

## 3.5. Informations sur les rémunérations des mandataires sociaux au titre de 2024

*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 le 20 décembre 2022, 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 14 décembre 2023 dans le cadre de son rapport annuel sur le Gouvernement d'entreprise et la rémunération des dirigeants des sociétés cotées.

Pour information, le sous-chapitre intitulé Informations relatives aux options et actions de performance, historiquement intégré dans les Informations sur les rémunérations des mandataires sociaux dans notre Document d'Enregistrement Universel, a été déplacé au chapitre 7.5 depuis l'édition 2022 par souci de cohérence globale.

### 3.5.1. SYNTHÈSE DE LA RÉMUNÉRATION DE RODOLPHE BELMER AU TITRE DE L'EXERCICE 2024

Les informations suivantes sont requises par les articles L. 22-10-9 et L. 22-10-34 paragraphe II du Code de Commerce. Le Conseil d'Administration a constamment pris en compte les évolutions du Code AFEP/MEDEF relatives aux rémunérations des dirigeants ainsi que du guide d'application du Code AFEP/MEDEF publié par le Haut Comité de Gouvernement d'entreprise.

Depuis le 13 février 2023, Rodolphe Belmer est Président Directeur Général du groupe TF1.

#### Prise en compte du dernier vote de l'Assemblée Générale

Les principes et critères de la rémunération 2024 décidés par le Conseil d'Administration du 14 février 2024 ont été approuvés par l'Assemblée Générale du 17 avril 2024 à 84,47 % (8<sup>ème</sup> résolution).

Cette Assemblée Générale a également approuvé à 79,81 % les informations prévues à l'article L. 22-10-9 du Code de Commerce relatives aux éléments de rémunération versés ou attribués aux mandataires sociaux au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2023 (7<sup>ème</sup> résolution) et à 98,90 % la politique de rémunération 2024 des administrateurs (9<sup>ème</sup> résolution).

#### 3.5.1.1. Rémunérations de Rodolphe Belmer

Les éléments de rémunération mentionnés ci-dessous ont été attribués en 2024 à Rodolphe Belmer au titre de son mandat de Président Directeur Général.

Le Conseil d'Administration du 14 février 2024, sur recommandation du Comité de Sélection et des Rémunérations, a décidé d'appliquer à Rodolphe Belmer, au titre de son mandat de Président Directeur Général, les principes et règles de détermination de la rémunération approuvés par l'Assemblée Générale du 17 avril 2024 dans sa 8<sup>ème</sup> résolution.

## Rémunérations de Rodolphe Belmer

### PRESENTATION DE LA STRUCTURE DE REMUNERATION 2024 DE RODOLPHE BELMER, PRESIDENT DIRECTEUR GENERAL

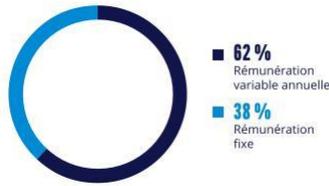
REMUNERATION FIXE (RF)	REMUNERATION VARIABLE ANNUELLE	OBJECTIF BORNE BASSE (% RF)	OBJECTIF BORNE INTERMEDIAIRE (% RF)	OBJECTIF BORNE HAUTE (% RF)	RESULTAT 2024
<b>920 000 €</b>	P1 Cash-flow Libre avant Besoin en Fonds de Roulement (BFR) groupe TF1	10 %	20 %	30 %	30 %
	P2 Excédent/(endettement) financier net groupe TF1	10 %	20 %	25 %	25 %
	P3 Marge des activités du groupe TF1	15 %	30 %	35 %	30,8 %
	P4 Résultat net part du groupe (RNPG) TF1	10 %	20 %	25 %	24,3 %
	P5 Stratégie : Optimisation Excédent Financier Net (EFN) TF1	7,5 %	15 %	15 %	15 %
	P6 Extra-financier	40 %	40 %	40 %	40 %
	<i>P6.1 – Conformité</i>	10 %	10 %	10 %	10 %
	<i>P6.2 – Santé/sécurité</i>	5 %	5 %	5 %	5 %
	<i>P6.3 – Climat/Environnement</i>	10 %	10 %	10 %	10 %
	<i>P6.4 – Mixité</i>	5 %	5 %	5 %	5 %
	<i>P6-5 – Management</i>	10 %	10 %	10 %	10 %
	<b>TOTAL</b>	<b>92,5 %</b>	<b>145 %</b>	<b>170 %</b>	<b>165,1 %</b>
					<b>1 518 920 €</b>
AVANTAGES EN NATURE	PREVOYANCE FRAIS DE SANTE	RETRAITE ADDITIVE	REMUNERATION EXCEPTIONNELLE	INDEMNITE DE DEPART	INDEMNITE DE NON-CONCURRENCE
26 844 €	OUI – cf. § dédié	0,92 % rémunération de référence au titre de l'année 2024	Néant	Néant	Néant

Rodolphe BELMER – Président Directeur Général depuis le 13 février 2023 (en euros)	2024		2023	
	Montants attribués bruts avant impôts	Montants versés bruts avant impôts	Montants dus bruts avant impôts	Montants versés bruts avant impôts
Rémunération fixe	920 000	920 000	920 000	920 000
Évolution	-	-	-	-
Rémunération variable annuelle	1 518 920	1 487 410	1 487 410	229 212
Évolution			-	-
% variable/fixe <sup>(1)</sup>	165,1 %	161,7 %	161,7 %	24,9 %
Plafond	170 %	170 %	170 %	170 %
Rémunération variable pluriannuelle <sup>(2)</sup>	352 115		293 048	
Autres rémunérations	-	-	-	-
Rémunération au titre de l'activité d'administrateur	21 000	21 000	20 241	20 241
Avantages en nature	26 844	26 844	27 190	27 190
<b>TOTAL</b>	<b>2 838 879</b>	<b>2 455 254</b>	<b>2 747 889</b>	<b>1 196 643</b>

(1) Rapporté à la rémunération fixe annuelle.

(2) Montant en juste valeur des actions de performance et des stock-options attribuées.

## ▼ REMUNERATION EX-POST 2024 DU DIRECTEUR GENERAL (RODOLPHE BELMER)



Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2024, la rémunération totale brute de Rodolphe Belmer au titre de son mandat de Président Directeur Général s'est élevée à 2 838 879 euros, hors rémunérations Bouygues SA visées au paragraphe ci-après (« Autres rémunérations perçues par Rodolphe Belmer en 2024 »).

Pour cette même période, la rémunération variable de Rodolphe Belmer s'est élevée à 1 518 920 euros. Les critères quantitatifs et qualitatifs ont été globalement atteints voire dépassés. Son versement est suspendu à l'adoption de la cinquième résolution présentée à l'Assemblée Générale du 17 avril 2025 (approbation des éléments composant la rémunération et les avantages de toute nature versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2024 à Rodolphe Belmer, Président Directeur Général depuis le 14 février 2024, vote « *ex post* »).

### Rémunération 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 est conforme 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 2024, la rémunération fixe de Rodolphe Belmer s'est élevée à 920 000 euros.

### Rémunération variable annuelle

Concernant la rémunération variable annuelle

Le Conseil détermine 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 annuelle 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 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 annuelle du dirigeant mandataire social

Un objectif est défini pour chaque critère.

Ces objectifs ont été établis de manière précise et se réfèrent au plan d'affaires à trois ans de l'entreprise. Ils ne sont donc pas publiés pour des raisons de confidentialité.

Lorsque l'objectif est atteint, une prime correspondant à un pourcentage de la rémunération fixe est octroyée. Si l'ensemble des objectifs est atteint, le total des primes est égal au plafond global de 170 % de la rémunération fixe, que ne peut pas dépasser la rémunération variable du dirigeant mandataire social.

La détermination de la rémunération variable annuelle pour 2024 repose sur le résultat calculé en fonction de trois « bornes » préalablement définies pour chacun des critères correspondants, le résultat de chaque prime variant linéairement entre ces bornes (voir pondération appliquée à chaque critère selon les trois bornes ci-dessous). De ce fait, un seul objectif non atteint rend impossible le versement maximum de la rémunération variable (170 % de la rémunération fixe).

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

Six critères de détermination de la part variable

Sur avis du Comité de Sélection et des Rémunérations, le Conseil a décidé depuis plusieurs années de donner plus d'importance aux critères qualitatifs (extra-financiers), la performance devant s'étendre à d'autres domaines que les seuls résultats financiers.

Le Conseil d'Administration et le Comité de Sélection et des Rémunérations veillent à ce que la rémunération variable annuelle du Président Directeur Général 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. Celle-ci ne peut dépasser 170 % de la rémunération fixe, soit un plafond de 1 564 000 euros. La rémunération variable annuelle serait déterminée par application de six objectifs, se référant pour cinq d'entre eux à la première année d'un plan d'affaires à trois ans, ouvrant la possibilité de recevoir six primes P1, P2, P3, P4, P5 et P6.

- P1 : *Cash-flow* libre avant Besoin en Fonds de Roulement (BFR) <sup>1</sup> du groupe TF1 réalisé au cours de l'exercice ;
- P2 : Excédent/Endettement financier net du groupe TF1 réalisé au cours de l'exercice ;
- P3 : Marge des activités du groupe TF1 atteint au cours de l'exercice ;
- P4 : Résultat net part du Groupe consolidé (RNPG) <sup>2</sup> du groupe TF1 réalisé au cours de l'exercice ;

<sup>1</sup> *Cash-flow* libre avant variation du BFR d'exploitation et du BFR lié aux immobilisations d'exploitation. Cet indicateur sera retraité des éléments exceptionnels.

- P5 : Stratégie : Optimisation Excédent Financier Net (EFN) du groupe TF1 ;
- P6 : Cinq critères extra-financiers :
  - conformité : indicateur portant sur :
    - la sensibilisation des collaborateurs à l'éthique et à la conformité (Interventions publiques, suivi de formations dédiées, engagement éthique des collaborateurs) – 3,33 % de la rémunération fixe (RF),
    - le suivi des sanctions en cas de manquement à l'éthique des affaires – 3,33 % de la RF,
    - la diffusion du dispositif d'alerte – 3,33 % de la rémunération fixe (RF),
  - santé/sécurité : évolutions du taux de fréquence des accidents du travail et du nombre d'accidents de travail mortels – 5 % de la RF,
  - climat/environnement : indicateurs en ligne avec l'objectif de réduction des émissions de CO2 :
    - maintien de la certification SBTi (*Science-based Targets initiative*) – 1,5 % de la RF,
    - calcul des émissions et de la trajectoire et corrélation des prévisions financières et carbone – 1,5 % de la RF,
    - poursuite du plan de décarbonation – 3 % de la RF,
    - achats responsables – 3 % de la RF,
    - étude d'impact sur la biodiversité – 1 % de la RF,
  - mixité :
    - pourcentage de femmes dans les recrutements des filières dites « tech » (digital, data, technologies) – 2,5 % de la RF,
    - réalisation d'un diagnostic diversité – 2,5 % de la RF,
  - management : indicateur divisé en trois sous-critères représentant chacun un tiers du poids de cet objectif :
    - enquêtes d'engagement,
    - mobilité inter-métiers,
    - performance managériale.

#### P1, P2, P3, P4 et P5

Le versement de chacune des primes P1, P2, P3, P4 et P5 est fonction de la performance obtenue au cours de l'exercice. Il est exprimé en pourcentage de la rémunération fixe (% de RF<sup>3</sup>). Pour chaque critère, il a été déterminé trois bornes :

- une borne « basse » qui détermine le seuil de déclenchement de la prime ;
- une borne « intermédiaire », correspondant aux perspectives de résultats attendus en 2024 ;
- une borne « haute » qui matérialise une surperformance par rapport aux ambitions financières de la borne intermédiaire.

Chaque prime P1, P2, P3, P4 et P5 est calculée de la façon suivante :

1. Si la borne basse est atteinte :

- P1 = 10 à 20 % de RF ;
- P2 = 10 à 20 % de RF ;
- P3 = 15 à 30 % de RF ;
- P4 = 10 à 20 % de RF ;
- P5 = 7,5 à 15 % de RF.

2. Si la borne intermédiaire est atteinte :

- P1 = 20 à 30 % de RF ;
- P2 = 20 à 25 % de RF ;
- P3 = 30 à 35 % de RF ;
- P4 = 20 à 25 % de RF ;
- P5 = 15 % de RF.

3. Si la borne haute est atteinte :

- P1 = 30 % de RF ;
- P2 = 25 % de RF ;
- P3 = 35 % de RF ;
- P4 = 25 % de RF ;
- P5 = 15 % de RF.

Entre ces bornes, le poids de chaque prime varie linéairement. Si la borne basse n'est pas atteinte, P=0.

#### P6

Le Conseil d'Administration évalue le niveau d'atteinte de l'objectif P6 sans pouvoir dépasser le plafond de 40 % de RF.

#### Plafond global

Le plafond global de la rémunération variable est de 170 % de la rémunération fixe.

La part variable de la rémunération attribuée pour 2024 à Rodolphe Belmer, s'élève à 1 518 920 euros, soit 165,1 % de la rémunération fixe.

<sup>2</sup> Cet indicateur sera retraité des éléments exceptionnels.

<sup>3</sup> RF = rémunération fixe.

La rémunération variable perçue par le dirigeant mandataire social Rodolphe Belmer au titre de 2023 était égale à 1 487 410 euros (au titre de la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2023).

#### Conditions de versement

Conformément à l'article L. 22-10-34 du Code de Commerce, le versement de la rémunération variable annuelle attribuée au titre de l'année 2024 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale appelée à statuer le 17 avril 2025 sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024. 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.

#### Cession de fonction

En cas de départ en cours d'exercice, le montant de la part variable de la rémunération dû au titre de l'exercice en cours sera déterminé au *pro rata* du temps de présence sur l'exercice considéré, et ce, en fonction du niveau de performance constaté et apprécié par le Conseil d'Administration pour chacun des critères initialement retenus.

### Rémunération à long terme

#### Rémunération long terme en actions de performance

Le dirigeant mandataire social étant titulaire d'un contrat de travail effectif en 2024 avec Bouygues SA, une rémunération à long terme sous forme d'attribution différée et conditionnelle d'actions Bouygues lui a été attribué.

Sur recommandation du Comité de Sélection et des Rémunérations, le Conseil d'Administration a décidé de prévoir un dispositif de rémunération à long terme portant sur un nombre maximum de 25 000 actions Bouygues.

Ces actions seront livrées au terme d'une période d'acquisition de trois ans (2024, 2025, 2026) dans le cadre des dispositions du Code de Commerce (articles L. 225-197-1 et suivants et L. 22-10-59 et suivants).

La rémunération à long terme sera attribuée en actions Bouygues, sous réserve et postérieurement à son approbation par l'Assemblée Générale des actionnaires dans les conditions prévues à l'article L. 22-10-34 du Code de Commerce.

La livraison des actions est soumise à une condition de présence et à la réalisation de conditions de performance au terme de la période d'acquisition.

Cette rémunération attribuée par Bouygues SA avant la suspension du contrat de travail au 1<sup>er</sup> janvier 2025 et qui est en cours d'acquisition continuera d'être refacturées à TF1 (cela concerne les plans d'attribution d'actions de performance de Bouygues attribués en 2023 et en 2024).

#### Conditions de performance

Les cinq composantes en termes de conditions de performance sont :

- le ROCE (*Return On Capital Employed*) groupe Bouygues ;
- le TSR (*Total Share Return*) Bouygues ;
- un critère stratégique : la marge des activités du groupe TF1 :
  - la marge des activités du groupe TF1 au terme du plan 2026,
  - la moyenne de la marge des activités du groupe TF1 sur les années 2024 à 2026 ;
- des objectifs environnementaux : réduction des émissions carbone sur chacun des trois scopes alignée avec celle prévue sur la trajectoire annualisée permettant d'atteindre les objectifs SBTi entre l'année de référence SBTi et 2026. Les objectifs concernant les scopes 1 & 2 représentent 50 % du poids de l'indicateur et l'objectif du scope 3, les 50 % restant ;
- des objectifs en lien avec la mixité représentant chacun un tiers du poids de l'objectif : proportions de femmes :
  - au sein des instances dirigeantes,
  - dans les plans de succession du *top management*,
  - managers au sein des filières opérationnelles.

#### Conditions de présence

Le bénéficiaire devra être présent aux effectifs du groupe Bouygues jusqu'à l'expiration de la période d'acquisition, soit le jour de l'Assemblée Générale Ordinaire annuelle de 2027.

Si le bénéficiaire ne respecte pas sa condition de présence, ses droits à la rémunération à long terme seront définitivement perdus.

Le Conseil d'Administration aura le droit de déroger au cas par cas à ces dispositions après avis du Comité de Sélection et des Rémunérations.

Par dérogation à ce qui précède, le bénéficiaire ne perdra pas ses droits à la rémunération long terme dans les cas suivants et selon les conditions définies dans le règlement du plan de rémunération long terme :

- invalidité ;
- décès ;
- retraite, au *pro rata* de la présence effective pendant la période de référence.

#### Conservation

Par ailleurs, conformément aux recommandations du Code AFEP/MEDEF une quantité minimum d'actions doit être conservée au nominatif par le bénéficiaire jusqu'au terme de ses fonctions. Ainsi, il doit conserver au nominatif un nombre d'actions minimum représentant l'équivalent de 1,5 fois sa rémunération annuelle fixe. Tant que cet objectif de détention ne serait pas atteint et à chaque livraison, 60 % des actions qui seraient effectivement livrées au bénéficiaire seront soumises à conservation.

#### Rémunération à long terme en stock-options

En 2024, Rodolphe Belmer a reçu 35 000 stock-options dont la juste valeur unitaire est de 2,1775 euros, ce qui correspond à un total de 76 213 euros.

Ces stock-options ont été attribuées et acquises en 2024 mais un délai d'indisponibilité de deux ans à compter de la date d'attribution doit être respecté. La durée de validité de ces actions est de dix ans à compter de la date d'attribution.

Cette rémunération attribuée par Bouygues SA avant la suspension du contrat de travail au 1<sup>er</sup> janvier 2025 continuera d'être refacturées à TF1 (cela concerne les plans de stock-options de 2023 et de 2024).

### Rémunérations 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, conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de Commerce.

Aucune rémunération exceptionnelle n'a été attribuée à Rodolphe Belmer au titre de 2024.

### Avantages en nature

Les avantages en nature consistent en la mise à disposition d'une voiture de fonction (valorisation 2024 correspondant à un montant de 7 971 euros). Un forfait d'heures auprès d'un conseiller fiscal est aussi alloué ainsi que le financement par l'employeur d'une partie de la cotisation au régime de prévoyance complémentaire (pour un montant de 18 873 euros au titre de 2024). Au global sur l'année 2024, le montant de ces avantages en nature s'élève à 26 844 euros.

### Autres rémunérations perçues par Rodolphe Belmer en 2024

En 2024, Rodolphe Belmer n'a reçu aucune autre rémunération de la part de Bouygues SA ou de toutes autres entités juridiques du Groupe.

### Ratios d'équité et évolution des performances

La communication sur les ratios d'équité a été réalisée conformément aux 6<sup>e</sup> et 7<sup>e</sup> de l'article L. 22-10-9 du Code de Commerce.

Les cinq derniers exercices sont présentés ensemble ci-dessous malgré les changements de mandats intervenus sur la période. Il faut néanmoins prendre en considération les évolutions de 2022 impactant de manière significative les résultats des années 2022 et 2023.

Conformément aux recommandations du rapport 2022 sur le Gouvernement d'entreprise et la rémunération des dirigeants publié par l'AMF le 1<sup>er</sup> décembre 2022, les ratios d'équité ci-après sont communiqués sur la base d'un périmètre historique et en complément sur la base d'un périmètre élargi et jugé représentatif de la société.

- périmètre historique : Media hors Unify<sup>4</sup> et hors STS (80 % des effectifs) ;
- périmètre représentatif : Media + Newen (100 % des effectifs).

Tous les éléments de rémunération du dirigeant mandataire social ont été pris en compte dans le calcul du ratio.

Ratio d'équité entre la rémunération du Président Directeur Général et la rémunération moyenne et médiane des salariés du périmètre historique de TF1

	2020	2021	2022	2022	2023	2024
	Gilles Pélisson			Rodolphe Belmer <sup>(1)</sup>		
Ratio avec la rémunération moyenne versée aux salariés	28	28	28	10	13	29
Ratio avec la rémunération médiane versée aux salariés	35	34	36	13	17	35

*(1) Les périodes de référence sont difficilement comparables étant donné que Rodolphe Belmer a été rémunéré à partir du 27 octobre 2022 au titre de 2022 sans paiement de bonus au titre de 2021. En 2023, la rémunération variable annuelle de 2022 a été versée au titre des 2 mois de présence 2022. Ce n'est qu'à partir de 2024 que les éléments sont réellement comparables et représentatifs.*

Comparaison de la rémunération du Président Directeur Général au regard de la performance de la société et de la rémunération moyenne des salariés du périmètre historique de TF1

	Variation 2020/2019	Variation 2021/2020	Variation 2022/2021	Variation 2023/2022	Variation 2024/2023
	Gilles Pélisson			Rodolphe Belmer	
Rémunération annuelle versée au dirigeant mandataire social	- 14,7 %	- 2,4 %	+ 21 %	ns <sup>(1)</sup>	+ 111 %
Performance de la société : résultat opérationnel courant	- 25,5 %	+ 80,5 %	- 7,90 %	- 10,6 %	+ 2,2 %
Performance de la société :	- 64,30 %	307,40 %	- 21,80 %	+ 9,0 %	+ 7,1 %

résultat net part du Groupe					
Rémunération moyenne versée aux salariés	- 2,20 %	- 1,90 %	9,90 %	- 4,40 %	- 2,4 %
Ratio d'équité avec la rémunération moyenne versée	28	28	28	13 <sup>(2)</sup>	29

*(1) Les périodes de référence sont difficilement comparables étant donné que Rodolphe Belmer a été rémunéré à partir du 27 octobre 2022 au titre de 2022 sans paiement de bonus au titre de 2021. En 2023, la rémunération variable annuelle de 2022 a été versée au titre des deux mois de présence 2022. Ce n'est qu'à partir de 2024 et donc sur la variation 2025/2024 que les éléments seront réellement comparables et représentatifs. Néanmoins, à titre d'indication, s'il avait été pris en compte une rémunération fixe en « équivalent temps plein » sur les deux années comparées, l'évolution de sa rémunération versée aurait été de + 29 % entre 2022 et 2023 (effet du décalage de paiement de la rémunération variable annuelle).*

*(2) Les ratios d'équité étant calculés sur des périodes incomplètes, ces derniers devraient évoluer de façon significative à compter de 2024.*

Ratio d'équité entre la rémunération du Président Directeur Général et la rémunération moyenne et médiane des salariés du périmètre jugé représentatif de TF1

	2020	2021	2022	2022	2023	2024
	Gilles Pélisson			Rodolphe Belmer <sup>(1)</sup>		
Ratio avec la rémunération moyenne versée aux salariés	28	28	31	11	14	30
Ratio avec la rémunération médiane versée aux salariés	35	34	38	13	17	36

*(1) Les périodes de référence sont difficilement comparables étant donné que Rodolphe Belmer a été rémunéré à partir du 27 octobre au titre de 2022 sans paiement de bonus au titre de 2021. En 2023, la rémunération variable annuelle de 2022 a été versée au titre des 2 mois de présence 2022. Ce n'est qu'à partir de 2024 que les éléments sont réellement comparables et représentatifs.*

Comparaison de la rémunération Président Directeur Général au regard de la performance de la société et de la rémunération moyenne des salariés du périmètre jugé représentatif de TF1

	Variation 2020/2019	Variation 2021/2020	Variation 2022/2021	Variation 2023/2022	Variation 2024/2023
	Gilles Pélisson			Rodolphe Belmer	
Rémunération annuelle versée au dirigeant mandataire social	- 14,7 %	- 2,4 %	+ 21 %	ns <sup>(1)</sup>	+ 111 %
Performance de la société : résultat opérationnel courant	- 25,5 %	+ 80,5 %	- 7,90 %	- 10,6 %	+ 2,2 %
Performance de la société : résultat net part du Groupe	- 64,30 %	307,40 %	- 21,80 %	+ 9,0 %	+ 7,1 %
Rémunération moyenne versée aux salariés	-2,2 %	-1,9 %	10,7 %	+ 1,0 %	0 %
Ratio d'équité avec la rémunération moyenne versée	28	28	38	14 <sup>(2)</sup>	30

*(1) Les périodes de référence sont difficilement comparables étant donné que Rodolphe Belmer a été rémunéré à partir du 27 octobre au titre de 2022 sans paiement de bonus au titre de 2021. En 2023, la rémunération variable annuelle de 2022 a été versée au titre des deux mois de présence 2022. Ce n'est qu'à partir de 2024 et donc sur la variation 2025/2024 que les éléments seront réellement comparables et représentatifs. Néanmoins, à titre d'indication, s'il avait été pris en compte une rémunération fixe en « équivalent temps plein » sur les deux années comparées, l'évolution de sa rémunération versée aurait été de + 29 % entre 2022 et 2023 (effet du décalage de paiement du variable annuel).*

*(2) Les ratios d'équité étant calculés sur des périodes incomplètes, ces derniers devraient évoluer de façon significative à compter de 2024.*

## Observations

- Exercice 2022/2021 : Rodolphe Belmer a succédé à Gilles Pélisson en qualité de Directeur Général à compter du 27 octobre 2022.
- Exercice 2023/2022 : Rodolphe Belmer est nommé Président Directeur Général à compter du 13 février 2023.
- Les comptes du Groupe en 2022 intègrent des éléments non courants (liés au projet de fusion avec M6 et à la dissolution de la société SALTO notamment) pouvant expliquer les variations significatives pour le résultat net part du Groupe.

## Régimes de retraite, prévoyance et frais de santé

Régimes collectifs obligatoires de retraite, prévoyance et frais de santé

Rodolphe Belmer bénéficie des régimes collectifs obligatoires de retraite, de prévoyance et de frais de santé en vigueur au sein de la société Bouygues SA dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés.

Les contrats d'assurance afférents à ces régimes sont résiliables dans les conditions de droit commun applicable en la matière.

Retraite additive

*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 1<sup>er</sup> 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 groupe Bouygues 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 1<sup>er</sup> 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.

Les caractéristiques du régime sont les suivantes :

1. Condition d'entrée dans le régime : être membre du Comité de Direction générale de 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 (370 944 euros en 2024) ;
  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 pour l'exercice 2024 :
    - objectif = que la moyenne des résultats nets consolidés part du Groupe (RNPG) de l'exercice 2024 et des deux exercices 2023 et 2022 (« Moyenne RNPG ») ne soit pas de plus de 10 % inférieure à la moyenne des résultats nets consolidés prévus par le plan d'affaires 2024 et les plans des deux exercices 2023 et 2022,
    - modalités de détermination de l'acquisition de droits à pension en fonction des performances :
      - si la Moyenne du RNPG est supérieure ou égale à la moyenne des résultats nets consolidés prévus par le plan d'affaires 2024 et les plans des deux exercices 2023 et 2022 : droits à pension annuels = 0,92 % du salaire de référence,
      - si la Moyenne RNPG est de plus de 10 % inférieure à la moyenne des résultats nets consolidés prévus par le plan d'affaires 2024 et les plans des deux exercices 2023 et 2022 : droits à pension annuels = 0.
- Entre cette limite inférieure et cette limite supérieure, les droits à pension attribués varient linéairement de 0 à 0,92 % de la rémunération de référence.
- Rodolphe Belmer est éligible à ce régime de retraite et peut acquérir des droits (0,92 % de la rémunération de référence par an) sous réserve de la réalisation des conditions de performance définies ci-avant.

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 (370 944 euros en 2024).

Pour 2024, les critères ont été partiellement atteints permettant de porter les droits à 0,79 % du salaire de référence.

Au titre de ce régime, le montant estimatif de la rente au titre de l'année 2024 est de 19 019 euros, et le montant total des rentes acquises au 31 décembre 2024 est de 29 591 euros.

#### *Retraite additive sur base action*

En complément et sur la base de principes d'acquisition identiques à ceux de la retraite additive régie par l'article L. 137-11-2 du Code de la Sécurité Sociale, il est prévu une retraite additive sur base d'action, sur la base d'un droit de pension acquis supérieur à huit fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale et jusqu'à 14 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale.

Ce régime s'applique au bénéficiaire du régime à droits acquis régi par l'article L. 137-11-2 du Code de la Sécurité Sociale sous réserve qu'il ait atteint le plafond retenu par le Conseil d'Administration de Bouygues (huit fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale) au titre des régimes de retraite à prestations définies en vigueur au sein du Groupe.

### **3.5.1.2. Rémunérations des Administrateurs**

Les rémunérations des Administrateurs, brutes et avant impôts, qui s'élèvent à 332 840 euros, ont été versées à l'ensemble des Administrateurs comme indiqué dans les tableaux de versement figurant ci-après.

Les éléments de rémunération des Administrateurs sont conformes à la politique de rémunération 2024 des mandataires sociaux arrêtée par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité de Sélection et des Rémunérations et approuvée par l'Assemblée Générale réunie le 17 avril 2024 (7<sup>ème</sup> résolution adoptée à 79,81 %).

### Rémunérations perçues par les Administrateurs au titre de l'exercice 2024 (en euros)

Administrateurs	Mandat	Montants bruts avant impôts dus au titre de l'exercice 2024 <sup>(1)</sup>	Montants bruts avant impôts dus au titre de l'exercice 2023
Rodolphe Belmer	Président (depuis le 13 février 2023)	21 000	20 241
Marie Pic-Pâris Allavena	Administratrice	21 000 15 000	21 000 15 000
Charlotte Bouygues	Représentante permanente de SCDM, Administratrice	21 000	21 000
Olivier Bouygues	Administrateur	21 000	21 000
Catherine Dussart	Administratrice	21 000 17 000	21 000 17 000
Farida Fekih <sup>(2)</sup>	Administratrice représentant les salariés	7 739 5 520	21 000 7 000
Pascal Grangé	Représentant permanent de Bouygues, Administrateur	21 000 12 000	21 000 12 000
Sophie Leveaux <sup>(3)</sup>	Administratrice représentant les salariés	21 000 7 000	21 000 7 000
Marie-Aude Morel <sup>(4)</sup>	Administratrice représentant les salariés actionnaires	21 000 7 000	21 000 7 000
Yoann Saillon <sup>(4)</sup>		16 201 6 380	0 0
Olivier Roussat	Administrateur	21 000 7 000	21 000 7 000
Orla Noonan	Administratrice	21 000 22 000	21 000 22 000
<b>TOTAL</b>		<b>332 840</b>	<b>330 880</b>

*(1) Rémunérations versées par TF1 au titre de la présence au sein du Conseil d'Administration. Sur la première ligne, figurent les rémunérations versées au titre des séances du Conseil d'Administration ; sur la seconde ligne, figurent les rémunérations versées au titre de la participation à un ou plusieurs Comités.*

*(2) Rémunération versée au syndicat CFDT au sein duquel elle est élue.*

*(3) Rémunération versée au syndicat CFTC au sein duquel elle est élue.*

*(4) Rémunération versée au syndicat FO au sein duquel elle est élue.*

Aucune autre rémunération que celle visée dans le tableau ci-dessus n'a été versée aux Administrateurs au titre de leur mandat social.

Les Administratrices représentant les salariés, Farida Fekih (dont la désignation a été constatée par l'Assemblée Générale du 14 avril 2022), Sophie Leveaux (dont la désignation a été constatée par l'Assemblée Générale du 17 avril 2024), Yoann Saillon (dont la désignation a été constatée par l'Assemblée Générale du 17 avril 2024), et l'Administratrice représentant les salariés actionnaires, Marie-Aude Morel (nommée par l'Assemblée Générale du 17 avril 2024), n'ont perçu aucune rémunération exceptionnelle au titre de leur mandat social dans le groupe TF1.