

INFORMATIONS SUR LES REMUNERATIONS 2017

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 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 17 novembre 2017 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, ni par une filiale du groupe TF1

Rôle du Conseil d'Administration

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

La rémunération déterminée par le Conseil d'Administration correspond à l'intérêt général de l'entreprise. Elle résulte de la prise en compte des trois éléments suivants :

- performances de l'entreprise : le Conseil a jugé que cette rémunération était fonction du travail effectué et des résultats obtenus, dans un contexte économique, réglementaire et concurrentiel particulièrement complexe ;
- performances boursières : la rémunération a été considérée au regard des performances boursières de l'entreprise et notamment de l'évolution du cours moyen de l'action ;
- comparaison sectorielle et intra-Groupe : la rémunération est appréciée en comparaison avec celles des autres dirigeants du secteur, en France et en Europe. Elle est également fixée, selon des règles homogènes entre les différents métiers du groupe Bouygues.

Cette rémunération et les charges sociales afférentes sont versées au dirigeant mandataire social par Bouygues dont il est salarié puis refacturées à TF1. Le Conseil d'Administration de TF1 autorise annuellement la refacturation de cette rémunération.

REMUNERATION FIXE

La rémunération fixe du dirigeant mandataire social est revue annuellement par le Conseil d'Administration de TF1, conformément à l'article L. 225-53 du Code de Commerce, après avis du Comité des Rémunérations. Elle correspond à l'intérêt général de l'entreprise, et résulte de la prise en compte des éléments suivants :

- le niveau et la difficulté des responsabilités ;
- l'expérience dans la fonction ;
- l'ancienneté dans le Groupe ;
- les pratiques relevées dans le Groupe ou les entreprises exerçant des activités comparables.

Pour 2017, 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. De même, une part variable est accordée aux *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, qui 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 2017 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 2017, requérait le maintien de la présence de TF1 dans quatre indices de notation extrafinancière. 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.

La part variable de la rémunération attribuée pour 2017 à Gilles Pélisson, dirigeant mandataire social depuis le 19 février 2016, s'élève à 1 380 000 euros, soit 150% de la rémunération fixe.

Pour mémoire, la rémunération variable perçue par l'ancien dirigeant mandataire social était égale à :

- 2012 : 50 % de la rémunération fixe ;
- 2013 : 111 % de la rémunération fixe ;
- 2014 : 150 % de la rémunération fixe ;
- 2015 : 119 % de la rémunération fixe.

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

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

JETONS DE PRESENCE

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

OPTIONS D' ACTIONS ET ACTIONS DE PERFORMANCE

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.

Gilles Pélisson a reçu, au cours de l'exercice 2017, des options donnant droit à la souscription d'actions nouvelles Bouygues, consenties à compter du 1^{er} juin 2017 par le Conseil d'Administration de la société Bouygues, lors de sa séance du 16 mai 2017.

INDEMNITES DE PRISE, CESSATION OU CHANGEMENT DE FONCTIONS

Le dirigeant mandataire social ne bénéficie ni d'indemnités, ni d'avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions. Aucune indemnité relative à une clause de non-concurrence n'est prévue.

Le groupe Bouygues et ses filiales n'ont souscrit aucun engagement et n'ont consenti aucune promesse relative à l'octroi d'une indemnité de départ au bénéfice des administrateurs salariés. Bien qu'il ne s'agisse pas d'indemnités de séparation, il est précisé qu'en cas de rupture de son contrat de travail, un administrateur qui est salarié de la société Bouygues bénéficie de la convention collective applicable (pour Bouygues SA, la convention collective des cadres du bâtiment de la région parisienne) qui lui assure une indemnité d'environ un an de salaire.

ASSEMBLEE GENERALE MIXTE DU 13 AVRIL 2017 - SAY ON PAY

L'Assemblée Générale a donné un avis favorable sur les éléments de la rémunération attribuée au titre de l'exercice 2016 à Gilles Pélisson (7^{ème} résolution, adoptée à 91,1 % des voix).

L'Assemblée Générale réunie le 13 avril 2017 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, 8^{ème} résolution, adoptée à 83,7 % des voix).

SYNTHESE DES REMUNERATIONS DU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL GILLES PÉLISSON AU TITRE DE L'EXERCICE 2017

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)	2017	2016
Rémunérations dues au titre de l'exercice (détaillées au tableau 2)	2 324 720	1 329 809
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice (détaillées au tableau 4)	263 736	197 888
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice (détaillées au tableau 6)	-	-
TOTAL	2 588 456	1 527 697
Évolution	+ 69%	-

TABLEAU 2 – REMUNERATIONS DU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL GILLES PÉLISSON

Péligsson Gilles – PDG depuis le 19/02/2016 (en euros)	2017		2016	
	Montants dus bruts avant impôts	Montants versés bruts avant impôts	Montants dus bruts avant impôts	Montants versés bruts avant impôts
Rémunération fixe	920 000	920 000	797 334 ⁽⁰⁾	797 334 ⁽⁰⁾
Évolution	ns ⁽⁰⁾	ns ⁽⁰⁾		
Rémunération variable	1 380 000	510 232 ⁽¹⁾	510 232 ⁽¹⁾	-
Évolution	ns	ns		
% Variable/Fixe ⁽²⁾	150 %	-	55,5 %	-
Plafond	150 %	-	150 %	-
Autres rémunérations ⁽³⁾	-	-	-	-
Jetons de présence	18 500	18 500	16 023	16 023
Avantages en nature	6 220	6 220	6 220	6 220
TOTAL	2 324 720	1 454 952	1 329 809	819 577

(0) Correspond à une rémunération annuelle fixe de 920 000 euros, au prorata du temps de mandat dans l'année 2016

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

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

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

Pour 2017, la rémunération de Gilles Péligsson s'est élevée à 2 324 720 euros.

La rémunération variable Gilles Péligsson s'est élevée à 1 380 000 euros pour 2017. Les critères quantitatifs ont été atteints dans leur intégralité, de même que les critères qualitatifs. Son versement est suspendu à l'adoption de la cinquième résolution présentée à l'Assemblée Générale Mixte du 19 avril 2018 (Approbation des éléments de la rémunération et des avantages versés ou attribués au titre de l'exercice 2017 à Gilles Péligsson, « ex post »).

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 de la qualité des résultats. Il a pris en compte la progression des audiences du Groupe, celle des revenus publicitaires (+2,1%), la progression du résultat opérationnel courant de 55,9 millions d'euros (+43,2%), celle du résultat net part du Groupe (+94,4 millions d'euros) ainsi que la hausse du cours de l'action de 30% au cours de l'année 2017. Le Groupe a poursuivi son développement dans la production et annoncé le projet d'acquisition du groupe aufeminin qui concrétise la stratégie digitale annoncée.
- 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.

ÉVOLUTION A COMPTEUR DE L'EXERCICE 2018

Le Conseil d'Administration du 15 février 2018 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 en 2017.

RETRAITE ADDITIVE

Le Conseil d'Administration du 15 février 2017 a autorisé l'octroi d'un complément de retraite à Gilles Pélisson, Président Directeur Général de TF1, à compter du 1er janvier 2017, 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'au bout de dix années d'ancienneté dans le groupe Bouygues. Ce régime complémentaire a été externalisé auprès d'une compagnie d'assurance.

L'Assemblée Générale réunie le 13 avril 2017 a approuvé cet engagement (5^{ème} résolution, adoptée à 75,1 % des voix).

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.

L'acquisition des droits à retraite supplémentaire annuels par Gilles Pélisson 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. Pour 2017, les critères ont été atteints.

La retraite additive annuelle est plafonnée à huit fois le plafond annuel de la sécurité sociale (soit 313 824 euros pour 2017 ce qui représente un montant inférieur au plafond de 45 % du revenu de référence prévu par le Code AFEP/MEDEF).

Le bénéfice de cette retraite additive ne sera acquis qu'au bout de dix années d'ancienneté dans le Groupe Bouygues.

Le Conseil d'Administration a également autorisé la refacturation par Bouygues, pour une durée d'un an à compter du 1er janvier 2017, de la quote-part de la prime versée à la compagnie d'assurance par Bouygues pour Gilles Pélisson.

JETONS DE PRESENCE ET AUTRES REMUNERATIONS PERÇUS PAR LES MANDATAIRES SOCIAUX NON DIRIGEANTS

Le montant total des jetons de présence à allouer aux mandataires sociaux et administrateurs de TF1 a été fixé lors de l'Assemblée Générale du 23 avril 2003 pour une enveloppe annuelle de 350 000 euros, la répartition étant laissée à l'initiative du Conseil d'Administration.

Les jetons de présence sont alloués de la façon suivante :

- à chaque administrateur : le montant théorique annuel est de 18 500 euros. Depuis le 1^{er} janvier 2014, les jetons sont attribués à hauteur de 70 % en fonction de la présence aux séances du Conseil et à hauteur de 30 % au titre de la responsabilité des administrateurs ;
- aux membres des Comités :
 - Comité d'Audit : 3 000 euros par membre, par trimestre,
 - Comité des Rémunérations : 1 350 euros par membre, par trimestre,
 - Comité de Sélection : 1 350 euros par membre, par trimestre,
 - Comité de l'Éthique et de la RSE : 1 350 euros par membre, par trimestre.

En 2017, 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 273 450 euros, y compris ceux de Gilles Pélisson, ont été versés à l'ensemble des administrateurs comme indiqué dans les tableaux de versement figurant ci-après.

TABLEAU 3 – JETONS DE PRESENCE ET AUTRES REMUNERATIONS PERÇUS PAR LES MANDATAIRES SOCIAUX NON DIRIGEANTS (EN EUROS)

Mandataires sociaux non dirigeants	Type de rémunération	Montants bruts avant impôts dus au titre de l'exercice 2017	Montants bruts avant impôts dus au titre de l'exercice 2016
Martin Bouygues	Jetons de présence	20 200	20 200
Olivier Bouygues	Jetons de présence	18 500	18 500
Fanny Chabirand ⁽¹⁾ (représentant du personnel)	Jetons de présence	23 900	23 900
Laurence Danon Arnaud	Jetons de présence	30 500	30 500
Pascaline de Dreuzy	Jetons de présence	28 650	20 364
Catherine Dussart	Jetons de présence	29 300	29 300
Janine Langlois-Glandier	Jetons de présence	23 900	23 900
Sophie Leveaux Talamoni ⁽¹⁾ (représentant du personnel)	Jetons de présence	22 050	23 900
Philippe Marien	Jetons de présence	35 900	35 900
Olivier Roussat	Jetons de présence	22 050	22 050
TOTAL		254 950	248 514

(1) Les jetons de présence des Administrateurs représentants du personnel ont été directement versés aux syndicats CFTC (22 050 euros) et FO (23 900 euros).

Aucune autre rémunération n'a été versée aux mandataires sociaux non dirigeants au titre de leur mandat social.

Les seules rémunérations versées par TF1 à Martin Bouygues et Olivier Bouygues, Olivier Roussat et Philippe Marien sont les jetons de présence TF1.

Les Administratrices salariées, Fanny Chabirand et Sophie Leveaux Talamoni, n'ont perçu aucune rémunération exceptionnelle au titre de leur mandat social dans le groupe TF1.

Les jetons de présence perçus par le mandataire social dirigeant sont les suivants :

JETONS DE PRESENCE PERÇUS PAR LE MANDATAIRE SOCIAL DIRIGEANT GILLES PÉLISSON

	Montants bruts avant impôts dus au titre de l'exercice 2017	Montants bruts avant impôts dus au titre de l'exercice 2016
Gilles Pélisson	18 500 €	16 023€
TOTAL	18 500 €	16 023€

1.2. RAPPORT SUR LES OPTIONS ET ACTIONS DE PERFORMANCE 2017

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 2017, le Conseil d'Administration a attribué des options de souscription d'actions ainsi que des actions gratuites (actions de performance).

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

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

Autorisation en cours de validité : l'Assemblée Générale Mixte du 13 avril 2017, dans sa 24^{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 14 avril 2016, dans sa 17^e résolution, a autorisé pour une durée de trente-huit mois le Conseil d'Administration à procéder, en une ou plusieurs fois, à des attributions gratuites, à son choix, soit d'actions existantes de la société provenant d'achats effectués par elle, soit d'actions à émettre de la société, au profit du personnel et des dirigeants de TF1 et de ceux des sociétés qui lui sont liés.

À cet effet, l'Assemblée Générale a donné une délégation de pouvoirs au Conseil d'Administration pour fixer les conditions dans lesquelles elles seraient attribuées, dans le but d'associer plus étroitement les cadres dirigeants à la bonne marche du Groupe et à son avenir, ainsi qu'aux résultats de leurs efforts.

Un plafond global commun est prévu et est égal à 3 % du capital social.

Les 17^{ème} et 24^{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 24^{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, 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'est faite à Gilles Pélisson, dirigeant mandataire social.
- aucune décote n'est appliquée dans le cas d'attribution d'options ;
- les attributions d'options et d'actions de performance sont assorties de conditions de performance.
- les *managers* bénéficiant de ces plans sont sensibilisés aux opérations d'initiés. Plusieurs règles internes ont été édictées et diffusées pour prévenir les délits ou manquement d'initiés : établissement d'une liste de personnes ayant accès aux

informations privilégiées, rappel des devoirs d'abstention, information sur les dispositions du droit boursier. Un programme de conformité spécifique a été adopté et diffusé en 2015 ;

- une obligation d'abstention est prévue dans tous les plans d'options d'actions TF1 et d'actions de performance TF1 pour les collaborateurs figurant sur la liste des initiés de TF1 : les options attribuées ne pourront pas être exercées et les actions souscrites provenant des levées ou des attributions ne pourront pas être cédées pendant la période précédant la publication des comptes. Cette période est de trente jours calendaires précédant le jour de la publication des comptes semestriels ou annuels du groupe TF1 jusqu'au jour de la publication inclus. Cette période est de quinze jours calendaires précédant le jour de la publication des comptes trimestriels du groupe TF1 jusqu'au jour de la publication inclus. Cette obligation d'abstention doit être également respectée pendant la période au cours de laquelle ces personnes ont connaissance d'une « information privilégiée », et le jour où cette information est rendue publique ;
- Annulation de plein droit en cas de rupture du contrat de travail ou du mandat social, sauf autorisation exceptionnelle, invalidité, départ ou mise en retraite.

CRITERES DE PERFORMANCE APPLICABLES AUX OPTIONS ET ACTIONS DE PERFORMANCE ATTRIBUEES EN 2017

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

- Réalisation du chiffre d'affaires consolidé à périmètre constant versus budget :
 - si la réalisation est supérieure ou égale à 95 % des objectifs : 100 % des options/actions de performance seront exerçables ;
 - si la réalisation est supérieure ou égale à 85 % et inférieure à 95 % des objectifs : les options/actions de performance seront exerçables à hauteur du pourcentage de réalisation atteint de manière linéaire ;
 - si la réalisation est inférieure à 85 %, aucune option/action de performance ne sera exerçable.
- Atteinte du ratio résultat opérationnel courant / chiffre d'affaires consolidé versus budget, sous réserve que le résultat net atteigne au moins 3% du chiffre d'affaires consolidé :
 - si la réalisation est supérieure ou égale à 90 % des objectifs : 100 % des options/actions de performance seront exerçables ;
 - si la réalisation est supérieure ou égale à 75 % et inférieure à 90 % des objectifs : les options/actions de performance seront exerçables à hauteur du pourcentage de réalisation atteint de manière linéaire ;
 - si la réalisation est inférieure à 75 %, aucune option/action de performance ne sera exerçable.

Les options/actions de performance seraient acquises :

- 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 ;
- 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.

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

REGLES SPECIFIQUES APPLICABLES AUX MANDATAIRES SOCIAUX

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

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

Sur proposition du Comité des rémunérations, Le Conseil a autorisé deux dispositifs d'intéressement à 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 DE CONDITIONS DE PERFORMANCE

S'agissant du plan d'options n°12 attribué en 2011, les bénéficiaires se sont vu définitivement attribuer 100 % du nombre d'options. Le calcul s'est effectué à partir de la moyenne arithmétique des performances des exercices 2011, 2012, 2013 à périmètre constant, comparée aux budgets fixés en 2010, 2011, 2012 pour les exercices respectifs de 2011, 2012, 2013.

S'agissant du plan n°13 attribué en 2012, les bénéficiaires se sont vu définitivement attribuer 100 % du nombre d'options. Le calcul s'est effectué à partir de la moyenne arithmétique des performances des exercices 2012, 2013, 2014, 2015 à périmètre constant, comparée aux budgets fixés en 2011, 2012, 2013, 2014 pour les exercices respectifs de 2012, 2013, 2014, 2015.

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

Pour le plan d'options n°15 attribué en 2016 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.

Pour le plan n° 16 et le plan d'actions de performance attribué en 2017, le calcul s'effectuera pour moitié, à partir de la moyenne arithmétique des performances des exercices 2017/2018 à périmètre constant, comparée aux budgets fixés pour les exercices considérés, et pour moitié, à partir de la moyenne arithmétique des performances des exercices 2018/2019 à périmètre constant, comparée aux budgets fixés pour les exercices considérés des performances des exercices 2017, 2018, 2019 à périmètre constant, comparée aux budgets fixés en 2016, 2017, 2018 pour les exercices respectifs de 2017, 2018, 2019.

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

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

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

INFORMATIONS GENERALES ET CARACTERISTIQUES DES OPTIONS DE SOUSCRIPTION

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

OPTIONS DE SOUSCRIPTION ATTRIBUEES OU LEVEES EN 2017

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 2017. Cf. Tableau 8.

Le 27 avril 2017, le Conseil d'Administration a décidé l'attribution, en date du 12 juin 2017, de 710 400 options, soit 0,3 % du capital, à 119 bénéficiaires du groupe TF1.

Le prix d'exercice de 11,45 euros par action est égal à la moyenne des cours des 20 séances de Bourse précédant le 12 juin 2017.

Au moment de l'attribution et conformément à la méthode retenue pour les comptes consolidés, la valeur de chaque option s'élevait à 1,85 euros.

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

Au cours de l'année 2017, 448 200 options de souscription d'actions TF1 ont été levées, dans le cadre des plans n°12 et n°13. Le prix d'exercice est de 12,47€ euros pour le plan n° 12 et 6,17 euros pour le plan n° 13. Aucune décote n'avait été appliquée.

Au 31 décembre 2017, les options de souscription TF1 potentiellement exerçables sont celles du plan n° 13, soit 661 083 options, (soit un total de 0,3 % du capital social), et celles du plan n°12, soit 1 032 800 options (soit un total de 0,5 % 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 Péliçon n'a pas bénéficié d'options d'achat ou de souscription TF1 en 2017.

Dans le cadre de ses fonctions chez Bouygues, Gilles Péliçon a reçu, au cours de l'exercice 2017, des options donnant droit à la souscription d'actions nouvelles Bouygues, consenties à compter du 1^{er} juin 2017 par le Conseil d'Administration de la société Bouygues, lors de sa séance du 16 mai 2017.

TABLEAU 4 – OPTIONS CONSENTIES AU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL EN 2017

Nom du dirigeant mandataire social	N° et date du plan	Nature des options (achat ou souscription)	Valorisation des options selon la méthode retenue pour les comptes consolidés	Nombre d'options attribuées durant l'exercice	Prix d'exercice	Période d'exercice
	Plan Bouygues Date du Conseil : 16/05/2017 Date d'attribution : 01/06/2017					Du 01/06/2017 au 01/06/2027
Gilles Péliçon		Souscription	3,2967 €	80 000	37,99 €	
TOTAL			263 736 €	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 01/06/2017 ; aucune décote n'a été appliquée.

TABLEAU 5 – LEVEES D'OPTIONS DE SOUSCRIPTION EFFECTUEES PAR LE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL DE LA SOCIETE TF1 EN 2017

Gilles Péliçon, dirigeant mandataire social, n'a pas levé d'options de souscription en 2017.

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 2017 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 16 Date du Conseil : 27/04/2017 Date d'attribution : 12/06/2017			
Sophie Leveaux Talamoni		Souscription	13 000	11,45 €
TOTAL			13 000	

Sophie Leveaux Talamoni a réalisé la levée de 12 800 options de souscription d'actions du plan n°13 en 2017. Le prix d'exercice du plan n°13 est de 6,17€.

ACTIONS DE PERFORMANCE

Un plan d'actions de performance a été attribué en 2017.

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 2017.

TABLEAU 7 – ACTIONS DE PERFORMANCE DEVENUES DISPONIBLES DURANT L'EXERCICE POUR LE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

Aucune action de performance n'est disponible car aucune action de performance n'a été attribuée par la société au dirigeant mandataires social Gilles Pélisson.

HISTORIQUE DES ATTRIBUTIONS D'OPTIONS DE SOUSCRIPTION ET AUTRES INFORMATIONS

TABLEAU 8 – HISTORIQUE DES ATTRIBUTIONS D'OPTIONS DE SOUSCRIPTION

	Plan n°12	Plan n°13	Plan n°14	Plan n°15	Plan n°16
Date de l'Assemblée Générale	14/04/2011	14/04/2011	17/04/2014	17/04/2014	13/04/2017
Date du Conseil d'Administration	12/05/2011 et 25/07/2011	14/05/2012	29/04/2015	26/04/2016	27/04/2017
Date d'attribution	10/06/2011	12/06/2012	12/06/2015	08/06/2016	12/06/2017
Nature du plan	souscription	souscription	souscription	souscription	souscription
Nombre total d'options de souscription consenties	1 500 000	1 437 200	1 308 800	642 000	710 400
- dont les mandataires sociaux	7 200	7 200	16 000	0	13 000
- dont aux 10 premiers attributaires salariés	272 000	302 000	368 000	114 000	118 000
Nombre total d'options de souscription consenties sous conditions de performances	1 500 000	1 437 200	1 308 800	642 000	710 400
Point de départ d'exercice des options	10/06/2015	12/06/2016	12/06/2018	08/06/2019	12/06/2020
Date d'expiration	10/06/2018	12/06/2019	12/06/2022	08/06/2023	12/06/2024
Prix de souscription	12,47 €	6,17 €	15,46 €	10,99 €	11,45 €
Modalités d'exercice	Levée et cessibilité à partir du 4ème anniversaire	Levée et cessibilité à partir du 4ème anniversaire	Levée et cessibilité à partir du 3ème anniversaire	Levée à partir du 3ème anniversaire et cessibilité à partir du 4ème anniversaire	Levée à partir du 3ème anniversaire et cessibilité à partir du 4ème anniversaire
Nombre d'actions souscrites au 31/12/17	274 400	603 717	-	-	
Nombre cumulé d'options de souscription ou d'achat d'actions annulées, non attribuées ou devenues caduques	192 800	172 400	86 100	32 500	9 900
Options de souscription ou d'achat d'actions restantes en fin d'exercice	1 032 800	661 083	1 222 700	609 500	700 500

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 2017. 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), 2,15€ (plan n° 15) et 1,85€ (plan n° 16).

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

	Actions de performance 2016	Actions de performance 2017
Date d'Assemblée	14-avr.-16	14 avril 2016
Date du Conseil d'Administration	26-avr-16	27/04/2017
Date d'attribution	08-juin-16	12 juin 2017
Nature des actions	actions à émettre	Actions à émettre
Nombre maximum d'actions attribuées	170 000	172 000
dont aux mandataires sociaux	0	0
dont aux 10 premiers attributaires salariés	maximum : 79 600	80 500
Période d'acquisition	du 8 juin 2016 au 7 juin 2019	Du 12/06/2017 au 11/06/2020
Période de conservation	du 8 juin 2019 au 7 juin 2020	Du 12 juin 2020 au 11 juin 2021
Date de cession	à partir du 8 juin 2020	A partir du 12 juin 2021
Juste valeur du nombre probable d'actions attribuées estimé à l'origine	1,9 M€	2,0 M€
Critère de présence	Oui	Oui
Critères de performance	Oui	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	172 000

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 2017

	Nombre total d'options attribuées/d'actions souscrites ou achetées	Prix moyen pondéré	Date d'échéance	Plan n°
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.				
Romain Bessi	13 000	11,45	12/06/2021	16
Marie Guillaumond	13 000	11,45	12/06/2021	16
Christophe Marx	13 000	11,45	12/06/2021	16
Mathieu Vergne	13 000	11,45	12/06/2021	16
Philippe Balland	10 000	11,45	12/06/2021	16
Frédéric Pedraza	10 000	11,45	12/06/2021	16
Santiago Casariego	9 000	11,45	12/06/2021	16
Stéphane Eveillard	9 000	11,45	12/06/2021	16
Antoine Guelaud	9 000	11,45	12/06/2021	16
Sylvie Le Meignen (Delalande)	9 000	11,45	12/06/2021	16
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.				
Régis Ravanas	24000	6,17	12/06/2019	13
Céline Nallet	16000	6,17	12/06/2019	13
Elisabeth Durand Bernard	16000	12,47	10/06/2015	12
Elisabeth Durand Bernard	8000	6,17	12/06/2019	13
Sébastien Frapier	16000	6,17	12/06/2019	13
Christophe Marx	16000	6,17	12/06/2019	13
Jean-Michel Gras	12800	6,17	12/06/2019	13
Philippe Denery	12000	6,17	12/06/2019	13
Fabrice Mollier	9600	6,17	12/06/2019	13
Jean Christophe Lomenede	7200	6,17	12/06/2019	13
Anne-Sophie Kristoffy	6000	6,17	12/06/2019	13

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		Nombre d'actions de performance attribuées en	
	2017	Date d'acquisition définitive	2016	Date d'acquisition définitive
Ara APRIKIAN	10 000	11/06/2020	10 000	07/06/2019
Régis RAVANAS	10 000	11/06/2020	10 000	07/06/2019
Olivier ABECASSIS	8 500	11/06/2020	8 500	07/06/2019
Philippe DENERY	8 500	11/06/2020	8 500	07/06/2019
Catherine NAYL PERROT	8 500	11/06/2020	8 500	07/06/2019
Arnaud BOSOM	7 500	11/06/2020	7 500	07/06/2019
Jean-Michel COUNILLON	7 500	11/06/2020	7 500	07/06/2019
Christine BELLIN	7 000	11/06/2020	6 500	07/06/2019
Frédéric IVERNEL	6 500	11/06/2020	6 500	07/06/2019
Fabrice BAILLY	6 000	11/06/2020	5 400	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 ⁽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 Pelisson	X ⁽¹⁾		X ⁽³⁾			X ⁽⁴⁾		X

(1) Gilles Pélisson a 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 2017, 313 824 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 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 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.