective de croissance du chiffre d'affaire et de la rentabilité (actions de performance),
- soutenir la cohésion en créant des objectifs collectifs et associer chacun à la nécessité de poursuivre la transformation de l'entreprise sur la durée,
- fidéliser les principaux managers sur une longue période (options de souscription).

## APPLICATION DES CONDITIONS DE PERFORMANCE DES PLANS PRECEDENTS

**2011** : pour le plan d'options n°12 attribué en 2011, les bénéficiaires se sont vus définitivement attribuer 100 % du nombre d'options. Le calcul s'est effectué 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.

**2012** : pour le plan n°13 attribué en 2012, les bénéficiaires se sont vus définitivement attribuer 100 % du nombre d'options. Le calcul s'est effectué 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.

**2015** : pour le plan n°14 attribué en 2015, les conditions de performances ont été atteintes. 50% des options ont été acquises en fonction de l'évolution du chiffre d'affaires consolidé et 50% en fonction du ratio résultat opérationnel courant / chiffre d'affaires consolidé. Le calcul s'est effectué à partir de la moyenne arithmétique des performances des exercices 2015, 2016 et 2017 à périmètre constant, comparée aux budgets fixés en 2014, 2015 et 2016 pour les exercices respectifs de 2015, 2016 et 2017.

**2016** : pour le plan d'options n°15 attribué en 2016 et le plan d'actions de performance attribué en 2016, les conditions de performance ont été atteintes. Le calcul s'est effectué pour moitié, à partir de la moyenne arithmétique des performances des exercices 2016/2017 à périmètre constant, comparée aux budgets fixés pour les exercices considérés, et pour moitié, à partir de la moyenne arithmétique des performances des exercices 2017/2018 à périmètre constant, comparée aux budgets fixés pour les exercices considérés des performances des exercices 2016, 2017, 2018 à périmètre constant, comparée aux budgets fixés en 2015, 2016, 2017 pour les exercices respectifs de 2016, 2017, 2018.

**2017** : pour le plan n° 16 et le plan d'actions de performance attribué en 2017, le calcul s'effectuera pour moitié, à partir de la moyenne arithmétique des performances des exercices 2017/2018 à périmètre constant, comparée aux budgets fixés pour les exercices considérés, et pour moitié, à partir de la moyenne arithmétique des performances des exercices 2018/2019 à périmètre constant,



comparée aux budgets fixés pour les exercices considérés des performances des exercices 2017, 2018, 2019 à périmètre constant, comparée aux budgets fixés en 2016, 2017, 2018 pour les exercices respectifs de 2017, 2018, 2019.

Deux critères, pondérés l'un et l'autre à 50%, détermineront l'attribution définitive des options et des actions de performance :

1. La réalisation du chiffre d'affaires consolidé à périmètre constant versus budget
  - Si la réalisation est supérieure ou égale à 95 % des objectifs :
    - ▶ 100 % des options seraient exerçables et 100% des actions de performance seraient définitivement attribuées
  - Si la réalisation est supérieure ou égale à 85 % et inférieure à 95 % des objectifs :
    - ▶ Les options seraient exerçables et les actions de performance seraient définitivement attribuées à hauteur du pourcentage de réalisation atteint de manière linéaire
  - Si la réalisation est inférieure à 85 %
    - ▶ Aucune option ne serait exerçable et aucune action de performance ne seraient définitivement attribuées
2. L'atteinte du ratio Résultat Opérationnel Courant / Chiffre d'affaires consolidé (versus budget) sous réserve que le résultat net atteigne au moins « 3% » du chiffre d'affaires consolidé
  - Si la réalisation est supérieure ou égale à 90 % des objectifs :
    - ▶ 100 % des options seraient exerçables et 100% des actions de performance seraient définitivement attribuées
  - Si la réalisation est supérieure ou égale à 75 % et inférieure à 90 % des objectifs :
    - ▶ Les options seraient exerçables et les actions de performance seraient définitivement attribuées à hauteur du pourcentage de réalisation atteint de manière linéaire
  - Si la réalisation est inférieure à 75 %
    - ▶ Aucune option ne serait exerçable et aucune action de performance ne seraient définitivement attribuées

Le Comité des Rémunérations examinera les critères de performances conditionnant l'exercice des options et l'acquisition définitive des actions de performance.

## INFORMATIONS GENERALES ET CARACTERISTIQUES DES OPTIONS DE SOUSCRIPTION

- Modalités d'exercice et périodes d'exercice : cf. tableau 8.

## OPTIONS DE SOUSCRIPTION ATTRIBUEES OU LEVEES EN 2018

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

Des options donnant droit à la souscription d'actions TF1 ont été consenties durant l'année 2018 (cf. tableau 8).

Le 25 avril 2018, le Conseil d'Administration a décidé l'attribution, en date du 8 juin 2018, de 700 900 options, soit 0,3 % du capital, à 121 bénéficiaires du groupe TF1.

Le prix d'exercice de 9,83 euros par action est égal à la moyenne des cours des 20 séances de Bourse précédant le 8 juin 2018.

Au moment de l'attribution et conformément à la méthode retenue pour les comptes consolidés, la valeur de chaque option s'élevait à 0,89 euros.

Gilles Pélisson n'a reçu aucune option de souscription d'actions.

Au cours de l'année 2018, 63 198 options de souscription d'actions TF1 ont été levées, dans le cadre du plan n°13 (prix d'exercice de 6,17 euros). Aucune décote n'avait été appliquée.

Au 31 décembre 2018, les options de souscription TF1 potentiellement exerçables sont celles du plan n° 13, soit 607 485 options, (soit un total de 0,3 % 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

Gilles Pélisson n'a pas bénéficié d'options d'achat ou de souscription TF1 en 2018.

Dans le cadre de ses fonctions chez Bouygues, Gilles Pélisson a reçu, au cours de l'exercice 2018, des options donnant droit à la souscription d'actions nouvelles Bouygues, consenties à compter du 1<sup>er</sup> juin 2018 par le Conseil d'Administration de la société Bouygues, lors de sa séance du 16 mai 2018.

**TABLEAU 4 – OPTIONS CONSENTIES AU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL EN 2018**

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 : 16/05/2018 Date d'attribution :					Du 02/06/2020 au
Gilles Péliссon	01/06/2018	Souscription	1,8518 €	80 000	41,75 €	01/06/2028
<b>TOTAL</b>			<b>148 144 €</b>	<b>80 000</b>		

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 01/06/2018 ; aucune décote n'a été appliquée.

**TABLEAU 5 – LEVEES D'OPTIONS DE SOUSCRIPTION EFFECTUEES PAR LE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL DE LA SOCIETE TF1 EN 2018**

Gilles Péliссon, dirigeant mandataire social, n'a pas levé d'options de souscription en 2018.

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

Des options ont été octroyées en 2018 aux administrateurs 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 n°17 Date du Conseil : 25/04/2018 Date d'attribution :			
Sophie Leveaux Talamoni	08/06/2018	Souscription	13 000	9,83 €
<b>TOTAL</b>			<b>13 000</b>	

Sophie Leveaux Talamoni n'a pas levé d'options de souscription en 2018.

**ACTIONS DE PERFORMANCE**

Un plan d'actions de performance a été attribué en 2018.

**TABLEAU 6 – ACTIONS DE PERFORMANCE ATTRIBUEES AU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL**

Aucune action de performance n'a été attribuée au dirigeant mandataire social Gilles Péliссon par la société en 2018.

**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 au dirigeant mandataires social Gilles Péliссon.

## HISTORIQUE DES ATTRIBUTIONS D'OPTIONS DE SOUSCRIPTION ET AUTRES INFORMATIONS

### TABLEAU 8 – HISTORIQUE DES ATTRIBUTIONS D'OPTIONS DE SOUSCRIPTION

	Plan n°12	Plan n°13	Plan n°14	Plan n°15	Plan n°16	Plan n°17
Date de l'Assemblée Générale	14/04/2011	14/04/2011	17/04/2014	17/04/2014	13/04//2017	19/04/2018
Date du Conseil d'Administration	12/05/2011 et 25/07/2011	14/05/2012	29/04/2015	26/04/2016	27/04/2017	25/04/2018
<b>Date d'attribution</b>	<b>10/06/2011</b>	<b>12/06/2012</b>	<b>12/06/2015</b>	<b>08/06/2016</b>	<b>12/06/2017</b>	<b>08/06/2018</b>
Nature du plan	Souscription	Souscription	Souscription	Souscription	Souscription	Souscription
Nombre total d'options de souscription consenties sous conditions de performances	1 500 000	1 437 200	1 308 800	642 000	710 400	700 900
- dont les mandataires sociaux	7 200	7 200	16 000	13 000	13 000	13 000
- dont aux 10 premiers attributaires salariés	272 000	302 000	368 000	114 000	118 000	103 000
Point de départ d'exercice des options	10/06/2015	12/06/2016	12/06/2018	08/06/2019	12/06/2020	08/06/2021
Date d'expiration	10/06/2018	12/06/2019	12/06/2022	08/06/2023	12/06/2024	08/06/2025
Prix de souscription	12,47 €	6,17 €	15,46 €	10,99 €	11,45 €	9,83 €
Modalités d'exercice	Levée et cessibilité à partir du 4ème anniversaire	Levée et cessibilité à partir du 4ème anniversaire	Levée et cessibilité à partir du 3ème anniversaire	Levée à partir du 3ème anniversaire et cessibilité à partir du 4ème anniversaire	Levée à partir du 3ème anniversaire et cessibilité à partir du 4ème anniversaire	Levée à partir du 3ème anniversaire et cessibilité à partir du 4ème anniversaire
Nombre d'actions souscrites au 31/12/18	274 400	666 915	-	-	-	-
Nombre cumulé d'options de souscription ou d'achat d'actions annulées, non attribuées ou devenues caduques	1 225 600	162 800	112 900	54 300	36 100	500
<b>Options de souscription ou d'achat d'actions restantes en fin d'exercice</b>	<b>0</b>	<b>602 485</b>	<b>1 195 900</b>	<b>587 700</b>	<b>674 300</b>	<b>700 400</b>

L'évolution du nombre d'options en cours de validité est présentée en note 7-4-6-2 des notes annexes aux états financiers consolidés de TF1 au 31 décembre 2018. La charge relative aux plans de souscription d'actions octroyés par TF1 est présentée en note 7-4-6-3 des mêmes notes annexes. La valorisation au moment de leur attribution, calculée à partir du modèle Black-Scholes est de : 1,18 euro (plan n° 12), 0,70 euro (plan n° 13), 2,75 euros (plan n° 14), 2,15 euros (plan n° 15), 1,85 euro (plan n° 16) et 0,89 euro (plan n°17).

Le plan antérieur dernièrement échu est le plan d'options n° 11 en date du 20 mars 2016.

**OPTIONS DE SOUSCRIPTION CONSENTIES AUX DIX SALARIES (NON MANDATAIRES SOCIAUX) DE L'EMETTEUR OU DE TOUTE SOCIETE COMPRISE DANS LE PERIMETRE D'ATTRIBUTION DES OPTIONS, AYANT REÇU LE PLUS GRAND NOMBRE D'OPTIONS EN COURS DE L'EXERCICE 2018**

Salariés	Nombre total d'options attribuées/d'actions souscrites ou achetées	Prix d'exercice	Date d'échéance	Plan n°
Christophe Marx	13 000	9,83	08/06/2025	17
Romain Bessi	13 000	9,83	08/06/2025	17
Frédéric Pedraza	10 000	9,83	08/06/2025	17
Frédéric Carné	10 000	9,83	08/06/2025	17
Nathalie Toulza	9 500	9,83	08/06/2025	17
Laurent Bliaut	9 500	9,83	08/06/2025	17
Tristan Du Laz	9 500	9,83	08/06/2025	17
Jérôme Dessaux	9 500	9,83	08/06/2025	17
Yann Geneste	9 500	9,83	08/06/2025	17
Corinne Derudder	9 500	9,83	08/06/2025	17

**OPTIONS DE SOUSCRIPTION LEVEES AU COURS DE L'EXERCICE 2018 PAR LES DIX SALARIES (NON MANDATAIRES SOCIAUX) DE LA SOCIETE TF1 AYANT EXERCE LE PLUS GRAND NOMBRE D'OPTIONS**

Salariés	Nombre total d'options de souscription levées	Prix d'exercice	Date d'échéance	Plan n°
Hervé Pavard	7 998	6,17	12/06/2019	13

**HISTORIQUE DES ATTRIBUTIONS DES ACTIONS DE PERFORMANCE ET AUTRES INFORMATIONS**

**TABLEAU 9 – HISTORIQUE DES ATTRIBUTIONS DES ACTIONS DE PERFORMANCE**

	Actions de performance 2016	Actions de performance 2017	Actions de performance 2018
Date d'Assemblée	14 avril 2016	14 avril 2016	14 avril 2016
Date du Conseil d'Administration	26 avril 2016	27 avril 2017	25 avril 2018
Date d'attribution	8 juin 2016	12 juin 2017	8 juin 2018
Nature des actions	Actions à émettre	Actions à émettre	Actions à émettre
Nombre maximum d'actions attribuées sous conditions de performance	170 000	172 000	172 300
dont aux mandataires sociaux	0	0	0
dont aux 10 premiers attributaires salariés	79 600	80 500	86 500
Période d'acquisition	Du 8 juin 2016 au 7 juin 2019	Du 12 juin 2017 au 11 juin 2020	Du 8 juin 2018 au 7 juin 2021
Période de conservation	Du 8 juin 2019 au 7 juin 2020	Du 12 juin 2020 au 11 juin 2021	Du 8 juin 2021 au 7 juin 2022
Date de cession	A partir du 8 juin 2020	A partir du 12 juin 2021	A partir du 8 juin 2022
Critère de présence	Oui	Oui	Oui
Critères de performance	Oui	Oui	Oui
Nombre d'actions acquises au 31/12/2018	-	-	-
Nombre d'actions attribuées annulées ou caduques	9 900	-	3 400
Nombre d'actions en cours d'acquisition	160 100	172 000	168 900

La valorisation au moment de leur attribution, calculée à partir du modèle Black-Scholes est de : 11,40 euro (plan de l'année 2016), 11,72 euros (plan de l'année 2017) et 9,38 euros (plan de l'année 2018).

**ACTIONS DE PERFORMANCE CONSENTIES, AU COURS DE L'EXERCICE 2018, PAR L'EMETTEUR ET TOUTE SOCIETE COMPRISE DANS LE PERIMETRE D'ATTRIBUTION DES ACTIONS DE PERFORMANCE, AUX DIX SALARIES DE L'EMETTEUR ET DE TOUTE SOCIETE COMPRISE DANS CE PERIMETRE, DONT LE NOMBRE D'ACTIONS DE PERFORMANCE AINSI CONSENTIES EST LE PLUS ELEVE.**

Bénéficiaires	Nombre d'actions de performance attribuées en 2018	Date d'acquisition définitive
Ara APRIKIAN	12 000	08/06/2021
Régis RAVANAS	12 000	08/06/2021
Philippe DENERY	9 000	08/06/2021
Arnaud BOSOM	8 500	08/06/2021
Thierry THUILLIER	8 500	08/06/2021
Olivier ABECASSIS	8 500	08/06/2021
Jean-Michel COUNILLON	7 500	08/06/2021
Christine BELLIN	7 500	08/06/2021
Maylis CARCABAL	6 500	08/06/2021
Olivier JACOBS	6 500	08/06/2021

### 1.3 AUTRES INFORMATIONS SUR LE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

#### TABLEAU 10 – REMUNERATIONS VARIABLES PLURIANNUELLES DU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

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

#### TABLEAU 11 – AUTRES INFORMATIONS SUR LE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

	Contrat de Travail		Régime de retraite supplémentaire <sup>(2)</sup>		Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions <sup>(3)</sup>		Indemnités relatives à une clause de non-concurrence	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
Gilles Pélisson	X <sup>(1)</sup>		X <sup>(3)</sup>			X <sup>(4)</sup>		X

(1) Gilles Pélisson a un contrat de travail avec Bouygues SA et non avec TF1 SA.

(2) Cf. § « Retraite additive ». 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, en 2018, 317 856 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) Cf. § « Retraite additive ». « L'Assemblée Générale du 13 avril 2017 a approuvé à 75 % le complément de retraite au bénéfice de Gilles Pélisson. Gilles Pélisson bénéficierait sous certaines conditions d'un régime de retraite additive lorsqu'il prendra sa retraite. Ce régime de retraite additionnelle est conditionné à des conditions de performance. L'acquisition de ses droits à retraite supplémentaire annuels sera subordonnée à des performances sur lesquelles il aura pu avoir prise ; ces conditions de performance sont liées à l'atteinte d'un objectif de résultat net consolidé moyen par rapport au budget annuel :

– pour l'exercice 2018, sur la base des budgets annuels 2016, 2017 et 2018.

– pour les exercices ultérieurs, sur la base du budget annuel de l'exercice et des budgets annuels, des deux exercices qui l'auront précédé.

En fonction de l'atteinte des objectifs de résultat net consolidé, les droits à retraite additionnelle seront compris entre 0 % et un maximum de 0,92 % du salaire de référence.

(4) 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. 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.