

PRINCIPES DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX AU TITRE DE 2020

Rapport sur les rémunérations selon article L. 225-37-2 du Code de Commerce.

1.1 ELEMENTS DE REMUNERATION ATTRIBUABLES AU PRESIDENT DIRECTEUR GENERAL AU TITRE DE 2020

Le Conseil d'Administration a arrêté et approuvé ce rapport lors de sa séance du jeudi 13 février 2020.

I- Principes généraux

Le Conseil d'Administration a arrêté comme suit pour l'exercice 2020 les neuf principes généraux sur le fondement desquelles seraient déterminés les rémunérations et avantages du Président Directeur général de TF1.

1. Respect des recommandations du code AFEP/MEDEF.
2. Aucune indemnité de cessation de fonctions ou indemnité de non-concurrence en cas de départ.
3. Niveau des rémunérations prenant en compte l'existence d'une retraite additive plafonnée et le fait qu'aucune indemnité de cessation de fonctions ou de non-concurrence n'a été consentie.
4. Prise en compte du niveau et de la difficulté des responsabilités du dirigeant mandataire social. Prise en compte de son expérience dans la fonction et de son ancienneté dans le Groupe.
5. Prise en compte des pratiques relevées dans les groupes ou entreprises exerçant des activités comparables.
6. Une structure des rémunérations incitative se décomposant comme suit :
 - une rémunération fixe,
 - une rémunération variable annuelle,
 - une rémunération au titre d'administrateur,
 - des avantages en nature limités,
 - une retraite additive.
7. Pas de rémunération variable annuelle différée. Pas de rémunération variable pluri annuelle.
8. Faculté laissée au Conseil d'Administration de décider le versement d'une rémunération exceptionnelle mais réservée à des circonstances effectivement exceptionnelles.
9. Aucune rémunération supplémentaire versée au dirigeant mandataire social par une filiale du Groupe en dehors d'une rémunération au titre d'administrateur.

II- Critères retenus en 2020 par le Conseil d'Administration pour déterminer, répartir et attribuer les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature du dirigeant mandataire social

Rémunération fixe

920 000 €.

Rémunération variable annuelle

Au maximum 150 % de la rémunération fixe soit un plafond de 1 380 000 €.

La rémunération variable annuelle serait déterminée par application de cinq critères (se référant pour quatre d'entre eux à un plan d'affaires à trois ans) ouvrant la possibilité de recevoir cinq primes P1, P2, P3, P4 et P5.

- P1** Cash-flow libre¹ de Bouygues réalisé au cours de l'exercice / Objectif = Cash-flow libre du plan 2020
- P2** Cash-flow libre¹ du groupe TF1 réalisé au cours de l'exercice / Objectif = Cash-flow libre du plan 2020
- P3** Marge opérationnelle courante (MOC) du groupe TF1 réalisée au cours de l'exercice / Objectif = MOC du plan 2020
- P4** Résultat net consolidé (RNC)² du groupe TF1 réalisé au cours de l'exercice / Objectif = RNC du plan 2020, plafonné si inférieur de 20% au RNC de l'exercice précédent 2019
- P5** Trois critères extra-financiers :
- Conformité (implication dans le développement des programmes de *compliance* et la mise en œuvre de la loi Sapin 2) avec une pondération de 10 % ;
 - Responsabilité sociale et environnementale (amélioration du taux de féminisation du Comité de Management³ et maintien dans au moins deux indices de notation extra-financière) avec une pondération de 10% ;
 - Performance managériale avec une pondération de 20 %.

Le Comité de Sélection et des Rémunérations a également prévu de fixer un objectif de réduction des émissions de CO² à partir de 2021 ; le travail consistant d'ici là à préciser les modalités de mesure de ces émissions pour le groupe TF1.

Méthode de détermination de la rémunération variable annuelle 2020

La méthode de détermination de la rémunération variable du dirigeant mandataire social serait la suivante (avec RF = Rémunération Fixe).

¹ Cash-flow libre après variation du BFR d'exploitation et du BFR lié aux immobilisations d'exploitation. Cet indicateur sera retraité des éléments exceptionnels.

² Cet indicateur sera retraité des éléments exceptionnels.

³ Comité rassemblant les principaux managers du groupe TF1 (environ 150 collaborateurs).

P1, P2, P3 et P4

Le poids effectif de chaque critère déterminant le versement de chacune des quatre primes P1, P2, P3 et P4 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 10% à l'Objectif → P1 = 0% de RF ;
- Si la performance de P1 se situe entre [Objectif -10%] et l'Objectif → P1 = 10% à 25% de RF ;
- Si la performance de P1 se situe à l'Objectif → P1 = 25% de RF ;
- Si la performance de P1 se situe entre l'Objectif et [Objectif +10%] → P1 = 25% à 30% de RF.

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

2) Pour la prime P2 :

- Si la performance de P2 est inférieure de plus de 6,7% à l'Objectif → P2 = 0% de RF ;
- Si la performance de P2 se situe entre [Objectif -6,7%] et l'Objectif → P2 = 10% à 15% de RF ;
- Si la performance de P2 se situe à l'Objectif → P2 = 15% de RF ;
- Si la performance de P2 se situe entre l'Objectif et [Objectif +13,3%] → P2 = 15% à 25% de RF.

Entre ces limites le poids effectif de la 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% de RF ;
- 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 à l'Objectif → P3 = 35% de RF ;
- Si la performance de P3 se situe entre l'Objectif et [Objectif +20%] → P3 = 35% à 45% de RF.

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

4) Pour la prime P4 :

- Si la performance de P4 est inférieure de plus de 10 % à l'Objectif → P4 = 0% de RF ;
- Si la performance de P4 se situe entre [Objectif -10%] et l'Objectif → P4 = 0 à 35% de RF ;
- Si la performance de P4 se situe à l'Objectif → P4 = 35% de RF ;
- Si la performance de P4 se situe entre l'Objectif et [Objectif +20%] → P4 = 35% à 60% de RF.

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

Si le résultat net consolidé de TF1 prévu au Plan est inférieur d'au moins 20% à celui de l'exercice précédent 2019, P4 est plafonné à 25%.

P5

Le Conseil d'Administration définit le poids effectif de P5 sans pouvoir dépasser le plafond de 40 % de RF.

Plafond

La somme des cinq primes P1, P2, P3, P4 et P5 calculées selon la méthode décrite ci-dessus ne peut jamais dépasser un **plafond de 150 % de RF**.

Dans le cas où aucune des primes P2, P3 et P4 ne seraient dues, le montant total des primes P1 et P5 ne pourra excéder le plafond de 70 % de la rémunération fixe.

Autres rémunérations

Les autres rémunérations versées par une filiale du Groupe seraient conservées par le dirigeant mandataire social.

Indemnité de cessation de fonction

Une indemnité de départ peut être versée au titre des fonctions salariées exercées au sein du Groupe, exclusion faite de toute période d'activité en tant que mandataire social, conformément au Code du travail et à la convention collective nationale appliquée par la société concernée.

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

Avantages en nature

Une voiture de fonction est allouée au dirigeant mandataire social.

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 Bouygues⁴.

Régime de retraite complémentaire

Régime de retraite collectif à droits aléatoires régi par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale (droits au titre des périodes d'emploi antérieures au 1^{er} janvier 2020).

Le dirigeant mandataire social Gilles Pélisson, affilié au régime avant le 4 juillet 2019, est éligible au régime de retraite additif à prestations définies régi par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale. Le régime de retraite a été mis en conformité avec les dispositions de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019, dite loi Pacte, et de l'ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019. Le régime de retraite a donc été fermé à toute nouvelle affiliation à compter du 4 juillet 2019 et les droits des bénéficiaires actuels ont été gelés au 31 décembre 2019.

Sous réserve de la fin de leur carrière au sein du groupe Bouygues, les dirigeants affiliés avant le 4 juillet 2019 bénéficient du présent régime dont les caractéristiques sont les suivantes :

1. Conditions d'entrée dans le régime et autres conditions pour pouvoir en bénéficier :
 - être membre du comité de direction générale de Bouygues, au jour du départ ou de la mise à la retraite,

⁴ Pour connaître les modalités d'attribution de ces options, se reporter au Document d'Enregistrement Universel de Bouygues.

- avoir au moins dix années d'ancienneté au sein du groupe Bouygues au moment du départ ou de la mise à la retraite,
 - achever définitivement la carrière professionnelle au sein de l'une des sociétés du Groupe (cette condition est remplie lorsque le salarié fait partie des effectifs à la date de son départ ou de sa mise à la retraite),
 - être âgé d'au moins 65 ans au jour du départ ou de la mise à la retraite,
 - procéder à la liquidation des régimes de retraite obligatoires de base de la Sécurité sociale, et complémentaires obligatoires AGIRC-ARRCO ;
2. Rémunération de référence égale au salaire brut moyen des trois meilleures années civiles, perçu par le dirigeant au sein du groupe Bouygues, pendant sa période d'appartenance au comité de direction générale de Bouygues, revalorisée selon l'évolution du point AGIRC-ARRCO, à la date de cessation du mandat ou de la rupture du contrat de travail. Le salaire brut de référence s'entend des rémunérations fixes et variables annuelles prises en compte pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale, en application des dispositions de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale ;
3. Rythme d'acquisition des droits : rythme annuel ;
4. Plafond annuel d'acquisition des droits à pension : 0,92 % du salaire de référence ;
5. Plafond général : huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (324 192 euros en 2019) ;
6. Financement externalisé auprès d'une compagnie d'assurance à laquelle est versée chaque année une cotisation ;
7. Conditions de performance

Les conditions de performance pour 2019 étaient les suivantes :

Exercice 2019 : Objectif = que la moyenne des résultats nets consolidés part du Groupe de l'exercice 2019 et des deux exercices 2018 et 2017 ("Moyenne RNC") ne soit pas de plus de 10 % inférieure à la moyenne des résultats nets consolidés prévus par le plan 2019 et les plans des deux exercices 2018 et 2017.

Modalités de détermination de l'acquisition de droits à pension en fonction des performances :

- si la Moyenne RNC est égale à l'Objectif ou est supérieure à l'Objectif → droits à pension annuels = 0,92 % du salaire de référence ;
- si la Moyenne RNC est de plus de 10 % inférieure à l'Objectif → droits à pension annuels = 0.

Entre cette limite inférieure et cette limite supérieure, les droits à pension attribués varieraient linéairement de 0 à 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.

Il résulte de la fermeture du régime et du gel des droits des bénéficiaires qu'aucun droit ne peut être acquis au titre du présent régime de retraite à compter du 1^{er} janvier 2020. Dès lors, il n'est pas nécessaire de définir des conditions de performance à ce titre.

Régime de retraite collectif à droits acquis régi par l'article L. 137-11-2 du Code de la Sécurité sociale (droits au titre des périodes d'emploi postérieures au 1^{er} janvier 2020).

Le Conseil d'Administration a décidé de mettre en place un nouveau régime de retraite, conformément aux dispositions légales en vigueur. Celui-ci permettra aux dirigeants mandataires sociaux n'ayant pas atteint le plafond retenu par le Conseil d'Administration de constituer des droits

à retraite pour les périodes d'emploi postérieures au 1^{er} janvier 2020 qui permettent d'acquérir le même niveau de droits à rente (0,92 % par an) que le régime antérieurement en vigueur et dans le respect des conditions de performance décrites ci-avant. Conformément à la nouvelle réglementation, les droits à retraite seront acquis annuellement et ne seront plus subordonnés à une condition de présence au moment du départ à la retraite.

Le dirigeant mandataire social Gilles Pélisson est éligible à ce nouveau régime de retraite.

1.2 ELEMENTS DE REMUNERATION ATTRIBUABLES AUX MANDATAIRES SOCIAUX AU TITRE DE 2020

L'enveloppe annuelle pour rémunérer l'activité des mandataires sociaux avait été fixée lors de l'Assemblée Générale du 23 avril 2003 à 350 000 euros ; la répartition étant laissée à l'initiative du Conseil d'Administration.

Les principes de répartition sont les suivants :

- 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, de la RSE et du Mécénat : 1 350 euros par membre, par trimestre.

Ces montants sont distribués à hauteur de 70 % en fonction de la présence aux séances du Conseil et Comités et 30 % au titre de la responsabilité des administrateurs.