

# INFORMATIONS SUR LES REMUNERATIONS

*Rapport sur les rémunérations selon article L. 225-102-1 et L. 225-37 alinéa 9 du Code de Commerce.*

Le présent chapitre rassemble les rapports requis par le Code de Commerce et les tableaux recommandés par :

- le Code de Gouvernement d'Entreprise AFEP/MEDEF révisé en novembre 2016, 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 10 décembre 2009 relative à l'information à donner dans les documents de référence sur la rémunération des mandataires sociaux.

## 1.1 REMUNERATIONS DES DIRIGEANTS ET MANDATAIRES SOCIAUX

### 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.
- Le 19 février 2016, Gilles Pélisson a pris ses fonctions de dirigeant mandataire social, remplaçant ainsi Nonce Paolini.
- Les principes régissant les modes de rémunération du dirigeant mandataire social ont été conservés pour Gilles Pélisson identiques à ceux en vigueur pour Nonce Paolini.

#### 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 2016, la rémunération fixe de Nonce Paolini s'est élevée à 383 333 euros.

Pour 2016, la rémunération fixe de Gilles Pélisson s'est élevée à 920 000 euros, dont 122 666 euros au titre de salarié et à 797 334 euros au titre de dirigeant mandataire social à compter du 19 février 2016.

## 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 pour Nonce Paolini, dirigeant mandataire social jusqu'au 18 février 2016, à 2 098 euros et à 6 220 euros pour Gilles Pélisson, dirigeant mandataire social depuis 19 février 2016.

## REMUNERATION VARIABLE

### Concernant la rémunération variable

Le Conseil a décidé en février 2007, puis en 2010, de modifier les critères de la rémunération variable, en tenant compte des recommandations AFEP/MEDEF.

La part variable est partie intégrante de la rémunération du mandataire social mais également de celle des *managers*.

Au sein du groupe TF1, les collaborateurs d'un niveau supérieur ou égal à celui de chef de service sont également éligibles à la part variable. Elle est versée chaque année en mars au titre de l'année précédente. Le niveau de part variable dépend de l'atteinte d'objectifs reposant sur des critères collectifs et individuels, quantitatifs et qualitatifs.

Le taux de part variable varie en fonction du niveau de responsabilités du collaborateur : plus le niveau de responsabilités est élevé, plus le taux de part variable est important.

### 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 2016 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 (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 (50 % de la rémunération fixe à l'atteinte des objectifs).

Depuis 2014, le Comité des Rémunérations a décidé d'inclure, dans les critères qualitatifs, un critère sur la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise.



Ce critère, reconduit pour l'exercice 2016, requérait le maintien de la présence de TF1 dans quatre indices de notation extrafinancière, au lieu de trois précédemment. Au cours de l'année, le groupe TF1 a bien été maintenu dans quatre indices de notation financière (DJSI, Ethibel, Gaïa, Oekom, notamment).

A 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%).

### **Plafond global**

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

Nonce Paolini, dirigeant mandataire social jusqu'au 18 février 2016, n'a pas reçu de part variable au titre de sa rémunération 2016.

La part variable de la rémunération attribuée pour 2016 à Gilles Pélisson, dirigeant mandataire social depuis le 19 février 2016, s'élève à 510 232 euros, soit 55.5 % de la rémunération fixe, Gilles Pélisson ayant souhaité renoncer à 50% de sa rémunération variable qui, telle que calculée selon les critères prévus, aurait été de 1 062 232 euros.

Pour mémoire, la rémunération variable perçue par Nonce Paolini était égale à :

- en 2009, 73 % de la rémunération fixe ;
- en 2010, 150 % de la rémunération fixe ;
- en 2011, 102 % de la rémunération fixe ;
- en 2012, 50 % de la rémunération fixe ;
- en 2013, 111 % de la rémunération fixe ;
- en 2014, 150 % de la rémunération fixe ;
- en 2015, 119 % de la rémunération fixe.

### **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 Nonce Paolini au titre de 2016.

Aucune rémunération exceptionnelle n'a été attribuée à Gilles Pélisson au titre de 2016.

### **JETONS DE PRESENCE**

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

### **OPTIONS D' ACTIONS ET ACTIONS DE PERFORMANCE**

Dans le cadre de ses fonctions chez Bouygues, des options donnant droit à la souscription d'actions nouvelles Bouygues peuvent être accordées au dirigeant mandataire social par le Conseil d'Administration de la société Bouygues.

Depuis 2010, Nonce Paolini n'a pas bénéficié d'options d'achat ou de souscription d'actions TF1.

Dans le cadre de ses fonctions chez Bouygues, Gilles Pélisson a reçu, au cours de l'exercice 2016, des options donnant droit à la souscription d'actions nouvelles Bouygues, consenties à compter du 30 mai 2016 par le Conseil d'Administration de la société Bouygues, lors de sa séance du 12 mai 2016.

### **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.

Le Conseil d'Administration de TF1 a acté, le 18 février 2014, que, 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.

## RETRAITE ADDITIVE DE NONCE PAOLINI, PRESIDENT DIRECTEUR GENERAL JUSQU'AU 18 FEVRIER 2016

En vertu d'un contrat régi par le Code des Assurances, Bouygues fait bénéficier les membres de son Comité de Direction générale d'un régime de retraite supplémentaire ouvrant droit à une pension annuelle de 0,92 % du salaire de référence (moyenne des trois meilleures années) par année d'ancienneté, plafonnée à huit fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale, soit 308 928 euros en 2016 (soit environ 33 % de la rémunération fixe).

Le bénéficiaire de cette retraite supplémentaire n'est acquis qu'après dix ans d'ancienneté dans le groupe Bouygues et si l'intéressé est présent au sein du Groupe lors du départ à la retraite. 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.

Cette retraite additive et les charges sociales y afférentes, pour l'exercice 2016, ont été refacturés par Bouygues à TF1 en application de la convention réglementée établie avec la société Bouygues, autorisée par le Conseil d'Administration du 29 octobre 2014 et approuvée par l'Assemblée Générale du 14 avril 2016.

## DEPART DE NONCE PAOLINI

Nonce Paolini a cessé d'exercer ses fonctions de Président directeur général de TF1 à compter du 19 février 2016.

Conformément à la recommandation AMF n° 2012-02, TF1 communique les conditions financières de son départ du groupe TF1.

Au titre de l'exercice 2016, une rémunération de 383 333 euros lui a été versée, représentant la partie fixe de sa rémunération jusque fin mai 2016. Il n'a pas été ajouté de part variable à cette rémunération.

Nonce Paolini n'a pas été bénéficiaire en 2016 d'options ou d'actions gratuites consenties par le Conseil d'Administration de TF1.

Le Conseil d'Administration de TF1 n'a pas octroyé à Nonce Paolini une indemnité de départ ou de non concurrence. Suite au versement des indemnités de mise à la retraite prévues par la convention collective qui régit le contrat de travail entre Bouygues et Nonce Paolini, Bouygues et TF1 étant convenues de se répartir ces indemnités au prorata du temps de présence dans chacune des sociétés, Bouygues a facturé à TF1 la somme de 1 314 992,10 euros.

Nonce Paolini est bénéficiaire d'une retraite supplémentaire d'un montant annuel de 186 700 euros. Conformément au Code AFEF/MEDEF, ce montant n'excède pas 45 % du revenu de référence.

Aucune provision n'avait été constituée par TF1 au titre de cette retraite supplémentaire, celle-ci ayant la forme d'un contrat d'assurance souscrit auprès d'un assureur extérieur.

## ASSEMBLEE GENERALE MIXTE DU 14 AVRIL 2016 - SAY ON PAY

L'Assemblée Générale réunie le 14 avril 2016 a donné un avis favorable sur les éléments de la rémunération attribuée au titre de l'exercice 2015 à Nonce Paolini (11<sup>ème</sup> résolution, adoptée à 95,54 % des voix).

## SYNTHESE DES REMUNERATIONS PERÇUES PAR LE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL NONCE PAOLINI AU TITRE DE L'EXERCICE 2016

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

<b>Paolini Nonce – PDG jusqu'au 18/02/2016 (en euros)</b>	<b>2016</b>	<b>2015</b>
Rémunérations dues au titre de l'exercice (détaillées au tableau 2)	405 903	2 072 644
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice (détaillées au tableau 4)	0	431 906
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice (détaillées au tableau 6)	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>405 903</b>	<b>2 504 550</b>
Évolution		

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

	2016		2015	
	Montants dus bruts avant impôts	Montants versés bruts avant impôts	Montants dus bruts avant impôts	Montants versés bruts avant impôts
<b>Paolini Nonce – jusqu'au 18/02/2016 (en euros)</b>				
Rémunération fixe	383 333	383 333	920 000	920 000
Évolution	-	-	=	=
Rémunération variable	-	-	1 380 000	1 092 500
Évolution	-	-	-	-20,8%
% Variable/Fixe	-	-	-	119%
Plafond	-	-	-	150%
Autres rémunérations <sup>(1)</sup>	-	-	-	-
Jetons de présence <sup>(2)</sup>	20 472	20 472	56 000	55 107
Avantages en nature	2 098	2 098	5 037	5 037
<b>TOTAL</b>	<b>405 903</b>	<b>405 903</b>	<b>2 361 037</b>	<b>2 072 644</b>

(1) Nonce Paolini n'a reçu aucune rémunération complémentaire, que ce soit de TF1, de Bouygues ou des filiales de TF1.

(2) Dont en 2016 : 2 597 euros au titre de TF1, 5 375 euros au titre de Bouygues, 12 500 euros au titre de Bouygues Telecom.

Dont en 2015 : 18 500 euros au titre de TF1, 25 000 euros au titre de Bouygues, 11 607 euros au titre de Bouygues Telecom.

La rémunération 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.

Pour 2016, la rémunération de Nonce Paolini s'est élevée à 405 903 euros.

La rémunération variable de Nonce Paolini est nulle en 2016.

### ÉVOLUTION A COMPTER DE L'EXERCICE 2016

Le Conseil d'Administration du 17 février 2016 a décidé que Gilles Pélisson bénéficierait d'une rémunération fixe de 920 000 €.

Le plafond théorique de la part variable ainsi que les critères quantitatifs et qualitatifs d'attribution restent identiques à ceux qui avaient été fixés pour Nonce Paolini.

### RETRAITE ADDITIVE

L'Assemblée Générale réunie le 14 avril 2016 a donné un avis favorable au complément de retraite bénéficiant à Gilles Pélisson à compter du 19 février 2016, date d'effet de son élection en qualité de Président directeur général (12<sup>ème</sup> résolution, adoptée à 76,86 % des voix).

Il sera proposé à la prochaine AG une résolution n°5 relative aux conditions dans lesquelles Gilles Pélisson bénéficiera en 2017 d'un régime de retraite additive.

Gilles Pélisson bénéficiera sous certaines conditions d'un régime de retraite additive lorsqu'il prendra sa retraite. Ce régime de retraite additionnelle est conforme aux caractéristiques présentées précédemment.

- 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 doit désormais être soumise au respect de conditions de performance.

Sur recommandation du Comité des Rémunérations, le Conseil d'Administration du 26 février 2016 a fixé ces conditions de performances qui ont été approuvées à l'Assemblée Générale du 14 avril 2016 dans le cadre du vote de la 12<sup>ème</sup> résolution afin d'approuver l'engagement réglementé visé par l'article L. 225-42-1 du Code de commerce au bénéfice de Gilles Pélisson.

Gilles Pélisson venant de prendre ses fonctions, 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 2016, sur la base du budget annuel 2016,
- pour l'exercice 2017, sur la base des budgets annuels 2016 et 2017 ;
- 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.

## SYNTHESE DES REMUNERATIONS PERÇUES PAR LE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL GILLES PÉLISSON AU TITRE DE L'EXERCICE 2016

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

Péligsson Gilles – PDG depuis le 19/02/2016 (en euros)	2016	2015
Rémunérations dues au titre de l'exercice (détaillées au tableau 2)	1 329 809	-
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice (détaillées au tableau 4)	197 888	-
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice (détaillées au tableau 6)	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>1 527 697</b>	<b>-</b>
Évolution	-	-

### TABLEAU 2 – REMUNERATIONS DU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL GILLES PÉLISSON

Péligsson Gilles – PDG depuis le 19/02/2016 (en euros)	2016		2015	
	Montants dus bruts avant impôts	Montants versés bruts avant impôts	Montants dus bruts avant impôts	Montants versés bruts avant impôts
Rémunération fixe	797 334	797 334	-	-
Évolution			-	-
Rémunération variable	510 232	-	-	-
Évolution			-	-
% Variable/Fixe <sup>(1)</sup>	55,5 %	-	-	-
Plafond	150 %	-	-	-
Autres rémunérations <sup>(2)</sup>	-	-	-	-
Jetons de présence <sup>(3)</sup>	16 023	16 023	-	-
Avantages en nature	6 220	6 220	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>1 329 809</b>	<b>819 577</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

(1) rapporté au salaire fixe annuel de 920 000€ annuel

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

(3) En 2016 : 18 500 euros au titre de TF1.

Pour 2016, la rémunération de Gilles Péligsson s'est élevée à 1 329 809 euros.

La rémunération variable Gilles Péligsson s'est élevée à 510 232 euros en 2016. Les critères quantitatifs n'ont pas été atteints dans leur intégralité contrairement aux critères qualitatifs qui ont tous été remplis.

La rémunération de Gilles Péligsson 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 des résultats dans un contexte économique, réglementaire et concurrentiel particulièrement complexe qui a pesé sur les performances financières de l'entreprise.

Toutefois, le résultat net du Groupe n'a pas progressé par rapport à l'année précédente, compte tenu d'un contexte économique qui a continué de peser sur les recettes publicitaires, et du poids des charges non courantes en 2016.

- 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.

## 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 30 % au titre de la responsabilité des administrateurs et à hauteur de 70 % en fonction de la présence aux séances du Conseil ;
- 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. Ce quatrième Comité a été créé au cours de l'année 2014.

En 2016, 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 274 439 euros, y compris ceux de Nonce Paolini et 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 2016	Montants bruts avant impôts dus au titre de l'exercice 2015
Claude Berda	Jetons de présence	4 828	16 650
Martin Bouygues	Jetons de présence	20 200	23 900
Olivier Bouygues	Jetons de présence	18 500	14 800
Fanny Chabirand <sup>(1)</sup> (représentant du personnel)	Jetons de présence	23 900	18 500
Laurence Danon	Jetons de présence	30 500	30 500
Pascaline de Dreuzy	Jetons de présence	20 364	-
Catherine Dussart	Jetons de présence	29 300	23 900
Janine Langlois-Glandier	Jetons de présence	23 900	23 900
Sophie Leveaux Talamoni <sup>(1)</sup> (représentant du personnel)	Jetons de présence	23 900	22 050
Philippe Marien	Jetons de présence	35 900	35 900
Gilles Pélisson	Jetons de présence	2 477	30 100
	Autre rémunération	122 666	153 333
Olivier Roussat	Jetons de présence	22 050	23 900
<b>TOTAL</b>		<b>378 485</b>	<b>417 433</b>

*(1) Les jetons de présence des Administrateurs représentants du personnel ont été directement versés aux syndicats CFTC (22 050 euros) et FO (18 500 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 les mandataires sociaux dirigeants successifs sont les suivants :

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

	Montants bruts avant impôts dus au titre de l'exercice 2016	Montants bruts avant impôts dus au titre de l'exercice 2015
Nonce Paolini	20 472€ <sup>(1)</sup>	55 107 € <sup>(2)</sup>
<b>TOTAL</b>	<b>20 472 €</b>	<b>55 107 €</b>

(1) Dont 2 597 euros au titre de TF1 dont Nonce Paolini a cessé d'être mandataire social dirigeant le 18 février 2016, 5 375 euros au titre de Bouygues, 12 500 euros au titre de Bouygues Telecom.

(2) Dont 18 500 euros au titre de TF1, 25 000 euros au titre de Bouygues, 11 607 euros au titre de Bouygues Telecom.

Les jetons de présence perçus par les mandataires sociaux dirigeants successifs sont les suivants :

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

	Montants bruts avant impôts dus au titre de l'exercice 2016	Montants bruts avant impôts dus au titre de l'exercice 2015
Gilles Pélisson	16 023€ <sup>(1)</sup>	-( <sup>(2)</sup> )
<b>TOTAL</b>	<b>16 023€</b>	<b>-</b>

(1) au titre de TF1.

(2) Gilles Pélisson n'était pas mandataire social dirigeant en 2015, ses jetons de présence pour 2015 en tant que mandataire social sont décrits précédemment.

## 1.2. RAPPORT SUR LES OPTIONS ET ACTIONS DE PERFORMANCE 2016

*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 2016, 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 GRATUITES (ACTIONS DE PERFORMANCE) TF1

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

L'Assemblée Générale Mixte du 17 avril 2014, dans sa 11<sup>e</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 11<sup>ème</sup> et 17<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 11<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 et dès 2009 pour le seul 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 130 collaborateurs sont bénéficiaires des plans d'options et d'actions de performance, mandataires sociaux ou 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'a été faite à Gilles Péliisson, dirigeant mandataire social depuis le 19 février 2016.
- aucune décote n'est appliquée dans le cas d'attribution d'options ;
- les attributions d'options et d'actions de performance sont assorties de deux conditions de performance cumulatives fixées par le Conseil d'Administration sur proposition du Comité des Rémunérations mesurées au minimum au cours de trois exercices ; l'exercice des options et le bénéfice des actions de performance sont en outre soumis à la condition de présence du bénéficiaire dans le Groupe, sauf exception ;

- 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, prévoyant que les options attribuées ne pourront pas être exercées et que les actions souscrites provenant des levées ne pourront pas être cédées pendant la période précédant la publication des comptes. Depuis la recommandation de l'AMF de novembre 2010, cette période s'étend des trente jours calendaires précédant le jour de la publication des comptes trimestriels, semestriels ou annuels de 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 ;
- les deux derniers plans d'options ont été attribués au mois de juin 2015 et 2016; aucun plan d'options n'a été attribué en 2013, ni 2014.
- Un plan d'actions de performance a été attribué au mois de juin 2016.

## REGLES SPECIFIQUES APPLICABLES AUX MANDATAIRES SOCIAUX

Aucune attribution d'option et d'action gratuite n'a été faite à Gilles Pélisson, dirigeant mandataire social depuis le 19 février 2016.

Nonce Paolini, Président directeur général jusqu'au 18 février 2016 n'a jamais été bénéficiaire d'actions de performances ; il n'a plus bénéficié d'attribution d'options depuis 2010.

Les principales caractéristiques de la politique d'attribution appliquées aux mandataires sociaux, dont au Président directeur général, sont conformes aux recommandations du Code AFEP/MEDEF (étant précisé que le Code AFEP/MEDEF dans sa nouvelle rédaction révisée de novembre 2016 n'a pas encore reçu d'application) et sont les suivantes :

- interdiction de l'attribution d'options ou actions gratuites en raison du départ d'un dirigeant ;
- interdiction du recours à des opérations spéculatives ou de couverture de risque ayant pour objet l'exercice des options ou la vente des actions gratuites ;
- obligation de conserver jusqu'en fin de fonction un certain nombre d'actions issues des levées d'options.  
Cette disposition a été mise en œuvre, pour la première fois, lors de l'attribution d'options en 2009. Le Conseil a choisi de fixer à 25 % (après la cession du nombre d'actions nécessaires au financement de la levée des options et au paiement des impôts et prélèvements sociaux afférents), la quantité d'actions issues de levées d'options que les dirigeants mandataires sociaux sont tenus de conserver jusqu'à la cessation de leurs fonctions ;
- conditions de performances à respecter pour les dirigeants mandataires sociaux lors de l'attribution et de l'exercice des options.

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

Depuis plusieurs années, le Conseil d'Administration choisit le mécanisme des stock-options pour fidéliser et intéresser au développement du Groupe les dirigeants et collaborateurs, cette année, il a été également attribué des actions de performance à destination de certains dirigeants.

Ce choix d'attribution d'actions de performance répond à la volonté de les associer étroitement au lancement et à la réussite du plan de transformation du Groupe TF1.

## APPLICATION DE CONDITIONS DE PERFORMANCE

L'exercice des options des plans n° 12, 13, 14 et 15 et le bénéfice des actions de performance sont soumis à des conditions de performance. Le Conseil d'Administration a fixé deux critères de performance, indépendants l'un de l'autre, qui déterminent le nombre d'options qui seront définitivement acquises ou attribuées.

Pour chaque critère :

- si la réalisation est supérieure ou égale à 90 % des objectifs, 100 % des options seront exerçables et 100 % des actions de performance seront définitivement acquises ;
- si la réalisation est supérieure ou égale à 70 % et inférieure à 90 % des objectifs, les options seront exerçables et les actions de performance acquises à hauteur du pourcentage de réalisation atteint de manière linéaire ;
- si la réalisation est inférieure à 70 %, aucune option ni action de performance ne sera exerçable ou acquise.

Pour le plan n° 12, 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.



Le 18 février 2014, le Conseil d'Administration a été informé par le Comité des Rémunérations qu'au vu de son analyse des critères de performances conditionnant l'exercice des options du plan n° 12, les bénéficiaires se sont vu définitivement attribuer 100 % du nombre d'options (exerçables avant la date de caducité fixée au 10 juin 2018).

Pour le plan n° 13, 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.

Le 17 février 2016, le Conseil d'Administration a été informé par le Comité des Rémunérations qu'au vu de son analyse des critères de performances conditionnant l'exercice des options du plan n° 13, les bénéficiaires se sont vu définitivement attribuer 100 % du nombre d'options (exerçables avant la date de caducité fixée au 12 juin 2019).

Pour le plan n° 14, le calcul s'effectuera à partir de la moyenne arithmétique des performances des exercices 2015, 2016, 2017 à périmètre constant, comparée aux budgets fixés en 2014, 2015, 2016 pour les exercices respectifs de 2015, 2016, 2017.

Pour le plan n° 15 et le plan d'actions de performance attribué en 2016, le calcul s'effectuera 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.

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 :
  - plans 12 et 13 : 4 ans après la date d'attribution des options.
  - plans 14 et 15 : 3 ans après la date d'attribution des options ;
- Période d'exercice :
  - plans 12 et 13 : 3 ans après l'expiration du délai d'indisponibilité.
  - plans 14 et 15 : 4 ans après l'expiration du délai d'indisponibilité ;
- 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.

## **OPTIONS DE SOUSCRIPTION ATTRIBUEES OU LEVEES EN 2016**

### **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 2016.

Le 26 avril 2016, le Conseil d'Administration a décidé l'attribution, en date du 8 juin 2016, de 642 000 options, soit 0,3 % du capital, à 100 bénéficiaires du groupe TF1.

Le prix d'exercice de 10,99 euros par action est égal à la moyenne des cours des 20 séances de Bourse précédant le 8 juin 2016.

Au moment de l'attribution et conformément à la méthode retenue pour les comptes consolidés, la valeur de chaque option s'élevait à 2,15 euros.

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

Au cours de l'année 2016, 316 693 options de souscription d'actions TF1 ont été levées, 131 176 dans le cadre du plan n° 11 et 185 517 dans le cadre du plan 13. Le prix d'exercice est de 5,98 euros pour le plan n° 11 et de 6,17 euros pour le plan n°13. Aucune décote n'a été appliquée.

Au 31 décembre, les options de souscription TF1 potentiellement exerçables sont celles du plan n° 13, soit 1 117 683 options, soit un total de 0,53 % 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 2016.

De 2010 à février 2016, Nonce Paolini n'a pas bénéficié d'options d'achat ou de souscription TF1.

Dans le cadre de ses fonctions chez Bouygues, Gilles Pélisson a reçu, au cours de l'exercice 2016, des options donnant droit à la souscription d'actions nouvelles Bouygues, consenties à compter du 30 mai 2016 par le Conseil d'Administration de la société Bouygues, lors de sa séance du 12 mai 2016.

**TABLEAU 4 – OPTIONS CONSENTIES AU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL EN 2016**

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 : 12/05/2016 Date d'attribution :					Du 30 mai 2018 au 30 mai 2026
Gilles Pélisson	30/05/2016	Souscription	2,4736 €	80 000	29 €	
<b>TOTAL</b>			<b>197 888€</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 30 mai 2016 ; aucune décote n'a été appliquée.

**TABLEAU 5 – LEVEES D'OPTIONS DE SOUSCRIPTION EFFECTUEES PAR LE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL DE LA SOCIETE TF1 EN 2016**

Nonce Paolini, dirigeant mandataire social jusqu'au 18 février 2016, n'a pas levé d'options de souscription en 2016.

Gilles Pélisson, dirigeant mandataire social depuis le 19 février 2016, n'a pas levé d'options de souscription en 2016.

**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 2016 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 15 Date du Conseil : 26/04/2016 Date d'attribution :			
Sophie Leveaux Talamoni	08/06/2016	Souscription	13 000	10,99 €
<b>TOTAL</b>			<b>13 000</b>	

Sophie Leveaux Talamoni n'a pas réalisé de levée d'options de souscription d'actions en 2016.

## ACTIONS DE PERFORMANCE

Un plan d'actions de performance a été attribué en 2016.

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

Aucune action de performance n'a été attribuée au dirigeant mandataire social par la société en 2016.

### 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 aux dirigeants mandataires sociaux successifs, Nonce Paolini et Gilles Pélisson.

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

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

	Plan n°11	Plan n°12	Plan n°13	Plan n°14	Plan n°15
Date de l'Assemblée Générale	17/04/2007	14/04/2011	14/04/2011	17/04/2014	17/04/2014
Date du Conseil d'Administration	18/02/2009	12/05/2011 et 25/07/2011	14/05/2012	29/04/2015	26/04/2016
Date d'attribution	20/03/2009	10/06/2011	12/06/2012	12/06/2015	08/06/2016
Nature du plan	souscription	souscription	souscription	souscription	souscription
Nombre total d'options de souscription consenties	2 000 000	1 500 000	1 437 200	1 308 800	642 000
- dont les mandataires sociaux	56 000	7 200	7 200	16 000	0
- dont aux 10 premiers attributaires salariés	340 000	272 000	302 000	368 000	114 000
Nombre total d'options de souscription consenties sous conditions de performances	50 000	1 500 000	1 437 200	1 308 800	642 000
Point de départ d'exercice des options	20/03/2012	10/06/2015	12/06/2016	12/06/2018	08/06/2019
Date d'expiration	20/03/2016	10/06/2018	12/06/2019	12/06/2022	08/06/2023
Prix de souscription	5,98€	12,47 €	6,17 €	15,46 €	10,99 €
Modalités d'exercice	Levée à partir du 3ème anniversaire Cessibilité à partir du 4ème anniversaire	Levée et cessibilité à partir du 4ème anniversaire	Levée et cessibilité à partir du 3ème anniversaire	Levée et cessibilité à partir du 3ème anniversaire	Levée et cessibilité à partir du 3ème anniversaire
Nombre d'actions souscrites au 31/12/16	1 649 000	244 400	185 517	-	-
Nombre cumulé d'options de souscription ou d'achat d'actions annulées, non attribuées ou devenues caduques	351 000	147 200	134 000	40 800	14 700
<b>Options de souscription ou d'achat d'actions restantes en fin d'exercice</b>	<b>0</b>	<b>1 108 400</b>	<b>1 117 683</b>	<b>1 268 000</b>	<b>627 300</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 2016. 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 (plan n° 14) et 2,15€ (plan n° 15).

Les plans antérieurs dernièrement échus sont : Le plan d'options n° 10 est devenu caduc le 20 mars 2015, le plan d'options n° 11 est devenu caduc le 20 mars 2016.

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

**TABLEAU 8 – HISTORIQUE DES ATTRIBUTIONS DES ACTIONS DE PERFORMANCE**

<b>Actions de performance 2016</b>	
Date d'Assemblée	14-avr.-16
Date du Conseil d'Administration	26-avr-16
Date d'attribution	08-juin-16
Nature des actions	actions à émettre
Nombre maximum d'actions attribuées	170 000
dont aux mandataires sociaux	0
dont aux 10 premiers attributaires salariés	maximum : 79 600
Période d'acquisition	du 8 juin 2016 au 7 juin 2019
Période de conservation	du 8 juin 2019 au 7 juin 2020
Date de cession	à partir du 8 juin 2020
Juste valeur du nombre probable d'actions attribuées estimé à l'origine	1,9 million d'euros
Critère de présence	Oui
Critères de performance	Oui
Nombre d'actions acquises au 31/12/2016	-
Nombre d'actions attribuées annulées ou caduques	9 900
Nombre d'actions en cours d'acquisition	160 100

**TABEAU 9 – OPTIONS DE SOUSCRIPTION CONSENTIES A OU LEVEES PAR DIX SALARIES (NON MANDATAIRES SOCIAUX) DE LA SOCIETE TF1 AYANT REÇU LE PLUS GRAND NOMBRE D’OPTIONS EN COURS DE L’EXERCICE 2016**

	Nombre total d’options attribuées/d’actions souscrites ou achetées	Prix moyen pondéré	Date d’échéance	Plan n°
<b>Options consenties, durant l’exercice, par l’émetteur et toute société comprise dans le périmètre d’attribution des options, aux dix salariés de l’émetteur et de toute société comprise dans ce périmètre, dont le nombre d’options ainsi consenties est le plus élevé.</b>				
Jean Michel Gras	13 000	10,99	08/06/2019	15
Marie Guillaumond Tenet	13 000	10,99	08/06/2019	15
Christophe Marx	13 000	10,99	08/06/2019	15
Nathalie Toulza Madar	13 000	10,99	08/06/2019	15
Mathieu Vergne	13 000	10,99	08/06/2019	15
Frédéric Carne	10 000	10,99	08/06/2019	15
Anne Claire Coudray	10 000	10,99	08/06/2019	15
Frédéric Pedraza	10 000	10,99	08/06/2019	15
Laurent Bliaut	9 500	10,99	08/06/2019	15
Jérôme Dessaux	9 500	10,99	08/06/2019	15
<b>Options détenues sur l’émetteur et les sociétés visées précédemment, levées, durant l’exercice, par les dix salariés de l’émetteur et de ces sociétés, dont le nombre d’options ainsi achetées ou souscrites est le plus élevé.</b>				
Jean-Michel Counillon	30 000	6,17	12/06/2019	13
Catherine Nayl Perrot	20 000	6,17	12/06/2019	13
Patrice Bailly	12 000	5,98	20/03/2016	11
Hervé Pavard	12 000	5,98	20/03/2016	11
Elisabeth Durand Bernard	10 000	5,98	20/03/2016	11
Patrice Bailly	7 200	6,17	12/06/2019	13
Philippe Moncorps	6 000	5,98	20/03/2016	11
François Xavier Pietri	4 800	6,17	12/06/2019	13
Catherine Puiseux Kapko	4 800	6,17	12/06/2019	13
David Sedel	4 000	5,98	20/03/2016	11

**TABEAU 10 – HISTORIQUE DES ATTRIBUTIONS GRATUITES D’ACTIONS**

**Actions de performance consenties, durant l’exercice, par l’émetteur et toute société comprise dans le périmètre d’attribution des actions de performance, aux dix salariés de l’émetteur et de toute société comprise dans ce périmètre, dont le nombre d’actions de performance ainsi consenties est le plus élevé.**

Bénéficiaires	Nombre d’actions de performance	
	attribuées en 2016	Date d’acquisition définitive
Ara APRIKIAN	10 000	07/06/2019
Régis RAVANAS	10 000	07/06/2019
Olivier ABECASSIS	8 500	07/06/2019
Philippe DENERY	8 500	07/06/2019
Catherine NAYL PERROT	8 500	07/06/2019
Arnaud BOSOM	7 500	07/06/2019
Jean-Michel COUNILLON	7 500	07/06/2019
Christine BELLIN	6 500	07/06/2019
Frédéric IVERNEL	6 500	07/06/2019
Olivier JACOBS	6 100	07/06/2019

## 1.3 AUTRES INFORMATIONS SUR LE 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
Paolini Nonce – PDG jusqu'au 18 février 2016	X <sup>(1)</sup>		X <sup>(2)</sup>			X <sup>(4)</sup>		X
Gilles Pelisson – PDG depuis le 19 février 2016	X <sup>(1)</sup>		X <sup>(3)</sup>			X <sup>(4)</sup>		X

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

(2) Cf. § 2.3.1 – « Concernant le complément de retraite ». 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 2016, 308 928 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. § 2.3.1 – « L'Assemblée Générale du 14 avril 2016 a approuvé à 77 % 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. Gilles Pélisson venant de prendre ses fonctions, 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 2016, sur la base du budget annuel 2016,
- pour l'exercice 2017, sur la base des budgets annuels 2016 et 2017 ;
- 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.