

INFORMATIONS SUR LES REMUNERATIONS DES MANDATAIRES SOCIAUX AU TITRE DE 2020

Rapport sur les rémunérations établi selon l'article L. 22-10-9 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 janvier 2020, dont l'application est suivie par le Haut Comité de Gouvernement d'Entreprise ;
- l'AMF dans sa recommandation du 22 décembre 2008, mise à jour le 24 novembre 2020 relative à l'information à donner dans les documents de référence sur la rémunération des mandataires sociaux.

1.1 REMUNERATIONS DU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

PRINCIPES ET REGLES DE DETERMINATION DES REMUNERATIONS ACCORDEES AU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

Remarques générales préalables

- Le dirigeant mandataire social est titulaire d'un contrat de travail avec Bouygues SA.
- Aucune indemnité de prise, cessation ou changement de fonctions ou indemnité de non-concurrence en cas de départ ne lui a été consentie par le Conseil d'Administration.
- Aucune rémunération variable annuelle différée ou rémunération variable pluriannuelle.
- La rémunération globale du dirigeant mandataire social prend en compte l'existence d'une retraite additive plafonnée.
- En dehors des rémunérations en tant que mandataire social (voir ci-après tableau 2), aucune rémunération ne lui est versée par une filiale du groupe Bouygues, ni par une filiale du groupe TF1.

Rôle du Conseil d'Administration

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

La rémunération déterminée par le Conseil d'Administration correspond à l'intérêt général de l'entreprise. Elle résulte de la prise en compte des trois éléments suivants, qui contribuent à maintenir un lien entre la performance du Groupe et la rémunération du dirigeant mandataire social :

- 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. 22-10-17 du Code de Commerce, après avis du Comité de Sélection et des Rémunérations. Elle correspond à l'intérêt général de l'entreprise, et résulte de la prise en compte des éléments suivants :

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

Pour 2020, 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 Pélisson, 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. En lien avec le Comité de Sélection et des Rémunérations, il veille à ce que la rémunération variable du dirigeant mandataire social soit cohérente avec les objectifs de performance de la Société en vue de se conformer à l'intérêt social et à sa stratégie commerciale à moyen et long terme. La part variable est partie intégrante de la rémunération du dirigeant mandataire social.

Description générale de la méthode de détermination de la rémunération variable du dirigeant mandataire social

Un objectif est défini pour chaque critère.

Ces objectifs ont été établis de manière précise mais ne sont pas publiés pour des raisons de confidentialité.

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

En raison des circonstances exceptionnelles liées à la crise du Covid-19, le Conseil a pris la décision, après avis du Comité de Sélection et des Rémunérations, de réduire exceptionnellement d'un tiers le plafond de la part variable du dirigeant mandataire social, Gilles Pélisson, au titre de l'exercice 2020, passant d'un maximum de 150% à un maximum de 100% de la rémunération fixe.

Si l'objectif est dépassé ou s'il n'est pas atteint, la part variable varie linéairement à l'intérieur d'une fourchette : la part variable ne peut excéder un seuil maximum, ou se trouve réduite à zéro en deçà d'un seuil minimum. Il faut souligner à nouveau que l'addition des quatre parts variables ainsi déterminées ne peut en tout état de cause dépasser le plafond global, fixé pour le dirigeant mandataire social à 100 % 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 de Sélection et des Rémunérations, le Conseil a décidé depuis 2010 de donner plus d'importance aux critères qualitatifs, la performance devant s'étendre à d'autres domaines que les seuls résultats financiers.

La rémunération brute variable du dirigeant mandataire social au titre de l'année 2020 est fondée sur les performances des groupes TF1 et Bouygues. Celles-ci sont déterminées par référence à des indicateurs économiques significatifs, visant à être stables et pertinents dans le temps, qui sont :

- quantitatifs :
 - critère P1 : évolution, par rapport au plan 2020, du Cash-flow libre¹ de Bouygues réalisé au cours de l'exercice (25 % 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 2020, du Cash-flow libre² de TF1 réalisé au cours de l'exercice (15 % de la rémunération fixe à l'atteinte de l'objectif et permet de prendre en compte l'ensemble des performances financières du groupe TF1),
 - critère P3 : évolution, par rapport au plan 2020, de la marge opérationnelle courante du groupe TF1 réalisée au cours de l'exercice (35 % de la rémunération fixe à l'atteinte de l'objectif et permet d'intéresser le dirigeant à l'amélioration des performances opérationnelles du groupe TF1),
 - critère P4 : évolution, par rapport au plan 2020, du résultat net consolidé³ du groupe TF1 réalisé au cours de l'exercice (35 % de la rémunération fixe à l'atteinte de l'objectif et permet de récompenser le dirigeant pour le respect des engagements budgétaires et de prendre en compte les performances de croissance par rapport à l'exercice précédent). Si le résultat net consolidé du groupe TF1 prévu au Plan est inférieur d'au moins 20% à celui de l'exercice précédent 2019, P4 est plafonné à 25% ;

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

² Cash-flow libre après variation du BFR d'exploitation et du BFR lié aux immobilisations d'exploitation. Cet indicateur est retraité des éléments exceptionnels.

³ Cet indicateur sera retraité des éléments exceptionnels.

- qualitatifs :
 - critère P5 avec une pondération de 40 % : ce critère est composé de trois sous-critères qualitatifs :
 - 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 management et maintien dans au moins deux indices de notation extra-financière), avec une pondération de 10 % ;
 - Performance managériale, avec une pondération de 20%.

Depuis 2014, un critère sur la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise a été ajouté parmi les critères qualitatifs. Ce critère, reconduit pour l'exercice 2020, requiert le maintien de la présence de TF1 dans deux indices de notation extra financière. Au cours de l'année 2020, le groupe TF1 a bien été maintenu dans deux indices de notation extra financière (DJSI et Gaïa).

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.

La méthode de calcul de la rémunération variable annuelle est résumée dans le tableau ci-après :

		Méthode de calcul de la rémunération variable		
		Rémunération variable annuelle théorique si la performance est atteinte	Rémunération variable annuelle théorique maximale si la performance est supérieure à l'objectif	Rémunération variable annuelle attribuée compte tenu de la performance 2020
Objectifs		En % de RF	En % de RF	En % de RF
P1	Evolution, par rapport au plan, du Cash-flow libre de Bouygues	25%	30%	30%
P2	Evolution, par rapport au plan, du Cash-flow libre de TF1	15%	25%	25%
P3	Evolution, par rapport au plan, de la marge opérationnelle courante du groupe TF1	35%	45%	0%
P4	Evolution, par rapport au plan, du résultat net consolidé du groupe TF1 hors éléments exceptionnels	35%	60%	0%
P5	Objectifs qualitatifs (dont RSE)	40%	40%	40%
		Total = 150% de RF Ramenée à 100%	Total = 200% de RF Ramenée à 100%	Total = 95% de RF
Plafond		100%	100%	100%

RF : rémunération fixe

Plafond global

Le plafond global de la rémunération variable a été porté, pour l'exercice 2020, à 100% de la rémunération fixe.

La part variable de la rémunération attribuée pour 2020 à Gilles Pélisson, dirigeant mandataire social depuis le 19 février 2016, s'élève à 874 000 euros, soit 95% de la rémunération fixe.

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

- 2018 : 150 % de la rémunération fixe.
- 2019 : 121 % de la rémunération fixe.

Le Comité de Sélection et des Rémunérations a décidé que, dans le cas où aucune des trois primes P2, P3 et P4 ne serait due, le montant total des primes de P1 et P5 ne pourrait excéder un plafond de 70% de la rémunération fixe.

Conditions de versement

Conformément à l'article L. 22-10-34 du Code de commerce, le versement de la rémunération variable due au titre de l'année 2020 est conditionné à l'approbation de l'assemblée générale appelée en 2021 à statuer sur les comptes de l'exercice 2020. Elle est versée à la suite de la validation de ce versement par l'assemblée générale.

Il n'existe aucune autre période de report éventuelle.

REMUNERATIONS EXCEPTIONNELLES

En cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil d'Administration, après avis du Comité de Sélection et des Rémunérations, s'est réservé la faculté d'attribuer une rémunération exceptionnelle.

Cette année, le Conseil d'Administration, sur la recommandation du Comité de Sélection et des Rémunérations, a décidé de prendre en compte la gestion de la crise du Covid-19 dans la rémunération du dirigeant mandataire social au titre de 2020. Cette rémunération exceptionnelle a été évaluée selon l'atteinte des objectifs décrits ci-après :

- La baisse du coût des programmes de plus de 10% par rapport à l'année précédente ;
- La réduction des coûts équivalent à au moins 45% de la baisse des revenus ;
- Le pilotage et la gestion de la crise Covid19 :
 - Accompagnement des collaborateurs face à la crise et déploiement des mesures de protection de la santé/sécurité des collaborateurs ;
 - Continuité des activités sur site : Pôle Information groupe (TF1 et LCI) et Diffusion ;
 - Continuité des activités en distanciel : opérationnalité des outils (applications métiers, outils collaboratifs et de communication) et satisfaction des collaborateurs.

Les critères définis par le Conseil d'Administration ayant été atteints, le montant de cette rémunération exceptionnelle est fixé à 230 000 €.

Le versement de cette rémunération exceptionnelle fera l'objet du vote ex post de l'Assemblée Générale des actionnaires statuant sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2020.

REMUNERATIONS DES MANDATAIRES SOCIAUX (EX-JETONS DE PRESENCE)

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

OPTIONS D' ACTIONS ET ACTIONS DE PERFORMANCE

Le dirigeant mandataire social Gilles Pélisson étant titulaire d'un contrat de travail avec Bouygues SA, des options donnant droit à la souscription d'actions nouvelles Bouygues peuvent lui être accordées par le Conseil d'Administration de la société Bouygues.

Gilles Pélisson a reçu, au cours de l'exercice 2020, des options donnant droit à la souscription d'actions nouvelles Bouygues, consenties à compter du 8 octobre 2020 par le Conseil d'Administration de la société Bouygues, lors de sa séance du 28 juillet 2020⁴.

INDEMNITES DE PRISE, CESSATION OU CHANGEMENT DE FONCTIONS

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

ASSEMBLEE GENERALE MIXTE DU 17 AVRIL 2020 - SAY ON PAY

L'Assemblée Générale a donné un avis favorable sur les éléments de la rémunération attribuée au titre de l'exercice 2019 à Gilles Pélisson (5^{ème} résolution, adoptée à 76,2% des voix).

L'Assemblée Générale réunie le 17 avril 2020 a approuvé la politique de rémunération du Président Directeur Général (principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables à Gilles Pélisson, 7^{ème} résolution, adoptée à 74,23% des voix).

SYNTHESE DES REMUNERATIONS DU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL GILLES PÉLISSON AU TITRE DE L'EXERCICE 2020

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

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

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

Pélisson Gilles – PDG depuis le 19/02/2016 (en euros)	2020	2019
Rémunérations dues au titre de l'exercice (cf. tableau 2)	2 048 720	2 057 920
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice (cf. tableau 4)	240 744	108 800
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice (cf. tableau 6)	-	-
TOTAL	2 289 464	2 166 720
Évolution	+6%	-

TABLEAU 2 – REMUNERATIONS DU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

	2020		2019	
	Montants dus bruts avant impôts	Montants versés bruts avant impôts	Montants dus bruts avant impôts	Montants versés bruts avant impôts
Pélisson Gilles – PDG depuis le 19/02/2016 (en euros)				
Rémunération fixe	920 000	920 000	920 000	920 000
Évolution	-	-	-	-
Rémunération variable	874 000	1 113 200	1 113 200	1 380 000
Évolution	-	-	-	-
% Variable/Fixe ⁽¹⁾	95 %	-	121 %	-
Plafond	100 %	-	150 %	-
Autres rémunérations ⁽²⁾	230 000	-	-	-
Rémunération au titre de l'activité d'administrateur (ex-jetons de présence)	18 500	18 500	18 500	18 500
Avantages en nature	6 220	6 220	6 220	6 220
TOTAL	2 048 720	2 057 920	2 057 920	2 324 720

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

(2) Comprend la rémunération exceptionnelle attribuée à Gilles Pélisson, liée à la gestion de la crise Covid-19.

Pour 2020, la rémunération de Gilles Pélisson s'est élevée à 2 048 720 euros.

La rémunération variable de Gilles Pélisson s'est élevée à 874 000 euros pour 2020. Les critères quantitatifs ont été partiellement atteints et les critères qualitatifs ont tous été atteints. Son versement est suspendu à l'adoption de la cinquième résolution présentée à l'Assemblée Générale Mixte du 15 avril 2021 (Approbation des éléments de la rémunération et des avantages versés ou attribués au titre de l'exercice 2020 à Gilles Pélisson, « ex post »).

La rémunération de Gilles Pélisson résulte de la prise en compte des éléments suivants :

- les performances de l'entreprise : le Conseil a jugé que cette rémunération était fonction du travail effectué et de la qualité des résultats. Il a pris en compte les résultats du Groupe dans un contexte particulier marqué par les effets de la crise du Covid-19. Dans cet environnement complexe, le Groupe a fait preuve d'agilité, parvenant ainsi à réduire le coût des programmes de plus de 15% par rapport à 2019. Ces économies, qui ont permis d'absorber 100 % de la baisse des revenus publicitaires des Antennes, ont été menées tout en préservant une programmation de qualité, permettant des niveaux d'audience élevés. De plus, le Groupe a continué à faire progresser la rentabilité de son cœur de métier grâce à des revenus complémentaires (MYTF1 et revenus de distribution liés aux accords signés avec les opérateurs de télécommunication, dont un renouvelé avec Orange fin 2020). Le Groupe a également accéléré son développement dans la production, notamment à l'étranger comme en témoigne le développement de Ringside Studio au Royaume-Uni. Enfin, le Groupe a poursuivi la réorganisation de son pôle digital Unify afin qu'il soit dans les meilleures dispositions pour atteindre ses objectifs en 2021, à travers notamment le lancement de la régie publicitaire Unify Advertising, la refonte des principaux sites du pôle et le développement des synergies.

Le Conseil a également pris en compte, conformément aux principes de rémunération du dirigeant mandataire social, les quatre objectifs qui avaient été fixés au titre du budget de l'exercice 2020.

Enfin, le Conseil a également examiné l'évolution du cours de bourse de TF1 sur 2020. Dans un secteur média très affecté par l'impact de la crise de Covid-19, le cours de bourse de TF1 a baissé de -10,9%, alors que la baisse du cours de bourse des principaux pairs européens est davantage marquée pour la plupart d'entre eux, comprise entre -33,1% et -1,1%.

- la comparaison sectorielle et intra-Groupe : la rémunération est appréciée en comparaison avec celles des autres dirigeants du secteur, en France et en Europe. Elle est également fixée selon des règles homogènes entre les différents métiers du groupe Bouygues.

RETRAITE ADDITIVE

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 1er janvier 2020).

Gilles PELISSON, affilié au régime avant le 4 juillet 2019, était éligible au régime de retraite additif à prestations définies régi par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale.

Sous réserve d'achever sa carrière au sein du groupe Bouygues, le président-directeur général de TF1 était susceptible de bénéficier d'une rente au titre du présent régime.

Conformément à la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019, dite loi Pacte, et à l'ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019, le régime de retraite a 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.

Il résulte de la fermeture du régime et du gel des droits des bénéficiaires que le président-directeur général de TF1 ne peut plus acquérir de droits supplémentaires au titre de ce régime de retraite à compter du 1er janvier 2020.

En application de l'article 5 de l'ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019, la société Bouygues entend transférer les droits aléatoires au titre du présent régime, régi par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale, vers un contrat à droits acquis relevant de l'article L. 137-11-2 du Code de la Sécurité sociale et dont les caractéristiques sont identiques au régime de retraite à droits acquis décrit ci-après. Ainsi, les droits à retraite acquis au titre du présent régime ne seront, en raison de ce transfert, plus subordonnés à une condition de présence au sein de l'entreprise au moment du départ à la retraite.

En tout état de cause, aucun droit ne pourra être transféré au bénéficiaire au-delà du plafond de 30 % de sa rémunération annuelle moyenne soumise à cotisations sociales au cours des trois dernières années dans le régime régi par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale.

Régime de retraite 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 1er janvier 2020).

Compte tenu de la fermeture du régime et du gel des droits aléatoires des régimes de retraite à prestations définies relevant de l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale, le conseil d'administration du 13 novembre 2019 et du 19 février 2020 a, sur proposition du comité de sélection et des rémunérations, décidé de mettre en place un nouveau régime de retraite à droits acquis, conforme aux dispositions légales en vigueur (article L. 137-11-2 du Code de la Sécurité sociale). Celui-ci permet aux membres du comité de direction générale 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 1er janvier 2020 qui permettent d'acquérir le même niveau de droits à rente (0,92 % par an) que le régime antérieurement en vigueur au sein de Bouygues et dans le respect des conditions de performance décrites ci-après.

Conformément à la nouvelle réglementation, les droits à retraite seront acquis annuellement et ne seront plus subordonnés à une condition de présence au sein de l'entreprise au moment du départ à la retraite.

Gilles PELISSON était éligible à ce nouveau régime de retraite.

Les caractéristiques du régime 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,
 - avoir au moins trois années d'ancienneté au sein de l'une des sociétés du groupe Bouygues ;
2. Rémunération de référence égale à la somme de la rémunération fixe annuelle brute et de la rémunération variable annuelle brute;
3. Rythme d'acquisition des droits : rythme annuel ;
4. Plafond annuel d'acquisition des droits à pension : 0,92 % de la rémunération de référence ;
5. Plafond général : huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (329 088 euros en 2020) ;
6. Plafond global des droits acquis tous régimes régis par l'article L. 137-11-2 du Code de la sécurité sociale : 30 points ;
7. Financement externalisé auprès d'une compagnie d'assurances à laquelle est versée chaque année une prime ;
8. Conditions de performance :

Les conditions de performance pour 2020 étaient les suivantes :

- Exercice 2020 : Objectif = que la moyenne des résultats nets consolidés part du Groupe de l'exercice 2020 et des deux exercices 2019 et 2018 (« Moyenne RNC ») ne soit pas de plus de 10 % inférieure à la moyenne des résultats nets consolidés prévus par le plan 2020 et les plans des deux exercices 2019 et 2018 ;

- Cet objectif fixé se décompose à 50 % sur des objectifs TF1 et à 50 % sur des objectifs Groupe.

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

- Si la Moyenne RNC est égale à l'Objectif ou est supérieure à l'Objectif :
- Droits à pension annuels = 0,46 % 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 par objectif varient linéairement de 0 à 0,46 % de la rémunération de référence.

Pour 2020, les critères ont été partiellement atteints permettant de porter les droits à 0,46 % du salaire de référence.

Le montant des rentes versées au titre des régimes de retraite relevant des articles L. 137-11 (régime à droits aléatoires) et L. 137-11-2 (régime à droits acquis) du Code de la Sécurité sociale en vigueur au sein de la société est limité à huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (329 088 euros en 2020).

RATIOS D'EQUITE

La communication sur les ratios d'équité a été réalisée conformément aux 6° et 7° de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce.

Conformément aux recommandations du rapport 2020 sur le gouvernement d'entreprise et la rémunération des dirigeants publié par l'AMF le 24 novembre 2020, les ratios d'équité ci-après sont communiqués sur la base d'un périmètre élargi de la société, comprenant en plus de TF1 SA, le périmètre historique du groupe, hors Unify et Newen.

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

	2016	2017	2018	2019	2020
Dirigeant mandataire social	Gilles Pélisson				
Ratio avec la rémunération moyenne versée aux salariés	13	20	32	32	28
Ratio avec la rémunération médiane versée aux salariés	16	24	39	40	35

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

	Variation 2016 / 2015	Variation 2017 / 2016	Variation 2018 / 2017	Variation 2019 / 2018	Variation 2020 / 2019
Rémunération annuelle versée au dirigeant mandataire social	-54,4%	+45,5%	+72,6%	+2,6%	-14,7%
Performance de la société : Résultat opérationnel courant	-18,1%	+43,2%	+5,4%	+28,3%	-25,5%
Performance de la société : Résultat net part du Groupe	-58,2%	+226,4%	-6,2 %	+21,0%	-64,3%
Rémunération moyenne versée aux salariés	+1,7%	-0,3%	+6,9%	+2,2%	-2,2%
Ratio d'équité sur rémunération moyenne versée	13 (-55,2%)	19 (+45,9%)	30 (+61,5%)	30 (+0,4%)	28 (-12,7%)

Observations

- Exercice 2016 / 2015 : prise de fonction de Monsieur Gilles Pélisson le 19 février 2016 en qualité de Président-directeur général – rémunération fixe de Monsieur Gilles Pélisson annualisée ; aucune rémunération variable versée au dirigeant mandataire social au cours de l'exercice 2016.
- Exercice 2017 / 2016 : année pleine d'exercice du mandat de Président-directeur général de Monsieur Gilles Pélisson – Monsieur Gilles Pélisson a souhaité, en 2016, renoncer à 50% de sa part variable, qui telle que calculée selon les critères prévus, aurait été de 1 062 232 euros.

- Exercice 2018 / 2017 : année pleine d'exercice du mandat de Président-directeur général de Monsieur Gilles Pélisson.
- Exercice 2019 / 2018 : année pleine d'exercice du mandat de Président-directeur général de Monsieur Gilles Pélisson.
- Exercice 2020 / 2019 : année pleine d'exercice du mandat de Président-directeur général de Monsieur Gilles Pélisson.
- Les comptes du Groupe des années 2015, 2016 et 2017 intègrent des éléments non courants (charges de restructuration, amortissement de droits audiovisuels réévalués dans le cadre de l'acquisition de Newen) pouvant expliquer les variations significatives sur ces années-là pour le résultat net part du Groupe.

REMUNERATIONS DES MANDATAIRES SOCIAUX NON DIRIGEANTS⁵

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

Les montants ont été alloués de la façon suivante :

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

En 2020, l'intégralité de l'enveloppe de rémunération des mandataires sociaux de 350 000 euros n'a pas été utilisée.

Les rémunérations des mandataires sociaux, brutes et avant impôts, qui s'élèvent à 273 600 euros, y compris celles de Gilles Pélisson, ont été versées à l'ensemble des administrateurs comme indiqué dans les tableaux de versement figurant ci-après.

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

Mandataires sociaux non dirigeants	Type de rémunération	Montants bruts avant impôts dus au titre de l'exercice 2020	Montants bruts avant impôts dus au titre de l'exercice 2019
Marie Allavena	Rémunération activité administrateur	23 900	14 438
Charlotte Bouygues ⁽¹⁾	Rémunération activité administrateur	8 787	n.a.
Martin Bouygues ⁽²⁾	Rémunération activité administrateur	9 713	23 900
Olivier Bouygues	Rémunération activité administrateur	18 500	13 644
Fanny Chabirand (représentant du personnel) ^{(4) (5)}	Rémunération activité administrateur	7 383	22 281
Laurence Danon Arnaud	Rémunération activité administrateur	30 500	30 500
Pascaline de Dreuzy	Rémunération activité administrateur	35 900	31 310
Catherine Dussart	Rémunération activité administrateur	29 300	28 490
Pascal Grangé ⁽³⁾	Rémunération activité administrateur	24 979	n.a.
Sophie Leveaux Talamoni ^{(4) (5)} (représentant du personnel)	Rémunération activité administrateur	19 570	22 281
Philippe Marien	Rémunération activité administrateur	5 521	34 281
Olivier Roussat	Rémunération activité administrateur	23 900	20 662
Sabrina Zerbib ^{(4) (5)} (représentant du personnel)	Rémunération activité administrateur	17 147	n.a.
TOTAL		255 100	251 250

(1) Représentante permanente de SCDM depuis le 28 mai 2020.

⁵ Ex-jetons de présence.

- (2) Administrateur en nom propre jusqu'au 13 février 2020, puis représentant permanent de SCDM jusqu'au 28 mai 2020.
- (3) Pascal Grangé désigné représentant permanent de la société Bouygues, en remplacement de Philippe Marien, le 13 février 2020.
- (4) Les rémunérations des mandataires sociaux non dirigeants représentants du personnel ont été directement versés aux syndicats CFTC (36 717 euros) et FO (7 383 euros).
- (5) L'Assemblée Générale du 17 avril 2020 a constaté les résultats des élections des administratrices représentantes du personnel du 31 mars 2020. Sophie Leveaux Talamoni a été réélue. Sabrina Zerbib a été élue en remplacement de Fanny Chabirand.

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, Charlotte Bouygues, Olivier Bouygues, Olivier Roussat, Pascal Grangé et Philippe Marien sont les rémunérations des mandataires sociaux au titre de leur activité d'administrateurs (ex-jetons de présence) (cf. tableau 3).

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

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

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

	Montants bruts avant impôts dus au titre de l'exercice 2020	Montants bruts avant impôts dus au titre de l'exercice 2019
Gilles Pélisson	18 500	18 500
TOTAL	18 500	18 500

1.2 INFORMATIONS RELATIVES AUX OPTIONS ET ACTIONS DE PERFORMANCE

Présentation requise par les articles L. 22-10-57 et L. 22-10-60 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 2020, le Conseil d'Administration n'a pas attribué d'options de souscription d'actions.

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

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

Autorisation en cours de validité : l'Assemblée Générale Mixte du 18 avril 2019, dans sa 26^{ème} résolution, a renouvelé pour une durée de trente-huit mois l'autorisation au Conseil d'Administration de consentir, en une ou plusieurs fois, des options donnant droit à la souscription d'actions nouvelles ou à l'achat d'actions existantes de la société au profit du personnel et des dirigeants de TF1 et de ceux des sociétés qui lui sont liés.

L'Assemblée Générale Mixte du 18 avril 2019, dans sa 27^{ème} résolution, a autorisé pour une durée de trente-huit mois le Conseil d'Administration à procéder, en une ou plusieurs fois, à des attributions gratuites, à son choix, soit d'actions existantes de la société provenant d'achats effectués par elle, soit d'actions à émettre de la société, au profit du personnel et des dirigeants de TF1 et de ceux des sociétés qui lui sont liés.

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

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

Les 26^{ème} et 27^{ème} résolutions sur les options et attributions d'actions de performance prévoient :

- la fixation par le Conseil d'Administration des conditions, notamment le plafond à ne pas dépasser pour les options ou les actions attribuées aux dirigeants mandataires sociaux, ainsi que les critères de performance qui leur sont applicables ;
- l'arrêt par le Conseil d'Administration de la liste ou des catégories des autres bénéficiaires des options ou des actions et la fixation des critères de performance qui leur sont applicables.

Par ailleurs, la 26^{ème} résolution sur les options prévoit l'absence de décote possible. Selon le cas :

- le prix de souscription sera au moins égal à la moyenne du cours de Bourse de l'action pendant les 20 jours de Bourse précédant leur attribution ;
- le prix d'achat des actions sera au moins égal à la moyenne du cours de Bourse de l'action pendant les 20 jours de Bourse précédant leur attribution ou au cours moyen d'achat par la société au titre des articles L. 22-10-61 et L. 22-10-62 du code de commerce.

Le Conseil d'Administration consent des options donnant droit à la souscription d'actions nouvelles TF1, sous conditions de performance. 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 DE PERFORMANCE

Le Conseil d'Administration a pris en compte les recommandations du Code AFEP/MEDEF ainsi que celles de l'AMF.

Il est rappelé que :

- les options ou actions de performance sont attribuées pour attirer les dirigeants et collaborateurs, les fidéliser, les récompenser et les intéresser à moyen et long terme au développement de l'entreprise, en raison de leur contribution à sa valorisation ;
- environ 150 collaborateurs sont bénéficiaires des plans d'options et d'actions de performance, salariés de la société ou des sociétés du Groupe, faisant partie des trois instances de *management*. Les bénéficiaires sont choisis et les attributions individuelles sont arrêtées en fonction des niveaux de responsabilités et des performances, une attention particulière étant apportée aux cadres à potentiel ;
- aucune attribution d'option et d'action gratuite n'est faite à Gilles Pélisson, dirigeant mandataire social ;
- aucune décote n'est appliquée dans le cas d'attribution d'options ;
- les attributions d'options et d'actions de performance sont assorties de conditions de performance ;
- les *managers* bénéficiant de ces plans sont sensibilisés aux opérations d'initiés. Plusieurs règles internes ont été édictées et diffusées pour prévenir les délits ou manquement d'initiés : établissement d'une liste de personnes ayant accès aux informations privilégiées, rappel des devoirs d'abstention, information sur les dispositions du droit boursier. Un programme de conformité spécifique a été adopté et diffusé en 2015 ;
- une obligation d'abstention est prévue dans tous les plans d'options d'actions TF1 et d'actions de performance TF1 pour les collaborateurs figurant sur la liste des initiés de TF1 : les options attribuées ne pourront pas être exercées et les actions souscrites provenant des levées ou des attributions ne pourront pas être cédées pendant la période précédant la publication des comptes. Cette période est de trente jours calendaires précédant le jour de la publication des comptes semestriels ou annuels du groupe TF1 jusqu'au jour de la publication inclus. Cette période est de quinze jours calendaires précédant le jour de la publication des comptes trimestriels du groupe TF1 jusqu'au jour de la publication inclus. Cette obligation d'abstention doit être également respectée pendant la période au cours de laquelle ces personnes ont connaissance d'une « information privilégiée », et le jour où cette information est rendue publique ;
- Annulation de plein droit en cas de rupture du contrat de travail ou du mandat social, sauf autorisation exceptionnelle, invalidité, départ ou mise en retraite.

Il est à noter qu'au cours de l'exercice 2020, le Conseil d'Administration n'a pas attribué d'options de souscription d'actions.

REGLES SPECIFIQUES APPLICABLES AUX MANDATAIRES SOCIAUX

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

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

Sur proposition du Comité de Sélection et des Rémunérations, le Conseil peut retenir deux dispositifs d'intéressement à moyen/long terme aux résultats, au bénéfice des cadres dirigeants du Groupe.

Ces dispositifs visent à :

- maintenir mobilisés les cadres dirigeants dans une perspective de croissance du chiffre d'affaire et de la rentabilité (actions de performance),
- soutenir la cohésion en créant des objectifs collectifs et associer chacun à la nécessité de poursuivre la transformation de l'entreprise sur la durée,
- fidéliser les principaux managers sur une longue période (options de souscription).

APPLICATION DES CONDITIONS DE PERFORMANCE DES PLANS PRECEDENTS

2017 : pour le plan 2017 et le plan d'actions de performance attribué en 2017, les conditions de performance ont été atteintes. Le calcul s'est effectué pour moitié, à partir de la moyenne arithmétique des performances des exercices 2017/2018 à périmètre constant, comparée aux budgets fixés pour les exercices considérés, et pour moitié, à partir de la moyenne arithmétique des performances des exercices 2018/2019 à périmètre constant, comparée aux budgets fixés pour les exercices considérés des performances des exercices 2017, 2018, 2019 à périmètre constant, comparée aux budgets fixés en 2016, 2017, 2018 pour les exercices respectifs de 2017, 2018, 2019.

2018 : pour le plan 2018 et le plan d'actions de performance attribué en 2018, les conditions de performance ont été atteintes à 61,6% pour le plan d'actions de performance et 73,1 % pour le plan d'options. Le calcul s'est effectué pour moitié, à partir de la moyenne arithmétique des performances des exercices 2018/2019 à périmètre constant, comparée aux budgets fixés pour les exercices considérés, et pour moitié, à partir de la moyenne arithmétique des performances des exercices 2019/2020 à périmètre constant, comparée aux budgets fixés pour les exercices considérés.

2019 : pour le plan 2019 attribué en 2019, les conditions de performance ont été atteintes à 71,9 %. Le calcul s'est effectué pour moitié, à partir des performances de l'exercice 2019 à périmètre constant, comparées au budget fixé pour l'exercice considéré, et pour moitié, à partir des performances de l'exercice 2020 à périmètre constant, comparées au budget fixé pour l'exercice considéré.

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

INFORMATIONS GENERALES ET CARACTERISTIQUES DES OPTIONS DE SOUSCRIPTION

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

OPTIONS DE SOUSCRIPTION ATTRIBUEES OU LEVEES EN 2020

OPTIONS DE SOUSCRIPTION ATTRIBUEES/LEVEES DURANT L'EXERCICE PAR LES BENEFICIAIRES

En 2020, aucune option n'a été attribuée et aucune option n'a été levée.

Au 31 décembre 2020, aucune option de souscription TF1 n'était potentiellement exerçable.

OPTIONS DE SOUSCRIPTION ATTRIBUEES/LEVEES DURANT L'EXERCICE AU/PAR LE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL PAR L'EMETTEUR ET PAR TOUTE SOCIETE DU GROUPE

Gilles Pélisson n'a pas bénéficié d'options d'achat ou de souscription TF1 en 2020.

Dans le cadre de ses fonctions chez Bouygues, Gilles Pélisson a reçu, au cours de l'exercice 2020, des options donnant droit à la souscription d'actions nouvelles Bouygues, consenties à compter du 8 octobre 2020 par le Conseil d'Administration de la société Bouygues, lors de sa séance du 28 juillet 2020.

TABLEAU 4 – OPTIONS CONSENTIES AU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL EN 2020

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 2020 Date du Conseil : 28/07/2020 Date d'attribution : 08/10/2020	Souscription	3,0093 €	80 000	30,53 €	Du 08/10/2020 au 08/10/2030
Gilles Pélisson						
TOTAL			240 744 €	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 08/10/2020 ; aucune décote n'a été appliquée.

TABLEAU 5 – LEVEES D'OPTIONS DE SOUSCRIPTION EFFECTUEES PAR LE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL DE LA SOCIETE TF1 EN 2020

Gilles Pélisson, dirigeant mandataire social, n'a pas levé d'options de souscription en 2020.

OPTIONS DE SOUSCRIPTION ATTRIBUEES/LEVEES DURANT L'EXERCICE AUX MANDATAIRES SOCIAUX SALARIES PAR L'EMETTEUR ET PAR TOUTE SOCIETE DU GROUPE

Aucune option de souscription n'a été octroyée en 2020 aux administrateurs salariés. Aucun administrateur salarié n'a levé d'option de souscription en 2020.

ACTIONS DE PERFORMANCE

Aucun plan d'actions de performance n'a été attribué en 2020.

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 2020.

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

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

HISTORIQUE DES ATTRIBUTIONS D'OPTIONS DE SOUSCRIPTION ET AUTRES INFORMATIONS

TABLEAU 8 – HISTORIQUE DES ATTRIBUTIONS D'OPTIONS DE SOUSCRIPTION

	Plan n°14	Plan n°15	Plan 2017	Plan 2018	Plan 2019
Date de l'Assemblée Générale	17/04/2014	17/04/2014	13/04/2017	19/04/2018	18/04/2019
Date du Conseil d'Administration	29/04/2015	26/04/2016	27/04/2017	25/04/2018	14/02/2019
Date d'attribution	12/06/2015	08/06/2016	12/06/2017	08/06/2018	12/06/2019
Nature du plan	Souscription	Souscription	Souscription	Souscription	Souscription
Nombre total d'options de souscription consenties de conditions de performances	1 308 800	642 000	710 400	700 900	1 810 500
- dont les mandataires sociaux	16 000	13 000	13 000	13 000	13 000
- dont aux 10 premiers attributaires salariés	368 000	114 000	118 000	103 000	460 000
Point de départ d'exercice des options	12/06/2018	08/06/2019	12/06/2020	08/06/2021	12/06/2021
Date d'expiration	12/06/2022	08/06/2023	12/06/2024	08/06/2025	12/06/2029
Prix de souscription	15,46 €	10,99 €	11,45 €	9,83 €	8,87 €

Modalités d'exercice	Levée et cessibilité à partir du 3 ^{ème} anniversaire	Levée à partir du 3 ^{ème} anniversaire et cessibilité à partir du 4 ^{ème} anniversaire	Levée à partir du 3 ^{ème} anniversaire et cessibilité à partir du 4 ^{ème} anniversaire	Levée à partir du 3 ^{ème} anniversaire et cessibilité à partir du 4 ^{ème} anniversaire	Levée et cessibilité à partir du 2 ^{ème} anniversaire
Nombre d'actions souscrites au 31/12/20	-	-	-	-	-
Nombre cumulé d'options de souscription ou d'achat d'actions annulées, non attribuées ou devenues caduques	248 700	118 900	110 200	74 300	121 500

Options de souscription ou d'achat d'actions restantes en fin d'exercice	1 060 100	523 100	600 200	626 600	1 689 000
---	------------------	----------------	----------------	----------------	------------------

L'évolution du nombre d'options en cours de validité est présentée en note 7-4-5-2 des notes annexes aux états financiers consolidés de TF1 au 31 décembre 2020. La charge relative aux plans de souscription d'actions octroyés par TF1 est présentée en note 7-4-5-3 des mêmes notes annexes. La valorisation au moment de leur attribution, calculée à partir du modèle Black-Scholes est de : 2,75 euros (plan n° 14), 2,15 euros (plan n° 15), 1,85 euro (plan 2017), 0,89 euro (plan 2018) et 0,97 euro (plan 2019).

Le plan antérieur dernièrement échu est le plan d'options n° 13 en date du 12 juin 2019.

OPTIONS DE SOUSCRIPTION CONSENTIES AUX DIX SALARIES (NON MANDATAIRES SOCIAUX) DE L'EMETTEUR OU DE TOUTE SOCIETE COMPRISE DANS LE PERIMETRE D'ATTRIBUTION DES OPTIONS, AYANT REÇU LE PLUS GRAND NOMBRE D'OPTIONS EN COURS DE L'EXERCICE 2020

Néant.

OPTIONS DE SOUSCRIPTION LEVEES AU COURS DE L'EXERCICE 2020 PAR LES DIX SALARIES (NON MANDATAIRES SOCIAUX) DE LA SOCIETE TF1 AYANT EXERCE LE PLUS GRAND NOMBRE D'OPTIONS

Néant.

HISTORIQUE DES ATTRIBUTIONS DES ACTIONS DE PERFORMANCE ET AUTRES INFORMATIONS

TABLEAU 9 – HISTORIQUE DES ATTRIBUTIONS DES ACTIONS DE PERFORMANCE

	Actions de performance 2016	Actions de performance 2017	Actions de performance 2018
Date d'Assemblée	14 avril 2016	14 avril 2016	14 avril 2016
Date du Conseil d'Administration	26 avril 2016	27 avril 2017	25 avril 2018
Date d'attribution	8 juin 2016	12 juin 2017	8 juin 2018
Nature des actions	Actions à émettre	Actions à émettre	Actions à émettre
Nombre maximum d'actions attribuées sous conditions de performance	170 000	172 000	172 300
- dont aux mandataires sociaux	0	0	0
- dont aux 10 premiers attributaires salariés	79 600	80 500	86 500
Période d'acquisition	Du 8 juin 2016 au 7 juin 2019	Du 12 juin 2017 au 11 juin 2020	Du 8 juin 2018 au 7 juin 2021
Période de conservation	Du 8 juin 2019 au 7 juin 2020	Du 12 juin 2020 au 11 juin 2021	Du 8 juin 2021 au 7 juin 2022
Date de cession	A partir du 8 juin 2020	A partir du 12 juin 2021	A partir du 8 juin 2022
Critère de présence	Oui	Oui	Oui
Critères de performance	Oui	Oui	Oui
Nombre d'actions acquises au 31/12/2020	160 100	100 100	-
Nombre d'actions attribuées, annulées ou caduques	-	16 500	18 500
Nombre d'actions en cours d'acquisition	-	55 400	150 400

La valorisation au moment de leur attribution, calculée à partir du modèle Black-Scholes est de : 11,40 euro (plan de l'année 2016), 11,72 euros (plan de l'année 2017) et 9,38 euros (plan de l'année 2018).

Aucune action de performance n'a été attribuée en 2019.

ACTIONS DE PERFORMANCE CONSENTIES, AU COURS DE L'EXERCICE 2020, PAR L'EMETTEUR ET TOUTE SOCIETE COMPRISE DANS LE PERIMETRE D'ATTRIBUTION DES ACTIONS DE PERFORMANCE, AUX DIX SALARIES DE L'EMETTEUR ET DE TOUTE SOCIETE COMPRISE DANS CE PERIMETRE, DONT LE NOMBRE D'ACTIONS DE PERFORMANCE AINSI CONSENTIES EST LE PLUS ELEVE

Bénéficiaires	Nombre d'actions de performance attribuées en 2020	Date d'acquisition définitive
NEANT	NEANT	NEANT

ACTIONS DE PERFORMANCE ACQUISES AU COURS DE L'EXERCICE 2020 PAR LES DIX SALARIES (NON MANDATAIRES SOCIAUX) DE LA SOCIETE TF1 DONT LE NOMBRE D'ACTIONS DE PERFORMANCE EST LE PLUS ELEVE

Salariés	Nombre total d'actions de performance acquises	Date d'acquisition	Plan n°
NEANT	NEANT	NEANT	NEANT

1.3 AUTRES INFORMATIONS RELATIVES A LA REMUNERATION DU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

TABLEAU 10 – REMUNERATIONS VARIABLES PLURIANNUELLES DU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

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

TABLEAU 11 – AUTRES INFORMATIONS A LA REMUNERATION DU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

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

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

(2) Cf. § « Retraite additive ».

(3) Cf. § « Retraite additive ».

(4) Indemnités de séparation : Une indemnité de départ peut être versée au titre des fonctions salariées exercées au sein du Groupe, exclusion faite de toute période d'activité en tant que mandataire social, conformément au Code du travail et à la convention collective nationale appliquée par la société concernée. Le cas échéant, de telles indemnités de départ seraient refacturées à TF1 au prorata des années passées en tant que salarié ou mandataire social au sein du groupe TF1.