

3.4. Principes de rémunération des mandataires sociaux au titre de 2026

La politique de rémunération des mandataires sociaux a été établie conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce. Elle s'inscrit dans la continuité des principes définis dans la politique de rémunération 2025 dans la structuration des différents vecteurs de rémunération (rémunération fixe et variable, variable long terme, retraite additive...).

Elle a été arrêtée par le Conseil d'Administration du 12 février 2026, sur recommandation du Comité de Sélection et des Rémunérations. Le Conseil d'Administration veille à ce que la

politique de rémunération appliquée aux mandataires sociaux respecte l'intérêt social, s'inscrive dans le prolongement de la stratégie de la société et de son plan Climat et permette de promouvoir sa performance et sa compétitivité sur le long terme pour assurer sa pérennité.

Rodolphe Belmer a été nommé Directeur Général le 27 octobre 2022, puis Président Directeur Général le 13 février 2023.

Cette politique de rémunération est soumise à l'approbation de l'Assemblée Générale du 16 avril 2026 (7^e et 8^e résolutions).

3.4.1. Politique de rémunération de l'ensemble des mandataires sociaux

Principes généraux de détermination, révision et mise en œuvre de la politique de rémunération des mandataires sociaux

Détermination de la politique de rémunération

La politique de rémunération déterminée par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité de Sélection et des Rémunérations, intègre des éléments incitatifs.

Conformité

Dans son analyse et ses propositions au Conseil d'Administration, le Comité de Sélection et des Rémunérations est attentif au respect des recommandations du Code Afep-Medef auquel la société se réfère.

Comparabilité et équilibre entre les éléments de rémunération

Pour déterminer la politique de rémunération, le Conseil d'Administration tient compte du niveau et de la difficulté des responsabilités confiées aux mandataires sociaux, en ligne avec les pratiques relevées dans les groupes exerçant des activités comparables, et veille à l'équilibre de la structure de rémunération entre la part fixe, la part variable et la rémunération à long terme. Cette politique de rémunération est clairement motivée et déterminée dans le respect de l'intérêt social.

Cohérence et intelligibilité des règles

Le Conseil d'Administration, sur recommandations du Comité de Sélection et des Rémunérations, veille à mettre en œuvre une politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux simple, compréhensible et cohérente avec celle des cadres dirigeants et salariés du Groupe.

Exhaustivité

La structure de la rémunération incitative se décompose, de manière exhaustive et conformément à l'intérêt social, comme suit :

- une rémunération fixe ;
- une rémunération variable annuelle ;
- une rémunération à long terme ;
- des avantages en nature ;

- une retraite additive ; et
- une rémunération au titre de leurs fonctions d'administrateur.

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

Révision de la politique de rémunération

La politique de rémunération du Groupe est révisée régulièrement par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité de Sélection et des Rémunérations, dans le respect des principes édictés par les dispositions légales applicables et le Code Afep-Medef.

Ainsi, le Comité de Sélection et des Rémunérations propose et contrôle chaque année les règles de fixation de la rémunération à allouer aux mandataires sociaux, ainsi que les avantages de toute nature mis à leur disposition, en veillant à la cohérence avec l'évaluation de leurs performances et la stratégie à moyen terme du Groupe.

Mise en œuvre de la politique de rémunération

Le Comité de Sélection et des Rémunérations présente le compte rendu des travaux réalisés conformément à son rôle tel que défini dans le règlement intérieur du Conseil d'Administration et reporté ci-après.

Le Conseil d'Administration a la responsabilité de fixer la rémunération fixe et variable, les avantages en nature ainsi que, le cas échéant, les conditions de retraite ou les indemnités allouées aux mandataires sociaux.

Le Conseil d'Administration prend des décisions motivées :

- en se fondant sur les recommandations du Comité de Sélection et des Rémunérations ;
- en appréciant de façon globale la rémunération de chaque mandataire social ; et
- en cherchant le juste équilibre entre l'intérêt général, les pratiques de marché et les performances du dirigeant.

Les décisions prises par le Conseil d'Administration se conforment aux recommandations du Code Afep-Medef et de l'AMF.

Gestion des conflits d'intérêts

Afin de prévenir tout conflit d'intérêts, le Conseil d'Administration est composé d'administrateurs indépendants à hauteur de 37,5 %, taux supérieur au tiers recommandé par le Code Afep-Medef pour une société à capital contrôlé, comme l'est TF1. Les administrateurs représentant les salariés, l'administrateur représentant les salariés actionnaires et le censeur ne sont pas pris en compte pour établir ce pourcentage.

Le Conseil d'Administration examine annuellement et de manière individuelle, après avis de son Comité de Sélection et

des Rémunérations, la situation de chaque administrateur au regard de l'ensemble des règles d'indépendance du Code Afep-Medef et de l'existence d'un conflit d'intérêts potentiel.

La Charte de déontologie des administrateurs, annexée au règlement intérieur du Conseil d'Administration, prévoit différentes dispositions sur la gestion des conflits d'intérêts.

Pour plus d'informations, se référer à la rubrique 3.2.2 du présent Document d'enregistrement universel.

Rôle du Comité de Sélection et des Rémunérations

Le Comité de Sélection et des Rémunérations a un rôle central dans la détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération.

Les missions du Comité de Sélection et des Rémunérations sont conformes aux recommandations du Code Afep-Medef.

Pour plus d'informations, se référer à la rubrique 3.2.2 du présent Document d'enregistrement universel.

Évaluation des critères de performance

Le Comité de Sélection et des Rémunérations étudie et évalue annuellement les règles de fixation de la part variable attribuée aux dirigeants mandataires sociaux.

Le Comité utilise alors des critères objectifs, simples, transparents et exigeants, pour évaluer les critères de performance utilisés dans la fixation tant de la part variable annuelle que de la rémunération à long terme attribuées aux dirigeants mandataires sociaux. Ils sont fondés sur des critères de performance quantitatifs et qualitatifs. Ces critères s'inscrivent en toute cohérence dans la trajectoire du plan d'affaires.

Pour chaque critère financier, une formule arrêtée par le Conseil d'Administration permet de calculer le montant de la part variable due (dans la limite d'un maximum) en prenant en compte, sur la base des états financiers consolidés de l'exercice, la valeur atteinte par rapport à l'objectif cible fixé. Ainsi, en cas de performance supérieure à l'objectif, la valeur de la part variable est ajustée à la hausse dans la limite du maximum fixé pour chaque critère. En cas de performance inférieure à la limite basse fixée pour chaque objectif, la part variable correspondant à ce critère est égale à zéro.

Dérogation à la politique de rémunération

En cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité de Sélection et des Rémunérations, peut, conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, déroger à l'application de la politique de rémunération lorsque cette dérogation est temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la société.

Les circonstances exceptionnelles peuvent résulter notamment d'une évolution imprévue du contexte concurrentiel, d'un changement de méthode comptable ou d'un événement majeur affectant les marchés, l'économie et/ou le secteur d'activité du Groupe.

Plus généralement, toute modification sera dûment justifiée et strictement mise en œuvre. Elle devra nécessairement maintenir l'alignement des intérêts des actionnaires et des bénéficiaires.

Prise en compte des derniers votes des actionnaires

L'Assemblée Générale du 17 avril 2025 a approuvé les cinquième et sixième résolutions (80,79 % pour la 5^e résolution et 91,54 % pour la 6^e résolution) portant sur les informations prévues à l'article L. 22-10-34 du Code de commerce et relative aux éléments de rémunération versés ou attribués aux mandataires sociaux au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2024.

Cette Assemblée a également approuvé la politique de rémunération de l'exercice clos le 31 décembre 2025 (8^e résolution) du dirigeant mandataire social et des administrateurs (9^e résolution) ainsi que les éléments fixes et variables composant la rémunération totale et avantages versés ou attribués au dirigeant mandataire social au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2024 (5^e et 6^e résolutions).

Continuité de la politique de rémunération

La présente politique de rémunération a été établie par le Conseil d'Administration du 12 février 2026 sur la base des informations requises par l'article L. 22-10-8 du Code de

commerce. Elle s'inscrit dans la continuité des principes définis dans la politique de rémunération de l'exercice clos le 31 décembre 2025.

Ajustement de la politique de rémunération en cas de changement substantiel de périmètre du Groupe

La politique de rémunération a été définie sur la base du périmètre du Groupe à la date du présent Document d'enregistrement universel. Afin de tenir compte d'éventuelles opérations financières, de croissance externe ou de cession significatives qui pourraient intervenir après cette date et du changement de périmètre du Groupe qui pourrait en découler, le Conseil d'Administration pourra, de manière exceptionnelle et s'il le juge opportun, sur recommandation du Comité de

Sélection et des Rémunérations, ajuster les objectifs d'un ou plusieurs critères de performance de la rémunération annuelle et/ou de la rémunération long terme, ainsi que, le cas échéant, de leur pondération.

Tout ajustement sera dûment justifié et strictement mis en œuvre. Il devra nécessairement maintenir l'alignement des intérêts des actionnaires et des bénéficiaires.

Application de la politique de rémunération aux mandataires sociaux nouvellement nommés

En cas de changement de gouvernance et de nomination d'un nouveau dirigeant mandataire social au cours de l'exercice 2026, les principes, critères et éléments de rémunération prévus dans la politique de rémunération 2026 lui seraient applicables.

Plus précisément, dans le cas où un nouveau Directeur Général serait nommé, les principes, critères et éléments de rémunération prévus dans la politique de rémunération du Directeur Général seraient applicables.

En cas de dissociation des fonctions de Président et de Directeur Général, les principes, critères et éléments de rémunération prévus dans la politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration et du Directeur Général

seraient adaptés par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité de Sélection et des Rémunérations pour tenir compte de ce changement. En cas de nomination d'un nouveau Président du Conseil d'Administration ou d'un nouvel administrateur, la politique de rémunération appliquée sera conforme à celle applicable respectivement au Président du Conseil d'Administration ou aux administrateurs.

Dans tous les cas, le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité de Sélection et des Rémunérations, pourra adapter le niveau ainsi que la structure de rémunération pour tenir compte de la situation de l'intéressé, de son expérience et des responsabilités qui lui seraient confiées.

3.4.2. Politique de rémunération du Président Directeur Général

Le Conseil d'Administration du 12 février 2026, sur recommandation du Comité de Sélection et des Rémunérations, a arrêté la présente politique de rémunération.

Politique de rémunération applicable au Président Directeur Général

Mandat et contrat de travail

Rodolphe Belmer a été nommé Directeur Général le 27 octobre 2022 puis a été coopté en qualité d'administrateur et nommé en qualité de Président du Conseil d'Administration par le Conseil d'Administration du 13 février 2023. Il est depuis cette date Président Directeur Général de TF1. Il est révocable à tout moment par le Conseil d'Administration.

Rodolphe Belmer était lié par un contrat de travail conclu le 3 octobre 2022 avec Bouygues SA, suspendu depuis le 1^{er} janvier 2025.

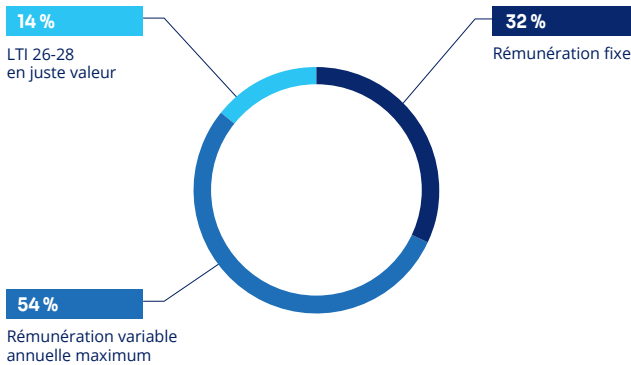
■ PRÉSENTATION DE LA STRUCTURE DE RÉMUNÉRATION DE RODOLPHE BELMER AU TITRE DE L'EXERCICE 2026

RÉMUNÉRATION FIXE (RF)	RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE	BORNE BASSE (% RF)	BORNE INTERMÉDIAIRE (% RF)	BORNE HAUTE (% RF)
920 000 €	P1 <i>Cash Flow Libre</i> (CFL) avant Besoin en Fonds de Roulement (BFR) du groupe TF1	10 %	20 %	30 %
	P2 Excédent/(endettement) financier net du groupe TF1	10 %	20 %	25 %
	P3 Marge des activités du groupe TF1	15 %	30 %	35 %
	P4 Résultat net part du Groupe du groupe (RNPG) TF1	10 %	20 %	25 %
	P5 Stratégie	7,5 %	15 %	15 %
	P6 Extra-financier	40 %	40 %	40 %
	<i>P6.1 – dont Conformité</i>	7,5 %	7,5 %	7,5 %
	<i>P6.2 – dont Santé/Sécurité</i>	5 %	5 %	5 %
	<i>P6.3 – dont Climat/Environnement</i>	10 %	10 %	10 %
	<i>P6.4 – dont Ressources Humaines</i>	7,5 %	7,5 %	7,5 %
	<i>P6.5 – dont Management</i>	10 %	10 %	10 %
	TOTAL	92,5 %	145 %	170 %
	RÉMUNÉRATION VARIABLE LONG TERME	BORNE BASSE (NB ACTIONS)	BORNE INTERMÉDIAIRE (NB ACTIONS)	BORNE HAUTE (NB ACTIONS)
		TF1	TF1	TF1
	A1.1 – TSR perf. absolue (TF1 vs iBoxx ⁽¹⁾)	4 000	4 000	4 000
	A1.2 – TSR perf. relative (TF1 vs Stoxx Média ⁽²⁾)	6 200	8 300	11 000
	A2.1 – Stratégie : CAGR CA digital 2025-2028	10 300	16 000	16 000
	A2.2 – Stratégie : marge moyenne 2026-2028	10 300	16 000	16 000
	A3 – RSE	22 000	22 000	22 000
	<i>A3.1 dont Climat</i>	14 000	14 000	14 000
	<i>A3.2 dont Ressources Humaines</i>	8 000	8 000	8 000
	TOTAL	52 800	66 300	69 000
		Bouygues	Bouygues	Bouygues
	A1 – ROCE groupe Bouygues (moyenne 26-28)	4 600	9 200	11 000
	TOTAL	4 600	9 200	11 000
AVANTAGES EN NATURE	PRÉVOYANCE FRAIS DE SANTÉ	RETRAITE ADDITIVE	RÉMUNÉRATION EXCEPTIONNELLE	INDEMNITÉ DE DÉPART
Cf. paragraphe ci-après	Cf. paragraphe ci-après	Cf. paragraphe ci-après	Néant	Néant

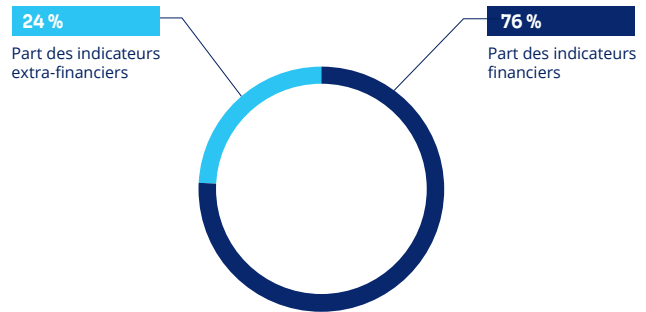
(1) Indice financier qui suit la performance des obligations d'entreprises libellées en euros.

(2) Indice de performance boursier composé de sociétés du secteur européen des médias.

**POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION 2026
DU PRÉSIDENT DIRECTEUR GÉNÉRAL (RODOLPHE BELMER)**



**PART DES INDICATEURS FINANCIERS ET EXTRA-FINANCIERS
DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE MAXIMUM
ATTRIBUÉE EN 2026 AU PRÉSIDENT DIRECTEUR GÉNÉRAL**



Rôle du Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration arrête les rémunérations du Président Directeur Général de TF1, sur recommandation du Comité de Sélection et des Rémunérations, qui prend notamment en compte les recommandations Afep-Medef sur la rémunération des dirigeants mandataires sociaux des sociétés cotées auquel se réfère la société.

Le Conseil d'Administration veille à ce que la rémunération du Président Directeur Général soit cohérente avec les performances de la société, en vue de se conformer à l'intérêt social et à sa stratégie à moyen et long terme.

Ainsi, la rémunération déterminée par le Conseil d'Administration 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 Président Directeur Général :

- performances de l'entreprise : le Conseil juge cette rémunération en fonction du travail effectué et des résultats obtenus, dans un contexte économique, réglementaire et concurrentiel particulièrement complexe ;
- performances boursières : la rémunération est 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.

Pour rappel et afin d'aligner les intérêts des actionnaires et du dirigeant, le Conseil d'Administration du 12 février 2025, sur recommandation du Comité de Sélection et des Rémunérations et sur validation de l'Assemblée Générale, a décidé d'attribuer, dans le cadre de la rémunération long-terme du Président Directeur Général, une majorité d'actions de performance de TF1 avec des indicateurs de performance de TF1.

Rémunération totale et avantages de toute nature

Rémunération fixe

La rémunération fixe du Président Directeur Général est examinée annuellement par le Conseil d'Administration de TF1, après recommandation 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 ;
- les pratiques relevées dans le Groupe ou les entreprises exerçant des activités comparables.

Pour l'exercice 2026, la rémunération fixe annuelle brute de Rodolphe Belmer s'élève à 920 000 euros (inchangée).

Avantages en nature

Les avantages en nature attribués sont les suivants :

- la mise à disposition d'une voiture de fonction ;
- une assurance perte d'activité ⁽¹⁾ ;
- un forfait d'heures auprès d'un conseiller fiscal ;
- le financement par l'employeur d'une partie de la cotisation au régime de prévoyance complémentaire.

Rémunération variable annuelle

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 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 à moyen et long terme. La part variable est partie intégrante de la rémunération du Président Directeur Général.

(1) Assurance perte d'emploi à laquelle le PDG n'a pas souhaité souscrire à date.

Description générale de la méthode de détermination de la rémunération variable du Président Directeur Général

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 les six objectifs sont atteints, le total des six primes est égal au plafond global de 170 % de la rémunération fixe, que ne peut pas dépasser la rémunération variable du Président Directeur Général.

La détermination de la rémunération variable pour 2026 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 recommandation 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.

Le Conseil d'Administration et le Comité de Sélection et des Rémunérations veillent à ce que la rémunération variable 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 (P1 à P5) 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 BFR ⁽¹⁾ de 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) ⁽²⁾ du groupe TF1 réalisé au cours de l'exercice ;
- P5 : Stratégie ;
- P6 : Cinq critères extra-financiers :
 - conformité – 7,5 % de RF : indicateur décomposé en trois sous-critères portant sur :
 - la sensibilisation des collaborateurs à l'éthique et à la conformité (interventions publiques, suivi de formations dédiées, engagement éthique des collaborateurs),
 - le suivi des mesures en cas de manquement à l'éthique des affaires,
 - la diffusion du dispositif d'alerte,

- santé/sécurité : évaluation du taux d'atteinte en fonction de l'évolution du nombre d'accidents graves et du taux de fréquence entre 2025 et 2026 – 5 % de la RF,
- climat/environnement – 10 % de RF : indicateur décomposé en deux sous-critères dont :
 - labelliser l'écoconception de programmes produits par TF1, ainsi que des fictions et flux sur les programmes en acquisition et lancer la démarche chez Studio TF1 à l'international,
 - réaliser un quart de *business review* au sein du top 100 des fournisseurs en les challengeant sur leur plan de décarbonation,
- ressources humaines – 7,5 % de RF : indicateur décomposé en quatre sous-critères :
 - féminisation des recrutements dans les filières techniques (Tech, data et digital),
 - proportion de femmes occupant des postes de Direction,
 - droits humains : suivi de deux indicateurs clés issus du plan d'action,
 - mobilité : déploiement de l'outil Boost,
- management – 10 % de RF : indicateur apprécié notamment au travers de la mise en place de plan d'actions formalisé suite aux enquêtes de perception réalisées au sein du Groupe.

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). 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 2026 ;
- 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.

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

(2) Cet indicateur sera retraité des éléments exceptionnels.

P6

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

Rémunération à long terme

Le Président Directeur Général est éligible à une rémunération de long terme.

Le Conseil d'Administration du 12 février 2026, sur recommandation du Comité de Sélection et des Rémunérations, a décidé de prévoir une rémunération de long terme portant sur une attribution maximale, au terme d'une période d'acquisition de trois ans, de :

- 69 000 actions TF1 basées sur des critères de performance TF1 représentant environ 60 % du poids des indicateurs du plan ;
- 11 000 actions Bouygues basées sur un critère de performance Bouygues représentant environ 40 % du poids des indicateurs du plan.

Dans l'hypothèse où le dispositif n'entrerait pas dans le cadre des dispositions des articles L. 225-197-1 et suivants, et L. 22-10-59 et suivants du Code de commerce, les actions ainsi attribuées seraient, pour le bénéficiaire, assujetties à charges sociales et à impôt sur le revenu dans les mêmes conditions que des salaires au titre de l'année au cours de laquelle les actions sont définitivement acquises. Il serait donc proposé que 50 % des actions qui seraient acquises soient versées sous la forme d'une somme en numéraire pour permettre le paiement par le bénéficiaire de la part salariale des charges sociales et de l'impôt sur le revenu y afférents.

L'attribution des actions est soumise à une condition de présence et à la réalisation des conditions de performance suivantes au terme de la période d'acquisition (poids de chaque indicateur renseigné dans le tableau récapitulatif page 116) :

- Pour les actions TF1 :
 - A1.1 – TSR – performance absolue (TF1 vs I BOXX) ;
 - A1.2 – TSR – performance relative (TF1 vs Stoxx Média) ;
 - A2.1 – Stratégie : CAGR (*Compound Annual Growth Rate* – Taux de croissance annuel composé) CA Digital 2025-2028 ;
 - A2.2 – Stratégie : marge moyenne des activités du groupe TF1 2026-2028 ;
 - A3 – RSE :
 - climat : augmentation de la proportion de voitures électriques dans le parc de véhicules TF1 ;
 - ressources humaines : objectifs articulés autour de trois sous-critères dont :
 - recrutements internes : pourcentage de postes (hors CDD) ouverts au recrutement et pourvus en interne sur la période,
 - mixité : augmentation du nombre de femmes occupant des postes de top management,
 - impact IA : réalisation de la cartographie de l'impact de l'IA sur les métiers en identifiant ceux qui sont le plus concernés et définition d'un plan d'accompagnement pour les métiers concernés et volumiques.
- Pour les actions Bouygues :
 - A1 – ROCE groupe Bouygues (moyenne 26-28).

Par dérogation à la condition de présence, le Président Directeur Général pourra conserver le bénéfice de la rémunération variable de long terme dans les cas suivants :

- décès ;
- invalidité ;
- retraite (au prorata du temps de présence effective pendant la période d'acquisition).

Le Conseil d'Administration a fixé une obligation de conservation aux termes de laquelle le Président Directeur Général est tenu de conserver 20 % des actions acquises et ce jusqu'à ce que la totalité des actions détenues au nominatif par le dirigeant représente l'équivalent de 1,5 fois sa rémunération annuelle fixe.

À la connaissance de la société, aucun instrument de couverture des actions susceptibles d'être attribuées dans le cadre de ce dispositif de rémunération à long terme n'a été mis en place. Le Président Directeur Général a, par ailleurs, pris l'engagement formel de ne pas recourir à des opérations de couverture de leur risque.

Rémunérations exceptionnelles

En cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil d'Administration, sur recommandation 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.

Rémunérations au titre du mandat d'administrateur

Le Président Directeur Général reçoit, en lien avec son mandat d'administrateur, une rémunération versée par TF1 (cf. 3.4.3 « Politique de rémunération applicable aux administrateurs »).

Indemnités de prise, cessation ou changement de fonctions

Aucune indemnité n'est prévue dans le cadre du mandat de Président Directeur Général.

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

Régimes de retraite, prévoyance et frais de santé

Régimes collectifs obligatoires de retraite, prévoyance et frais de santé

Rodolphe Belmer est affilié au régime frais de santé et prévoyance en vigueur au sein du groupe TF1 pour l'ensemble des collaborateurs.

Il bénéficie également des régimes collectifs obligatoires de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire en vigueur au niveau du groupe Bouygues 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 supplémentaire en actions

Depuis 2025 un régime de retraite supplémentaire en actions a été mis en place.

Les caractéristiques de ce régime sont les suivantes :

1. le dispositif prévoit l'attribution d'un volume de 11 000 actions Bouygues ;
2. ces actions étant destinées à assurer un dispositif de rémunération supplémentaire à la retraite, elles sont assorties, à la livraison, d'une obligation de conservation jusqu'à la liquidation de la retraite ;
3. la mise en œuvre est décomposée comme suit :
 - a) une date d'attribution suivie d'une période d'acquisition d'un an,
 - b) une livraison du nombre d'actions à l'issue de la période d'acquisition,
 - c) une période de conservation obligatoire jusqu'au départ à la retraite.

3.4.3. Politique de rémunération applicable aux administrateurs

Mandats et contrats de travail

Le mandat des administrateurs est d'une durée de trois ans.

Les administrateurs font l'objet d'une présentation à la section 3.1 (État de la gouvernance).

Les administrateurs sont révocables à tout moment par l'Assemblée Générale. Par exception à ce qui précède, les administrateurs représentant les salariés ne peuvent être révoqués que pour faute dans l'exercice de leur mandat.

Rémunérations

Les administrateurs perçoivent une rémunération dont le montant est décidé par le Conseil d'Administration, dans la limite de l'enveloppe globale et des principes arrêtés par le Conseil, en fonction de leur assiduité et du temps qu'ils consacrent à leur fonction, y compris, le cas échéant, au sein du ou des Comités mis en place par le Conseil.

Sur recommandation du Comité de Sélection et des Rémunérations proposée au Conseil d'Administration et autorisée par l'Assemblée Générale du 17 avril 2025 (7^e résolution), l'enveloppe annuelle totale de rémunération susceptible d'être allouée annuellement aux administrateurs a été portée à un montant de 700 000 euros, afin de mettre son montant en accord avec les pratiques des sociétés similaires.

Les modalités de répartition adoptées par le Conseil d'Administration à l'issue de l'Assemblée Générale du 17 avril 2025 et en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2025 sont les suivantes :

- rémunération maximum allouée à chaque administrateur : 30 000 euros par an ;

Administrateurs représentant les salariés et administrateur représentant les salariés actionnaires

Au titre de leur contrat de travail au sein du Groupe, les administrateurs représentant les salariés et l'administrateur représentant les salariés actionnaires perçoivent un salaire qui n'a pas de lien avec l'exercice de leur mandat dans la société.

Les fonctions de tout administrateur représentant les salariés prennent fin automatiquement par anticipation en cas de rupture de leur contrat de travail (sous réserve du cas de mobilité intra-groupe) ou en cas de sortie du groupe TF1 de la société qui l'emploie.

- rémunération maximum de chaque membre du Comité d'Audit : 15 000 euros par an ;
- rémunération maximum allouée à chaque membre du Comité de Sélection et des Rémunérations : 10 000 euros par an ;
- rémunération maximum allouée à chaque membre du Comité de l'Éthique, de la RSE et du Mécénat : 10 000 euros par an ;
- rémunération complémentaire allouée à chacun des Présidents des trois Comités : 5 000 euros par an.

La rémunération se compose d'une partie fixe de 30 % et d'une partie variable de 70 % calculée au *pro rata* de la présence.

Ces salaires ne sont donc pas communiqués.

3.5. Informations sur les rémunérations des mandataires sociaux au titre de 2025

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 12 décembre 2025 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.

Prise en compte du dernier vote de l'Assemblée Générale

Les principes et critères de la rémunération 2025 décidés par le Conseil d'Administration du 12 février 2025 ont été approuvés par l'Assemblée Générale du 17 avril 2025 à 99,20 % (8^e résolution).

Cette Assemblée Générale a également approuvé à 91,54 % 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 2025 (6^e résolution) et à 93,98 % la politique de rémunération 2025 des administrateurs (9^e résolution).

3.5.1. Synthèse de la rémunération de Rodolphe Belmer au titre de l'exercice 2025

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.

Les éléments de rémunération mentionnés ci-dessous ont été attribués en 2025 à Rodolphe Belmer au titre de son mandat de Président Directeur Général.

Le Conseil d'Administration du 12 février 2025, 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 2025 dans sa 8^e résolution.