



Boulogne-Billancourt, le 14 mars 2014

## PRECISIONS SUR LA REMUNERATION 2013 DU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

Pour tenir compte des recommandations AFEP/MEDEF sur la rémunération du dirigeant mandataire social, le groupe TF1 tient à apporter des précisions sur les règles de détermination de la rémunération variable de Nonce Paolini, d'une part au regard des critères de pondération retenus, et d'autre part au regard du pourcentage d'atteinte des objectifs en 2013 pour l'obtention de sa rémunération.

### Pondération des critères

La rémunération variable de Nonce Paolini est fondée sur les performances du Groupe, celles-ci étant déterminées par référence à trois critères économiques significatifs, auxquels s'ajoute un critère qualitatif.

Les 4 critères sont les suivants :

- ✓ Critère P1 : évolution du bénéfice net consolidé (part du Groupe) de Bouygues.  
Ce critère est de **30 % de la rémunération fixe** à l'atteinte de l'objectif et permet de prendre en compte l'ensemble des performances financières du groupe Bouygues.
- ✓ Critère P2 : évolution par rapport au plan du bénéfice net consolidé (part du Groupe) de TF1.  
Ce critère est de **35 % de la rémunération fixe** à l'atteinte de l'objectif et permet de récompenser le dirigeant pour le respect des engagements budgétaires.
- ✓ Critère P3 : évolution par rapport à l'exercice précédent du bénéfice net consolidé (part du Groupe) de TF1.  
Ce critère est de **35 % de la rémunération fixe** à l'atteinte de l'objectif et permet de prendre en compte les performances de croissance par rapport à l'exercice précédent.
- ✓ Critère P4 : ce critère est lui-même composé de 4 critères qualitatifs non publiés pour des raisons de confidentialité qui comptent pour **50 % de la rémunération fixe** à l'atteinte des objectifs.  
A compter de l'année 2014, ce critère P4 contiendra un critère qualitatif, relatif à la performance en matière de responsabilité sociétale de l'entreprise.

### Atteinte des objectifs

Pour chaque critère un objectif est défini.

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

Si l'objectif est dépassé ou s'il n'est pas atteint, la part variable varie linéairement à l'intérieur d'une fourchette : la part variable ne peut excéder un seuil maximum, ou se trouve réduite à zéro en-deça 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 chacun des dirigeants mandataires sociaux à 150 % de la rémunération fixe.

La part variable de la rémunération attribuée au dirigeant mandataire social pour 2013 représente 111,36 % de la rémunération fixe. Tous les critères précédemment cités ont été atteints pour prétendre à la rémunération variable à l'exception du premier critère « l'évolution du bénéfice net consolidé (part du Groupe) de Bouygues.

L'information sur les rémunérations est publiée au sein du document de référence et rapport financier annuel 2013, page 62, disponible sur le site internet [www.groupe-tf1.fr](http://www.groupe-tf1.fr).