

INFORMATIONS SUR LES REMUNERATIONS DES MANDATAIRES SOCIAUX AU TITRE DE 2019

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 janvier 2020, 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 rémunérations en tant que mandataire social (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 de Sélection et 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 de Sélection et 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 2019, 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 quatre objectifs sont atteints, le total des quatre 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 quatre parts variables ainsi déterminées ne peut en tout état de cause dépasser le plafond global, fixé pour le dirigeant mandataire social à 150 % de la rémunération fixe.

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

4 critères qui déterminent la part variable

En ce qui concerne le dirigeant mandataire social, sur avis 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.

La rémunération brute variable du dirigeant mandataire social au titre de l'année 2019 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, par rapport au plan, du Cash-flow libre¹ de Bouygues (40 % 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 du groupe TF1 (35 % 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 résultat net consolidé² du groupe TF1 (35 % de la rémunération fixe à l'atteinte de l'objectif et permet de récompenser le dirigeant pour le respect des engagements budgétaires et de prendre en compte les performances de croissance par rapport à l'exercice précédent). Si le résultat net consolidé du groupe TF1 prévu au Plan est inférieur d'au moins 20% à celui de l'exercice précédent 2018, P3 est plafonné à 25% ;
- qualitatifs :
 - critère P4 : ce critère est composé de quatre critères qualitatifs, dont un critère sur la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (40 % de la rémunération fixe à l'atteinte des objectifs).

Depuis 2014, un critère sur la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise a été ajouté parmi les critères qualitatifs. Ce critère, reconduit pour l'exercice 2019, requiert le maintien de la présence de TF1 dans quatre indices de notation extra financière. Au cours de l'année 2019, le groupe TF1 a bien été maintenu dans quatre indices de notation extra financière (DJSI, MSCI, Gaïa et ISS - ex-Oekom).

Méthode de détermination de la rémunération variable annuelle

(RF = Rémunération Fixe)

P1, P2 et P3

¹ Cash-flow libre après variation du BFR d'exploitation et du BFR lié aux immobilisations d'exploitation.

² Cet indicateur sera retraité des éléments exceptionnels.

Le poids effectif de chaque critère déterminant le versement de chacune des trois primes P1, P2, et P3 est fonction de la performance obtenue au cours de l'exercice.

Chaque prime P est calculée de la façon suivante :

1) Pour la prime P1 :

- Si la performance de P1 est inférieure de plus de 20 % à l'Objectif → P1 = 0
- Si la performance de P1 se situe entre [Objectif – 20%] et l' Objectif → P1 = 0 à 40% de RF
- Si la performance de P1 se situe entre l'Objectif et [Objectif + 20%] → P1 = 40 % à 55% de RF

Entre ces limites le poids effectif de chaque prime est défini par interpolation linéaire.

2) Pour la prime P2 :

- Si la performance de P2 est inférieure de plus de 10 % à l'Objectif → P2 = 0
- Si la performance de P2 se situe entre [Objectif – 10%] et l' Objectif → P2 = 0 à 35% de RF
- Si la performance de P2 se situe entre l'Objectif et [Objectif + 20%] → P2 = 35 % à 45% de RF

Entre ces limites le poids effectif de chaque prime est défini par interpolation linéaire.

3) Pour la prime P3 :

- Si la performance de P3 est inférieure de plus de 10 % à l'Objectif → P3 = 0
- Si la performance de P3 se situe entre [Objectif – 10%] et l' Objectif → P3 = 0 à 35% de RF
- Si la performance de P3 se situe entre l'Objectif et [Objectif + 20%] → P3 = 35 % à 60% de RF

Entre ces limites le poids effectif de chaque prime est défini par interpolation linéaire.

Cet indicateur sera retraité des éléments exceptionnels.

Si le résultat net consolidé de TF1 prévu au Plan est inférieur d'au moins 20% à celui de l'exercice précédent, P3 est plafonné à 25%.

P4

Le conseil d'administration définit le poids effectif de P4 sans pouvoir dépasser le plafond de 40% de RF.

La méthode de calcul de la rémunération variable annuelle sera publiée dans le Document d'Enregistrement Universel du groupe TF1 qui sera déposé auprès de l'AMF le 10 mars 2020.

Plafond global

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

La part variable de la rémunération attribuée pour 2019 à Gilles Pélisson, dirigeant mandataire social depuis le 19 février 2016, s'élève à 1 113 200 euros, soit 121% de la rémunération fixe.

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

- 2017 : 150 % de la rémunération fixe
- 2018 : 150 % de la rémunération fixe.

De plus, à compter de 2017, le Comité de Sélection et des Rémunérations a décidé que, dans le cas où aucune des deux primes P2 et P3 ne serait due, le montant total des primes de P1 et P4 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 de Sélection et 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 2019.

REMUNERATIONS DES MANDATAIRES SOCIAUX (EX-JETONS DE PRESENCE)

Le dirigeant mandataire social reçoit, comme les autres administrateurs, une rémunération au titre de son activité d'administrateur (ex-jetons de présence) versée par TF1, qu'il conserve (cf. tableau 2).

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 2019, des options donnant droit à la souscription d'actions nouvelles Bouygues, consenties à compter du 31 mai 2019 par le Conseil d'Administration de la société Bouygues, lors de sa séance du 15 mai 2019³.

INDEMNITES DE CESSATION DE FONCTION

Une indemnité de départ peut être versée au titre des fonctions salariés 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.

ASSEMBLEE GENERALE MIXTE DU 18 AVRIL 2019 - SAY ON PAY

L'Assemblée Générale a donné un avis favorable sur les éléments de la rémunération attribuée au titre de l'exercice 2018 à Gilles Pélisson (6^{ème} résolution, adoptée à 80,4 % des voix).

L'Assemblée Générale réunie le 18 avril 2019 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, 7^{ème} résolution, adoptée à 81,4 % des voix).

SYNTHESE DES REMUNERATIONS DU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL GILLES PÉLISSON AU TITRE DE L'EXERCICE 2019

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

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

| Pélisson Gilles – PDG depuis le 19/02/2016 (en euros) | 2019 | 2018 |
|---|------------------|------------------|
| Rémunérations dues au titre de l'exercice (cf. tableau 2) | 2 057 920 | 2 324 720 |
| Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice (cf. tableau 4) | 108 800 | 148 144 |
| Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice (cf. tableau 6) | - | - |
| TOTAL | 2 166 720 | 2 472 864 |
| Évolution | -12% | - |

TABLEAU 2 – REMUNERATIONS DU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

| | 2019 | | 2018 | |
|--|---------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|------------------------------------|
| | Montants dus bruts avant impôts | Montants versés bruts avant impôts | Montants dus bruts avant impôts | Montants versés bruts avant impôts |
| Pélisson Gilles – PDG depuis le 19/02/2016 (en euros) | | | | |
| Rémunération fixe | 920 000 | 920 000 | 920 000 | 920 000 |
| Évolution | - | - | - | - |
| Rémunération variable | 1 113 200 | 1 380 000 | 1 380 000 | 1 380 000 |
| Évolution | - | - | - | - |
| % Variable/Fixe ⁽¹⁾ | 121 % | - | 150 % | - |
| Plafond | 150 % | - | 150 % | - |
| Autres rémunérations ⁽²⁾ | - | - | - | - |
| Rémunération au titre de l'activité d'administrateur (ex-jetons de présence) | 18 500 | 18 500 | 18 500 | 18 500 |

³ Pour connaître les modalités d'attribution de ces options, se reporter au Document d'Enregistrement Universel de Bouygues.

| | | | | |
|---------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Avantages en nature | 6 220 | 6 220 | 6 220 | 6 220 |
| TOTAL | 2 057 920 | 2 324 720 | 2 324 720 | 2 324 720 |

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

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

Pour 2019, la rémunération de Gilles Pélisson s'est élevée à 2 057 920 euros.

La rémunération variable Gilles Pélisson s'est élevée à 1 113 200 euros pour 2019. Les critères quantitatifs ont été partiellement atteints et les critères qualitatifs ont tous été atteints. Son versement est suspendu à l'adoption de la cinquième résolution présentée à l'Assemblée Générale Mixte du 17 avril 2020 (Approbation des éléments de la rémunération et des avantages versés ou attribués au titre de l'exercice 2019 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 en particulier sur les cibles commerciales, celle des revenus du Groupe (+2,1%), la progression du résultat opérationnel courant de 56 millions d'euros (+28,3%), l'atteinte, en 2019, de l'objectif fixé il y a trois ans d'un taux de marge opérationnelle courante à 2 chiffres qui s'élève pour 2019 à 10,9%, ainsi que la progression du résultat net part du Groupe de 21,5% sur un an. De plus, le Groupe continué à faire progresser la rentabilité de son cœur de métier grâce à des revenus complémentaires (MYTF1 et revenus de distribution liés aux accords signés avec les opérateurs de télécommunication) et à une bonne maîtrise du coût des programmes, en ligne avec l'objectif fixé. Le Groupe a également accéléré son développement dans la production comme en témoignent les résultats de Newen principalement tirés par l'international et les différentes acquisitions réalisées, dont De Mensen et Reel One en 2019. Enfin, le Groupe a réorganisé son pôle digital Unify afin qu'il soit dans les meilleures dispositions pour atteindre ses objectifs en 2021, à travers notamment le lancement de la régie publicitaire Unify Advertising.
Le Conseil a également pris en compte, conformément aux principes de rémunération du dirigeant mandataire social, les trois objectifs qui avaient été fixés au titre du budget de l'exercice 2019.
Enfin, le Conseil a également examiné l'évolution du cours de bourse de TF1 sur 2019. Dans un secteur média toujours challengé, le cours de bourse de TF1 a progressé de +4,5% alors que l'évolution du cours de bourse des pairs principaux européens est contrastée sur un an, comprise entre -10% et + 21%.
- la 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 2018 a autorisé l'octroi d'un complément de retraite à Gilles Pélisson, Président Directeur Général de TF1, à compter du 1^{er} janvier 2019, 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 2019, 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 2017, 2018 et 2019.

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 2019, 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 sociale⁴ (soit 324 192 euros pour 2019 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^{er} janvier 2019, de la quote-part de la prime versée à la compagnie d'assurance par Bouygues pour Gilles Pélisson.

⁴ Le montant du plafond annuel de Sécurité Sociale s'élève à 40 524 euros pour 2019.

RATIOS D'EQUITE

La communication sur les ratios d'équité a été réalisée conformément aux 6° et 7° de l'article L. 225-37-3 du Code de commerce.

A) RATIO D'EQUITE ENTRE LA REMUNERATION DU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL ET LA REMUNERATION MOYENNE ET MEDIANE DES SALARIES DE TF1 SA

| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|----------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| Dirigeant mandataire social | Nonce Paolini | Gilles Pélisson | Gilles Pélisson | Gilles Pélisson | Gilles Pélisson |
| Ratio avec la rémunération moyenne versée aux salariés | 28 | 13 | 19 | 30 | 30 |
| Ratio avec la rémunération médiane versée aux salariés | 35 | 16 | 23 | 37 | 37 |

B) TABLEAU DE COMPARAISON DE LA REMUNERATION DU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL AU REGARD DE LA PERFORMANCE DE LA SOCIETE ET DE LA REMUNERATION MOYENNE DES SALARIES DE TF1 SA

| | Variation 2015 / 2014 | Variation 2016 / 2015 | Variation 2017 / 2016 | Variation 2018 / 2017 | Variation 2019 / 2018 |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Rémunération annuelle versée au dirigeant mandataire social | +0,3% | -54,4% | +45,5% | +72,6% | +2,6% |
| Performance de la société : Résultat opérationnel courant | +35,6% | -18,1% | +43,2% | +5,4% | +30,3% |
| Performance de la société : Résultat net part du Groupe | 0% | -58,2% | +226,4% | -6,2 % | +21,0% |
| Rémunération moyenne versée aux salariés | +2,0% | +1,7% | -0,3% | +6,9% | +2,2% |
| Ratio d'équité sur rémunération moyenne versée | 28 (-1,6%) | 13 (-55,2%) | 19 (+45,9%) | 30 (+61,5%) | 30 (+0,4%) |

Observations

- Exercice 2015 / 2014 : année pleine d'exercice du mandat de Président-directeur général de Monsieur Nonce Paolini.
- Exercice 2016 / 2015 : prise de fonction de Monsieur Gilles Pélisson le 19 février 2016 en qualité de Président-directeur général – rémunération fixe de Monsieur Gilles Pélisson annualisée ; aucune rémunération variable versée au dirigeant mandataire social au cours de l'exercice 2016.
- Exercice 2017 / 2016 : année pleine d'exercice du mandat de Président-directeur général de Monsieur Gilles Pélisson – Monsieur Gilles Pélisson a souhaité, en 2016, renoncer à 50% de sa part variable, qui telle que calculée selon les critères prévus, aurait été de 1 062 232 euros.
- Exercice 2018 / 2017 : année pleine d'exercice du mandat de Président-directeur général de Monsieur Gilles Pélisson.
- Exercice 2019 / 2018 : année pleine d'exercice du mandat de Président-directeur général de Monsieur Gilles Pélisson.
- Les comptes du Groupe des années 2015, 2016 et 2017 intègrent des éléments non courants (charges de restructuration, amortissement de droits audiovisuels réévalués dans le cadre de l'acquisition de Newen) pouvant expliquer les variations significatives sur ces années-là pour le résultat net part du Groupe.

REMUNERATIONS DES MANDATAIRES SOCIAUX NON DIRIGEANTS⁵

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 ; la répartition étant laissée à l'initiative du Conseil d'Administration.

⁵ Ex-jetons de présence.

Les montants ont été alloués de la façon suivante :

- à chaque administrateur : le montant théorique annuel est de 18 500 euros ;
- aux membres des Comités :
 - Comité d'Audit : 3 000 euros par membre, par trimestre,
 - Comité de Sélection et des Rémunérations : 1 350 euros par membre, par trimestre,
 - Comité de l'Éthique et de la RSE : 1 350 euros par membre, par trimestre.

En 2019, l'intégralité de l'enveloppe de rémunération des mandataires sociaux de 350 000 euros n'a pas été utilisée.

Les rémunérations des mandataires sociaux, brutes et avant impôts, qui s'élèvent à 269 750 euros, y compris celles de Gilles Pélisson, ont été versées à l'ensemble des administrateurs comme indiqué dans les tableaux de versement figurant ci-après.

TABLEAU 3 – REMUNERATIONS DES MANDATAIRES SOCIAUX NON DIRIGEANTS AU TITRE DE LEUR ACTIVITE D'ADMINISTRATEURS (EX-JETONS DE PRESENCE) (EN EUROS)

| Mandataires sociaux non dirigeants | Type de rémunération | Montants bruts avant impôts dus au titre de l'exercice 2019 | Montants bruts avant impôts dus au titre de l'exercice 2018 |
|--|--------------------------------------|---|---|
| Marie Allavena ⁽¹⁾ | Rémunération activité administrateur | 14 438 | - |
| Martin Bouygues | Rémunération activité administrateur | 23 900 | 23 900 |
| Olivier Bouygues | Rémunération activité administrateur | 13 644 | 18 500 |
| Fanny Chabirand ⁽²⁾ (représentant du personnel) | Rémunération activité administrateur | 22 281 | 23 900 |
| Laurence Danon Arnaud | Rémunération activité administrateur | 30 500 | 30 500 |
| Pascaline de Dreuzy | Rémunération activité administrateur | 31 310 | 30 500 |
| Catherine Dussart | Rémunération activité administrateur | 28 490 | 27 142 |
| Janine Langlois-Glandier ⁽¹⁾ | Rémunération activité administrateur | 9 462 | 23 900 |
| Sophie Leveaux Talamoni ⁽²⁾ (représentant du personnel) | Rémunération activité administrateur | 22 281 | 21 922 |
| Philippe Marien | Rémunération activité administrateur | 34 281 | 33 742 |
| Olivier Roussat | Rémunération activité administrateur | 20 662 | 23 900 |
| TOTAL | | 251 250 | 257 906 |

(1) L'Assemblée Générale du 18 avril 2019 a approuvé la nomination de Marie Allavena en qualité d'administratrice, en remplacement de Janine Langlois-Glandier.

(2) Les rémunérations des mandataires sociaux non dirigeants représentants du personnel ont été directement versés aux syndicats CFTC (22 281 euros) et FO (22 281 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 rémunérations des mandataires sociaux au titre de leur activité d'administrateurs (ex-jetons de présence) (cf. tableau 3).

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.

La rémunération du dirigeant mandataire social (ex-jeton de présence) perçue par le mandataire social dirigeant est la suivante :

REMUNERATION DU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL AU TITRE DE SON ACTIVITE D'ADMINISTRATEUR (EX-JETONS DE PRESENCE) (EN EUROS)

| | Montants bruts avant impôts dus au titre de l'exercice 2019 | Montants bruts avant impôts dus au titre de l'exercice 2018 |
|-----------------|---|---|
| Gilles Pélisson | 18 500 | 18 500 |
| TOTAL | 18 500 | 18 500 |

1.2. INFORMATIONS RELATIVES 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 2019, le Conseil d'Administration a attribué des options de souscription d'actions.

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 18 avril 2019, dans sa 26^{ème} 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 18 avril 2019, dans sa 27^{ème} 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 26^{ème} et 27^{ème} 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 26^{ème} résolution sur les options prévoit l'absence de décote possible. Selon le cas :

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

Le Conseil d'Administration a consenti des options donnant droit à la souscription d'actions nouvelles TF1, sous conditions de performance 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 ATTRIBUEES EN 2019

Des critères de performance déterminent le nombre d'options 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 seront exerçables ;
 - si la réalisation est supérieure ou égale à 85 % et inférieure à 95 % des objectifs : les options seront exerçables à hauteur du pourcentage de réalisation atteint de manière linéaire ;
 - si la réalisation est inférieure à 85 %, aucune option 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 seront exerçables ;
 - si la réalisation est supérieure ou égale à 75 % et inférieure à 90 % des objectifs : les options seront exerçables à hauteur du pourcentage de réalisation atteint de manière linéaire ;
 - si la réalisation est inférieure à 75 %, aucune option ne sera exerçable.

Les options seraient acquises :

- pour moitié, à partir des performances de l'exercice 2019 à périmètre constant, comparées au budget fixé pour l'exercice considéré ;
- pour moitié, à partir des performances de l'exercice 2020 à périmètre constant, comparées au budget fixé pour l'exercice considéré.

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 de Sélection et des Rémunérations, le Conseil peut retenir 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

2017 : pour le plan 2017 et le plan d'actions de performance attribué en 2017, les conditions de performance ont été atteintes. Le calcul s'est effectué 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.

2018 : pour le plan 2018 et le plan d'actions de performance attribué en 2018, le calcul s'effectuera 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, et 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.

Le Comité de Sélection et 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 2019

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 2019 (cf. tableau 8).

Le 14 février 2019, le Conseil d'Administration a décidé l'attribution, en date du 12 juin 2019, de 1 810 500 options, soit 0,86 % du capital, à 139 bénéficiaires du groupe TF1.

Le prix d'exercice de 8,87 euros par action est égal à la moyenne des cours des 20 séances de Bourse précédant le 12 juin 2019.

Au moment de l'attribution et conformément à la méthode retenue pour les comptes consolidés, la valeur de chaque option s'élevait à 0,97 euro.

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

Au cours de l'année 2019, 568 285 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 2019, aucune option de souscription TF1 n'était potentiellement exerçable.

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 2019.

Dans le cadre de ses fonctions chez Bouygues, Gilles Pélisson a reçu, au cours de l'exercice 2019, des options donnant droit à la souscription d'actions nouvelles Bouygues, consenties à compter du 31 mai 2019 par le Conseil d'Administration de la société Bouygues, lors de sa séance du 15 mai 2019.

TABLEAU 4 – OPTIONS CONSENTIES AU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL EN 2019

| 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 : | | | | | |
| | 15/05/2019 | | | | | |
| | Date | | | | | Du |
| | d'attribution : | | | | | 31/05/2021 au |
| Gilles Pélisson | 31/05/2019 | Souscription | 1,3600 € | 80 000 | 32,59 € | 31/05/2029 |
| TOTAL | | | 108 800 € | 80 000 | | |

Le prix d'exercice a été calculé en référence à la moyenne des cours d'ouverture des vingt séances de Bourse précédant la date du 31/05/2019 ; aucune décote n'a été appliquée.

TABLEAU 5 – LEVEES D'OPTIONS DE SOUSCRIPTION EFFECTUEES PAR LE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL DE LA SOCIETE TF1 EN 2019

Gilles Pélisson, dirigeant mandataire social, n'a pas levé d'options de souscription en 2019.

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 2019 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 2019 | | | |
| | Date du Conseil : | | | |
| | 14/02/2019 | | | |
| | Date d'attribution : | | | |
| Sophie Leveaux Talamoni | 12/06/2019 | Souscription | 13 000 | 8,87 € |
| TOTAL | | | 13 000 | |

Sophie Leveaux Talamoni n'a pas levé d'options de souscription en 2019.

ACTIONS DE PERFORMANCE

Aucun plan d'actions de performance n'a été attribué en 2019.

TABLEAU 6 – ACTIONS DE PERFORMANCE ATTRIBUEES AU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

Aucune action de performance n'a été attribuée au dirigeant mandataire social Gilles Pélisson par la société en 2019.

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 mandataire social Gilles Pélisson.

HISTORIQUE DES ATTRIBUTIONS D'OPTIONS DE SOUSCRIPTION ET AUTRES INFORMATIONS

TABLEAU 8 – HISTORIQUE DES ATTRIBUTIONS D'OPTIONS DE SOUSCRIPTION

| | Plan n°13 | Plan n°14 | Plan n°15 | Plan 2017 | Plan 2018 | Plan 2019 |
|--|--|--|--|--|--|--|
| Date de l'Assemblée Générale | 14/04/2011 | 17/04/2014 | 17/04/2014 | 13/04//2017 | 19/04/2018 | 18/04/2019 |
| Date du Conseil d'Administration | 14/05/2012 | 29/04/2015 | 26/04/2016 | 27/04/2017 | 25/04/2018 | 14/02/2019 |
| Date d'attribution | 12/06/2012 | 12/06/2015 | 08/06/2016 | 12/06/2017 | 08/06/2018 | 12/06/2019 |
| Nature du plan | Souscription | Souscription | Souscription | Souscription | Souscription | Souscription |
| Nombre total d'options de souscription consenties sous conditions de performances | 1 437 200 | 1 308 800 | 642 000 | 710 400 | 700 900 | 1 810 500 |
| - dont les mandataires sociaux | 7 200 | 16 000 | 13 000 | 13 000 | 13 000 | 13 000 |
| - dont aux 10 premiers attributaires salariés | 302 000 | 368 000 | 114 000 | 118 000 | 103 000 | 460 000 |
| Point de départ d'exercice des options | 12/06/2016 | 12/06/2018 | 08/06/2019 | 12/06/2020 | 08/06/2021 | 12/06/2021 |
| Date d'expiration | 12/06/2019 | 12/06/2022 | 08/06/2023 | 12/06/2024 | 08/06/2025 | 12/06/2029 |
| Prix de souscription | 6,17 € | 15,46 € | 10,99 € | 11,45 € | 9,83 € | 8,87 € |
| Modalités d'exercice | Levée et cessibilité à partir du 4 ^{ème} anniversaire | Levée et cessibilité à partir du 3 ^{ème} anniversaire | Levée à partir du 3 ^{ème} anniversaire et cessibilité à partir du 4 ^{ème} anniversaire | Levée à partir du 3 ^{ème} anniversaire et cessibilité à partir du 4 ^{ème} anniversaire | Levée à partir du 3 ^{ème} anniversaire et cessibilité à partir du 4 ^{ème} anniversaire | Levée et cessibilité à partir du 2 ^{ème} anniversaire |
| Nombre d'actions souscrites au 31/12/19 | 568 285 | - | - | - | - | - |
| Nombre cumulé d'options de souscription ou d'achat d'actions annulées, non attribuées ou devenues caduques | 39 200 | 105 600 | 30 000 | 22 600 | 41 100 | 36 000 |
| Options de souscription ou d'achat d'actions restantes en fin d'exercice | - | 1 090 300 | 543 300 | 620 000 | 659 300 | 1 741 000 |

L'évolution du nombre d'options en cours de validité est présentée en note 7-4-5-2 des notes annexes aux états financiers consolidés de TF1 au 31 décembre 2019. La charge relative aux plans de souscription d'actions octroyés par TF1 est présentée en note 7-4-5-3 des mêmes notes annexes. La valorisation au moment de leur attribution, calculée à partir du modèle Black-Scholes est de : 0,70 euro (plan n° 13), 2,75 euros (plan n° 14), 2,15 euros (plan n° 15), 1,85 euro (plan 2017), 0,89 euro (plan 2018) et 0,97 euro (plan 2019).

Le plan antérieur dernièrement échu est le plan d'options n° 12 en date du 10 juin 2018.

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 2019

| Salariés | Nombre total d'options attribuées/d'actions souscrites ou achetées | Prix d'exercice | Date d'échéance | Plan n° |
|-----------------------|---|------------------------|------------------------|----------------|
| APRIKIAN Ara | 60 000 | 8,87 € | 12/06/2029 | 2019 |
| THUILLIER Thierry | 50 000 | 8,87 € | 12/06/2029 | 2019 |
| DENERY Philippe | 50 000 | 8,87 € | 12/06/2029 | 2019 |
| COUNILLON Jean-Michel | 50 000 | 8,87 € | 12/06/2029 | 2019 |
| BOSOM Arnaud | 50 000 | 8,87 € | 12/06/2029 | 2019 |
| PELLISSIER François | 45 000 | 8,87 € | 12/06/2029 | 2019 |
| BELLIN Christine | 45 000 | 8,87 € | 12/06/2029 | 2019 |
| CARCABAL Maylis | 40 000 | 8,87 € | 12/06/2029 | 2019 |
| GANDON Xavier | 35 000 | 8,87 € | 12/06/2029 | 2019 |
| BAILLY Fabrice | 35 000 | 8,87€ | 12/06/2029 | 2019 |

OPTIONS DE SOUSCRIPTION LEVEES AU COURS DE L'EXERCICE 2019 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° |
|--------------------|--|------------------------|------------------------|----------------|
| BOSOM Arnaud | 30 000 | 6,17 € | 12/06/2019 | 13 |
| DENERY Philippe | 20 000 | 6,17 € | 12/06/2019 | 13 |
| BAILLY Fabrice | 16 000 | 6,17 € | 12/06/2019 | 13 |
| JAOUEN Eric | 16 000 | 6,17 € | 12/06/2019 | 13 |
| DESCAMPS Tanguy | 12 800 | 6,17 € | 12/06/2019 | 13 |
| O'NEILL Damien | 12 800 | 6,17 € | 12/06/2019 | 13 |
| CASARIEGO Santiago | 9 600 | 6,17 € | 12/06/2019 | 13 |
| CROSSON Thomas | 9 600 | 6,17 € | 12/06/2019 | 13 |
| GUELAUD Antoine | 9 600 | 6,17 € | 12/06/2019 | 13 |
| LE MEIGNEN Sylvie | 9 600 | 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 31/12/2019 | 160 100 | - | - |
| Nombre d'actions attribuées, annulées ou caduques | - | 16 500 | 18 500 |
| Nombre d'actions en cours d'acquisition | - | 155 500 | 150 400 |

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 2019, 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 2019 | Date d'acquisition définitive |
|---------------|--|-------------------------------|
| NEANT | NEANT | NEANT |

ACTIONS DE PERFORMANCE ACQUISES AU COURS DE L'EXERCICE 2019 PAR LES DIX SALARIES (NON MANDATAIRES SOCIAUX) DE LA SOCIETE TF1 DONT LE NOMBRE D'ACTIONS DE PERFORMANCE EST LE PLUS ELEVE

| Salariés | Nombre total d'actions de performance acquises | Date d'acquisition | Plan n° |
|-----------------------|--|--------------------|---------|
| APRIKIAN Ara | 10 000 | 07/06/2019 | 2016 |
| DENERY Philippe | 8 500 | 07/06/2019 | 2016 |
| BOSOM Arnaud | 7 500 | 07/06/2019 | 2016 |
| COUNILLON Jean-Michel | 7 500 | 07/06/2019 | 2016 |
| BELLIN Christine | 6 500 | 07/06/2019 | 2016 |
| TASSAN TOFFOLA Sylvia | 6 100 | 07/06/2019 | 2016 |
| PELLISSIER François | 5 400 | 07/06/2019 | 2016 |
| BAILLY Fabrice | 5 400 | 07/06/2019 | 2016 |
| FRAPIER Sébastien | 5 400 | 07/06/2019 | 2016 |
| CARCABAL Maylïs | 4 400 | 07/06/2019 | 2016 |

1.3 AUTRES INFORMATIONS RELATIVES A LA REMUNERATION DU 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 A LA REMUNERATION DU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

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

(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 2019, 324 192 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 2019, sur la base des budgets annuels 2017, 2018 et 2019.

– 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 : 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.