

— 3.4. INFORMATIONS SUR LES RÉMUNÉRATIONS DES MANDATAIRES SOCIAUX AU TITRE DE 2021

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 2 décembre 2021 dans le cadre de son rapport annuel sur le Gouvernement d'entreprise et la rémunération des dirigeants des sociétés cotées.

3.4.1. Rémunérations du dirigeant mandataire social

Principes et règles de détermination des rémunérations accordées 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.
- 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), 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.

Le Conseil d'Administration veille à ce que la rémunération du dirigeant mandataire social soit cohérente avec les performances de la Société, en vue de se conformer à l'intérêt social et à sa stratégie commerciale 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 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.

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 2021, 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. 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.

Ces avantages ont été valorisés à 10 467 euros pour Gilles Pélisson, dirigeant mandataire social.

Rémunération 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 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 %, que ne peut pas dépasser la rémunération variable du dirigeant mandataire social.

La détermination de la rémunération variable pour 2021 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 %).

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 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 2021 est fondée sur les performances du groupe TF1. Celles-ci sont déterminées par référence à des indicateurs économiques significatifs, visant à être stables et pertinents dans le temps, qui sont :

- des critères financiers quantifiables, qui se réfèrent exclusivement au plan d'affaires à trois ans du groupe TF1, permettant ainsi de prendre en compte les performances financières et opérationnelles du Groupe et le respect des engagements budgétaires :
 - critère P1 : évolution, par rapport au plan 2021, du cash-flow libre ⁽¹⁾ de TF1 réalisé au cours de l'exercice,
 - critère P2 : évolution, par rapport au plan 2021, de l'excédent/endettement financier net de TF1 atteint au cours de l'exercice,
 - critère P3 : évolution, par rapport au plan 2021, du taux de marge opérationnelle courante du groupe TF1 atteint au cours de l'exercice,
 - critère P4 : évolution, par rapport au plan 2021, du résultat net part du Groupe consolidé ⁽²⁾ du groupe TF1 réalisé au cours de l'exercice,

- critère P5 : évolution, par rapport au plan 2021, du taux de marge opérationnelle courante du pôle Unify atteint au cours de l'exercice ;
- un critère extra-financier, permettant l'appréciation de la performance du Groupe au-delà des résultats financiers :
 - critère P6 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 place du rapport AFA), avec une pondération de 10 %,
 - responsabilité sociale et environnementale (comprenant un critère santé-sécurité, un critère mixité et un critère environnemental en ligne avec l'objectif de réduction des émissions de CO₂ de 30 % d'ici à 2030 ⁽³⁾), avec une pondération de 15 %,
 - performance managériale (organisation du travail, participation aux projets transverses du Groupe...), avec une pondération de 15 %.

Depuis 2014, un critère sur la responsabilité sociétale de l'entreprise a été ajouté parmi les critères qualitatifs. Le Conseil d'Administration a également décidé, après avis du Comité de Sélection et des Rémunérations, de la fixation d'un objectif de réduction des émissions de CO₂ dès 2021, conforme à la stratégie climat du Groupe annoncée en décembre 2020.

La méthode de calcul de la rémunération variable annuelle, selon l'atteinte de trois bornes « basse », « intermédiaire » et « haute », est résumée dans le tableau ci-après :

Méthode de calcul de la rémunération variable

		Rémunération variable annuelle théorique si la borne basse est atteinte	Rémunération variable annuelle théorique si la borne intermédiaire est atteinte	Rémunération variable annuelle théorique si la borne haute est atteinte	Rémunération variable annuelle attribuée compte tenu de la performance
Objectifs		En % de RF	En % de RF	En % de RF	En % de RF
P1	Évolution, par rapport au plan, du cash-flow libre de TF1	10 % à 20 %	20 %	20 % à 30 %	30 %
P2	Évolution, par rapport au plan, de l'excédent/endettement financier net de TF1	10 % à 20 %	20 %	20 % à 25 %	25 %
P3	Évolution, par rapport au plan, du taux de marge opérationnelle courante du groupe TF1	15 % à 30 %	30 %	30 % à 35 %	35 %
P4	Évolution, par rapport au plan, du résultat net part du Groupe consolidé du groupe TF1 (hors éléments exceptionnels)	10 % à 20 %	20 %	20 % à 25 %	25 %
P5	Évolution, par rapport au plan, du taux de marge opérationnelle courante du pôle Unify	7,5 % à 15 %	15 %	15 %	0 %
P6	Objectifs qualitatifs (dont RSE)	Pour cette prime, le Conseil d'Administration évalue le niveau d'atteinte de l'indicateur, sans pouvoir dépasser le plafond de 40 % de RF			37,5 %
		Total = de 52,5 % de RF à 145 % de RF (y compris atteinte totale de P6)	Total = de 105 % de RF à 145 % de RF (y compris atteinte totale de P6)	Total = de 105 % de RF à 170 % (y compris atteinte totale de P6)	Total = 152,5 % de RF
Plafond			170 %		

RF : rémunération fixe.

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

(2) Cet indicateur est retraité des éléments exceptionnels.

(3) Pour plus de détails concernant cet objectif, consulter le communiqué de presse : https://groupe-tf1.fr/sites/default/files/communiqués/strategie_climat_groupe_tf1.pdf

Plafond global

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

La part variable de la rémunération attribuée pour 2021 à Gilles Pélisson, dirigeant mandataire social depuis le 19 février 2016, s'élève à 1 403 000 euros, soit 152,5 % de la rémunération fixe.

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

- 2019 : 121 % de la rémunération fixe ;
- 2020 : 95 % 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 2021 est conditionné à l'approbation de l'Assemblée Générale appelée en 2022 à statuer sur les comptes de l'exercice 2021. 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.

Rémunération de long terme

Le dirigeant mandataire social Gilles Pélisson étant titulaire d'un contrat de travail avec Bouygues SA, une rémunération long terme sous forme d'attribution différée et conditionnelle d'actions Bouygues peut lui être attribuée, dont les trois composantes principales, en termes de conditions de performance, sont : le ROCE Bouygues, le TSR (*Total Share Return*) Bouygues et TF1, des conditions RSE (climat et mixité).

Gilles Pélisson a reçu, au titre de l'exercice 2021, 20 000 actions de performance Bouygues, dont l'obtention reste conditionnée à l'atteinte des critères de performance précités en 2023.

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 Gilles Pélisson, dirigeant mandataire social, au titre de 2021.

Rémunérations des mandataires sociaux (ex-jetons de présence)

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. « rémunération des mandataires sociaux non-dirigeants »).

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 2021, des options donnant droit à la souscription d'actions nouvelles Bouygues, consenties à compter du 2 juin 2021 par le Conseil d'Administration de la société Bouygues, lors de sa séance du 17 février 2021 ⁽¹⁾.

Indemnités 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.

Assemblée Générale Mixte du 15 avril 2021 – Say on pay

L'Assemblée Générale a donné un avis favorable sur les éléments de la rémunération attribuée au titre de l'exercice 2020 à Gilles Pélisson (5^e résolution, adoptée à 72,48 % des voix).

L'Assemblée Générale réunie le 15 avril 2021 a approuvé la politique de rémunération de Gilles Pélisson, Président directeur général (7^e résolution, adoptée à 89,56 % des voix).

Synthèse des rémunérations du dirigeant mandataire social Gilles Pélisson au titre de l'exercice 2021

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

Récapitulatif des rémunérations, options et actions consenties au dirigeant mandataire social

Pélisson Gilles – PDG depuis le 19 février 2016 (en euros)	2021	2020
Rémunérations dues au titre de l'exercice	2 323 000	2 048 720
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice (cf. ci-après)	121 909	240 744
TOTAL	2 444 909	2 289 464
Évolution	+ 7 %	+ 6 %

(1) Pour connaître les modalités d'attribution de ces options, se reporter au document d'enregistrement universel de Bouygues.

Rémunérations du dirigeant mandataire social

Pélisson Gilles – PDG depuis le 19 février 2016 (en euros)	2021		2020	
	Montants dus bruts avant impôts	Montants versés bruts avant impôts	Montants dus bruts avant impôts	Montants versés bruts avant impôts
Rémunération fixe	920 000	920 000	920 000	920 000
Évolution	-	-	-	-
Rémunération variable	1 403 000	874 000	874 000	1 113 200
Évolution	-	-	-	-
% variable/fixe ⁽¹⁾	152,5 %	-	95 %	-
Plafond	170 %	-	100 %	-
Autres rémunérations ⁽²⁾	-	230 000	230 000	-
Rémunération au titre de l'activité d'administrateur (ex-jetons de présence)	20 384	18 500	18 500	18 500
Avantages en nature	10 467	6 220	6 220	6 220
TOTAL	2 353 851	2 048 720	2 048 720	2 057 920

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

(2) Comprend la rémunération exceptionnelle attribuée à Gilles Pélisson, liée à la gestion de la crise du COVID-19, au titre de 2020.

Pour 2021, la rémunération de Gilles Pélisson s'est élevée à 2 353 851 euros.

La rémunération variable de Gilles Pélisson s'est élevée à 1 403 000 euros pour 2021. Les critères quantitatifs et qualitatifs ont été partiellement atteints. Son versement est suspendu à l'adoption de la cinquième résolution présentée à l'Assemblée Générale Mixte du 14 avril 2022 (Approbation des éléments de la rémunération et des avantages versés ou attribués au titre de l'exercice 2021 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 l'amélioration significative des résultats du Groupe, après une année 2020 marquée par les effets économiques de la pandémie. Le Groupe a ainsi dépassé les niveaux atteints en 2019, à la fois en matière de chiffre d'affaires et de profitabilité. De plus, le Groupe a continué à faire progresser la rentabilité de son cœur de métier et la diversification de ses sources de revenus, grâce aux activités complémentaires (développement des offres MYTF1, revenus de distribution liés aux accords renouvelés en 2021 avec les opérateurs de télécommunication, partenariat Play Two/Believe). Le Groupe a également accéléré son développement dans la production, notamment à l'étranger comme en témoigne l'acquisition des studios Izen en Espagne et Flare Film en Allemagne, contribuant à une hausse du carnet de commandes sur un an. Enfin, le Groupe a mis en œuvre le regroupement des activités de télévision et digitales au sein d'un unique secteur, afin de faire voie au développement de synergies éditoriales et commerciales.

Le Conseil a également pris en compte, conformément aux principes de rémunération du dirigeant mandataire social, les cinq objectifs quantitatifs qui avaient été fixés au titre du budget de l'exercice 2021.

Enfin, le Conseil a également examiné l'évolution du cours de Bourse de TF1 sur 2021. En dépit d'une hausse des cours de Bourse après une année marquée par la crise sanitaire, les performances boursières des entreprises du secteur média européen restent marquées par le défi que constituent l'évolution des modes de consommation vidéo et le développement des concurrents *pure players*. Dans cet environnement, le cours de Bourse de TF1 est en hausse de 32,4 %, alors que la hausse du cours de Bourse des principaux pairs français et européens s'échelonne entre 2 % et 29 % ;

- 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 1^{er} janvier 2020)

Gilles Pélisson, 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 1^{er} 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 1^{er} 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^{er} 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 Pélisson est éligible à ce nouveau régime de retraite.

Les caractéristiques du régime sont les suivantes :

- 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 ;
- Rémunération de référence égale à la somme de la rémunération fixe annuelle brute et de la rémunération variable annuelle brute ;
- Rythme d'acquisition des droits : rythme annuel ;
- Plafond annuel d'acquisition des droits à pension : 0,92 % de la rémunération de référence ;
- Plafond général : huit fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale (329 088 euros en 2021) ;
- Plafond global des droits acquis tous régimes régis par l'article L. 137-11-2 du Code de la Sécurité Sociale : 30 points ;
- Financement externalisé auprès d'une compagnie d'assurances à laquelle est versée chaque année une prime ;
- Conditions de performance :

Les conditions de performance pour 2021 étaient les suivantes :

- Exercice 2021 : Objectif = que la moyenne des résultats nets consolidés part du Groupe de l'exercice 2021 et des deux exercices 2020 et 2019 (« Moyenne RNC ») ne soit pas de plus de 10 % inférieure à la moyenne des résultats nets consolidés prévus par le plan 2021 et les plans des deux exercices 2020 et 2019.
- 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 (TF1 et Bouygues) :

- 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 par objectif ;
- 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.

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 2021).

Pour 2021, les critères ont été partiellement atteints permettant de porter les droits à 0,65 % du salaire de référence.

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.

Pour 2021, les critères ont été partiellement atteints permettant de porter les droits à 0,65 % du salaire de référence.

Ratios d'équité

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

Conformément aux recommandations du rapport 2021 sur le Gouvernement d'entreprise et la rémunération des dirigeants publié par l'AMF le 2 décembre 2021, les ratios d'équité ci-après

sont communiqués sur la base d'un périmètre élargi et jugé représentatif de la Société, comprenant en plus de TF1 SA, le périmètre historique du Groupe jusqu'en 2020, et, pour 2021, également les activités digitales ainsi que le périmètre Newen, soit 99,2 % des effectifs du Groupe en France.

A) Ratio d'équité entre la rémunération du dirigeant mandataire social et la rémunération moyenne et médiane des salariés du périmètre historique de TF1

Dirigeant mandataire social	2017 Gilles Pélisson	2018 Gilles Pélisson	2019 Gilles Pélisson	2020 Gilles Pélisson	2021 Gilles Pélisson
Ratio avec la rémunération moyenne versée aux salariés	20	32	32	28	28
Ratio avec la rémunération médiane versée aux salariés	24	39	40	35	34

B) Comparaison de la rémunération du dirigeant mandataire social au regard de la performance de la Société et de la rémunération moyenne des salariés du périmètre historique de TF1

	Variation 2017/2016	Variation 2018/2017	Variation 2019/2018	Variation 2020/2019	Variation 2021/2020
Rémunération annuelle versée au dirigeant mandataire social	+ 45,5 %	+ 72,6 %	+ 2,6 %	- 14,7 %	- 2,4 %
Performance de la Société : résultat opérationnel courant	+ 43,2 %	+ 5,4 %	+ 28,3 %	- 25,5 %	+ 80,5 %
Performance de la Société : résultat net part du Groupe	+ 226,4 %	- 6,2 %	+ 21,0 %	- 64,3 %	+ 307,4 %
Rémunération moyenne versée aux salariés	- 0,3 %	+ 6,9 %	+ 2,2 %	- 2,2 %	- 1,9 %
Ratio d'équité sur rémunération moyenne versée	20 (+ 45,9 %)	32 (+ 61,5 %)	32 (+ 0,4 %)	28 (- 12,7 %)	28 (=)

Observations

- 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.
- Exercice 2021/2020 : 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.

Rémunérations des mandataires sociaux non-dirigeants ⁽¹⁾

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.

Sur proposition du Comité, le montant des rémunérations allouées aux administrateurs a été modifié en 2021 par le Conseil d'Administration, pour les réévaluer depuis la décision du Conseil du 17 avril 2007 (pour le Comité d'Audit, depuis le Conseil du 15 février 2012) et les rapprocher de celles pratiquées par des sociétés comparables. Le montant déterminé varie en fonction de l'administrateur s'il est Président d'un Comité.

La nouvelle répartition de l'enveloppe, à compter du 1^{er} avril 2021, est la suivante :

- rémunération allouée à chaque administrateur portée de 18 500 euros à 21 000 euros par an ;
- rémunération de chaque membre du Comité d'Audit maintenue à 12 000 euros par an ;
- rémunération allouée à chaque membre du Comité de Sélection et des Rémunérations, portée de 5 400 euros à 7 000 euros par an ;
- rémunération allouée à chaque membre du Comité de l'Éthique, de la RSE et du Mécénat, portée de 5 400 euros à 7 000 euros par an ;
- rémunération complémentaire allouée à chacun des Présidents des trois Comités de 3 000 euros par an.

Du 1^{er} janvier 2021 au 1^{er} avril 2021, la répartition de l'enveloppe était la suivante :

- à chaque administrateur : le montant théorique annuel est de 18 500 euros ;
- aux membres des Comités :
 - Comité d'Audit : 12 000 euros par membre, par an,
 - Comité de Sélection et des Rémunérations : 5 400 euros par membre, par an,
 - Comité de l'Éthique et de la RSE : 5 400 euros par membre, par an.

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

Les éléments de rémunération des administrateurs sont conformes aux dispositions arrêtées par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité de Sélection et des Rémunérations, constituant la politique de rémunération des mandataires sociaux de la Société telle que votée par l'Assemblée Générale réunie le 15 avril 2021 (8^e résolution adoptée à 99,95 % des voix).

En 2021, l'intégralité de l'enveloppe de rémunération des mandataires sociaux de 350 000 euros n'a pas été utilisée.

(1) Ex-jetons de présence.

Les rémunérations des mandataires sociaux, brutes et avant impôts, qui s'élèvent à 317 876 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.

Rémunérations des mandataires sociaux non-dirigeants au titre de leur activité d'administrateurs (ex-jetons de présence) (en euros)

Mandataires sociaux non dirigeants	Type de rémunération	Montants bruts avant impôts dus au titre de l'exercice 2021	Montants bruts avant impôts dus au titre de l'exercice 2020
Marie Pic-Pâris Allavena	Rémunération activité administrateur	40 304	23 900
Charlotte Bouygues ⁽¹⁾	Rémunération activité administrateur	17 118	8 787
Martin Bouygues ⁽²⁾	Rémunération activité administrateur	-	9 713
Olivier Bouygues	Rémunération activité administrateur	20 384	18 500
Laurence Danon Arnaud	Rémunération activité administrateur	34 859	30 500
Pascaline de Dreuzy ⁽³⁾	Rémunération activité administrateur	9 707	35 900
Catherine Dussart	Rémunération activité administrateur	37 949	29 300
Pascal Grangé ⁽⁴⁾	Rémunération activité administrateur	32 384	24 979
Philippe Marien ⁽⁴⁾	Rémunération activité administrateur	-	5 521
Fanny Chabirand ⁽⁵⁾ (représentant des salariés)	Rémunération activité administrateur	-	7 383
Sophie Leveaux ⁽⁵⁾ (représentant des salariés)	Rémunération activité administrateur	27 929	19 570
Marie-Aude Morel ⁽⁶⁾ (représentant des salariés actionnaires)	Rémunération activité administrateur	21 000	-
Olivier Roussat	Rémunération activité administrateur	27 929	23 900
Sabrina Zerbib ⁽⁵⁾ (représentant des salariés)	Rémunération activité administrateur	27 929	17 147
TOTAL		297 492	255 100

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

(2) Administrateur en nom propre jusqu'au 13 février 2020, puis représentant permanent de SCDM jusqu'au 28 mai 2020.

(3) Démission de Pascaline de Dreuzy avec effet à compter du 16 avril 2021.

(4) Pascal Grangé désigné représentant permanent de la société Bouygues, en remplacement de Philippe Marien, le 13 février 2020.

(5) L'Assemblée Générale du 17 avril 2020 a constaté les résultats des élections des Administratrices représentant les salariés du 31 mars 2020 (conformément au processus de désignation des administrateurs représentant les salariés en vigueur à la date de cette Assemblée Générale). Dans ce cadre, Sophie Leveaux a été réélue. Sabrina Zerbib a été élue en remplacement de Fanny Chabirand.

(6) L'Assemblée Générale du 15 avril 2021 a approuvé la nomination de Marie-Aude Morel au mandat d'Administrateur représentant les salariés actionnaires pour une durée de trois ans, suite à la désignation de sa candidature par le Conseil de Surveillance du FCPE TF1 Actions.

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).

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

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

Rémunération du dirigeant mandataire social au titre de son activité d'administrateur (ex-jetons de présence)

(en euros)	Montants bruts avant impôts dus au titre de l'exercice 2021	Montants bruts avant impôts dus au titre de l'exercice 2020
Gilles Pélisson	20 384	18 500
TOTAL	20 384	18 500

3.4.2. 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 2021, le Conseil d'Administration a attribué des options de souscription d'actions et des actions de performance.

Principes et règles retenus pour l'attribution des options et des actions de performance TF1

Autorisations données au Conseil d'Administration par l'Assemblée Générale

Autorisation en cours de validité : l'Assemblée Générale Mixte du 18 avril 2019, dans sa 26^e résolution, a autorisé pour une durée de trente-huit mois le Conseil d'Administration à consentir, en une ou plusieurs fois, des options donnant droit à la souscription d'actions nouvelles ou à l'achat d'actions existantes.

Cette même Assemblée Générale Mixte, dans sa 27^e résolution, a autorisé pour une durée de trente-huit mois le Conseil d'Administration à procéder, en une ou plusieurs fois, à des attributions gratuites d'actions (ci-après « actions de performance ») existantes ou à émettre.

Les bénéficiaires de ces attributions doivent être des salariés ou des dirigeants de TF1 ou des sociétés qui lui sont liées au sens de l'article L. 225-197-2 du Code de Commerce.

Règles générales 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, et constituent un signe fort de reconnaissance ;
- 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 de performance TF1 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 à respecter ;
- 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 depuis 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.

Règles spécifiques applicables aux mandataires sociaux

Aucune attribution d'option ou d'action de performance TF1 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'affaires 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 précédents

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.

Options de souscription attribuées ou levées en 2021

Des options donnant droit à la souscription d'actions TF1 ont été consenties durant l'année 2021 (voir ci-après pour les caractéristiques complètes).

Le 10 février 2021, le Conseil d'Administration a décidé l'attribution, en date du 25 mars 2021, de 1 262 000 options, soit 0,60 % du capital, à 113 bénéficiaires du groupe TF1.

Le prix de souscription de 7,50 euros par action est égal à la moyenne des cours des 20 séances de Bourse précédant le 25 mars 2021.

Au moment de l'attribution et conformément à la méthode retenue pour les comptes consolidés, la valeur de chaque option s'élevait à 1,06 euro.

Gilles Péliссon n'a reçu aucune option de souscription d'actions TF1.

En 2021, aucune option n'a été levée.

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

Informations générales et caractéristiques des options de souscription

- Modalités d'exercice et périodes d'exercice : voir ci-après.

Au 31 décembre 2021, aucune option de souscription TF1 n'était potentiellement exerçable.

Options de souscription attribuées/levées durant l'exercice au/par le dirigeant mandataire social par l'émetteur et par toute société du Groupe

Gilles Péliссon n'a pas bénéficié d'options d'achat ou de souscription TF1 en 2021.

Dans le cadre de ses fonctions chez Bouygues, Gilles Péliссon a reçu, au cours de l'exercice 2021, des options donnant droit à la souscription d'actions nouvelles Bouygues, consenties à compter du 2 juin 2021 par le Conseil d'Administration de la société Bouygues, lors de sa séance du 17 février 2021.

Options consenties au dirigeant mandataire social en 2021

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
Gilles Péliссon	Plan 2021 Date du Conseil : 17/02/2021 Date d'attribution : 02/06/2021	Souscription	3,4831 €	35 000	34,157 €	Du 02/06/2023 au 02/06/2031
TOTAL			121 909 €	35 000		

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 2 juin 2021 ; aucune décote n'a été appliquée.

Levées d'options de souscription effectuées par le dirigeant mandataire social de la société TF1 en 2021

Gilles Péliссon, dirigeant mandataire social, n'a pas levé d'options de souscription en 2021.

Options de souscription attribuées/levées durant l'exercice aux mandataires sociaux salariés par l'émetteur et par toute société du Groupe

17 000 options de souscription ont été attribuées en 2021 à Sophie Leveaux, Administratrice représentant les salariés.

Actions de performance

Un plan d'actions de performance a été attribué en 2021.

Le 10 février 2021, le Conseil d'Administration a décidé l'attribution, en date du 25 mars 2021, de 250 000 actions de performance, soit 0,12 % du capital, à 30 bénéficiaires du groupe TF1.

Au moment de l'attribution, la valeur de chaque action de performance s'élevait à 5,57 euros.

Gilles Péliссon n'a reçu aucune action de performance TF1.

Au 31 décembre 2021, aucune action de performance n'était définitivement attribuable.

Actions de performance attribuées au dirigeant mandataire social

Gilles Péliссon n'a pas bénéficié d'actions de performance TF1 en 2021.

Gilles Péliссon a reçu, au cours de l'exercice 2021, 20 000 actions de performance Bouygues exerçables à partir de 2024 sous condition de l'atteinte de critères de performance au titre de 2023.

Actions de performance devenues disponibles durant l'exercice pour le dirigeant mandataire social

Aucune action de performance TF1 n'est disponible car aucune action de performance n'a été attribuée par la Société au dirigeant mandataire social Gilles Péliссon.

Historique des attributions d'options de souscription et autres informations

Historique des attributions d'options de souscription

	Plan n° 14	Plan n° 15	Plan 2017	Plan 2018	Plan 2019	Plan 2021
Date de l'Assemblée Générale	17/04/2014	17/04/2014	13/04/2017	19/04/2018	18/04/2019	18/04/2019
Date du Conseil d'Administration	29/04/2015	26/04/2016	27/04/2017	25/04/2018	14/02/2019	10/02/2021
Date d'attribution	12/06/2015	08/06/2016	12/06/2017	08/06/2018	12/06/2019	25/03/2021
Nature du plan	Souscription	Souscription	Souscription	Souscription	Souscription	Souscription
Nombre total d'options de souscription consenties sous conditions de performances	1 308 800	642 000	710 400	700 900	1 810 500	1 262 000
• dont les mandataires sociaux	16 000	13 000	13 000	13 000	13 000	17 000
• dont aux 10 premiers attributaires salariés	368 000	114 000	118 000	103 000	460 000	193 000
Point de départ d'exercice des options	12/06/2018	08/06/2019	12/06/2020	08/06/2021	12/06/2021	25/03/2023
Date d'expiration	12/06/2022	08/06/2023	12/06/2024	08/06/2025	12/06/2029	25/03/2031
Prix de souscription	15,46 €	10,99 €	11,45 €	9,83 €	8,87 €	7,50 €
Modalités d'exercice	Levée et cessibilité à partir du 3 ^e anniversaire	Levée à partir du 3 ^e anniversaire et cessibilité à partir du 4 ^e anniversaire	Levée à partir du 3 ^e anniversaire et cessibilité à partir du 4 ^e anniversaire	Levée à partir du 3 ^e anniversaire et cessibilité à partir du 4 ^e anniversaire	Levée et cessibilité à partir du 2 ^e anniversaire	Levée et cessibilité à partir du 2 ^e anniversaire
Nombre d'actions souscrites au 31/12/2021	-	-	-	-	-	-
Nombre cumulé d'options de souscription ou d'achat d'actions annulées, non attribuées ou devenues caduques	265 500	139 100	130 400	255 239	617 679	29 000
Options de souscription ou d'achat d'actions restantes en fin d'exercice	1 043 300	502 900	580 000	445 661	1 192 821	1 233 000

L'évolution du nombre d'options en cours de validité est présentée en note 7.5.4.2 des notes annexes aux états financiers consolidés de TF1 au 31 décembre 2021. La charge relative aux plans de souscription d'actions octroyés par TF1 est présentée en note 7.5.4.3 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), 0,97 euro (plan 2019) et 1,06 euro (plan 2021).

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

Options de souscription consenties aux dix salariés (non mandataires sociaux) de l'émetteur ou de toute société comprise dans le périmètre d'attribution des options, ayant reçu le plus grand nombre d'options en cours de l'exercice 2021

Salarié	Nombre total d'actions attribuées	Prix d'exercice	Date d'échéance	Plan n°
Monier Éric	24 000	7,5	25/03/2031	2021
Marx Christophe	20 000	7,5	25/03/2031	2021
Pedraza Frédéric	20 000	7,5	25/03/2031	2021
Dessaux Jérôme	20 000	7,5	25/03/2031	2021
Bliaut Laurent	20 000	7,5	25/03/2031	2021
Carne Frédéric	20 000	7,5	25/03/2031	2021
Geneste Yann	18 000	7,5	25/03/2031	2021
Faure Remi	17 000	7,5	25/03/2031	2021
De Groote Julien	17 000	7,5	25/03/2031	2021
Querne Bertrand	16 000	7,5	25/03/2031	2021

Options de souscription levées au cours de l'exercice 2021 par les dix salariés (non mandataires sociaux) de la société TF1 ayant exercé le plus grand nombre d'options

Néant.

Historique des attributions des actions de performance et autres informations

Historique des attributions des actions de performance

	Actions de performance 2016	Actions de performance 2017	Actions de performance 2018	Actions de performance 2021
Date d'Assemblée	14-avr-16	14-avr-16	14-avr-16	18-avr-19
Date du Conseil d'Administration	26-avr-16	27-avr-17	25-avr-18	10-févr-21
Date d'attribution	08-juin-16	12-juin-17	08-juin-18	25-mars-21
Nature des actions	Actions à émettre	Actions à émettre	Actions à émettre	Actions à émettre
Nombre maximum d'actions attribuées sous conditions de performance	170 000	172 000	172 300	250 000
• dont aux mandataires sociaux	0	0	0	0
• dont aux 10 premiers attributaires salariés	79 600	80 500	86 500	128 000
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	Du 25 mars 2021 au 24 mars 2023
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	À partir du 8 juin 2020	À partir du 12 juin 2021	À partir du 8 juin 2022	À partir du 25 mars 2023
Critère de présence	Oui	Oui	Oui	Oui
Critères de performance	Oui	Oui	Oui	Oui
Nombre d'actions acquises au 31/12/2021	160 100	141 200	84 698	-
Nombre d'actions non attribuées, annulées ou caduques	9 900	16 500	79 656	-
Nombre d'actions en cours d'acquisition	-	14 300	7 946	-

La valorisation au moment de leur attribution, calculée notamment à partir des données de Bourse est de : 11,40 euros (plan de l'année 2016), 11,72 euros (plan de l'année 2017), 9,38 euros (plan de l'année 2018) et 5,57 euros (plan de l'année 2021).

Aucune action de performance n'a été attribuée en 2019 et en 2020.

Actions de performance consenties, au cours de l'exercice 2021, par l'émetteur et toute société comprise dans le périmètre d'attribution des actions de performance, aux dix salariés de l'émetteur et de toute société comprise dans ce périmètre, dont le nombre d'actions de performance ainsi consenties est le plus élevé

Salarié		Nombre total d'actions attribuées	Date d'acquisition	Plan n°
Aprikian	Ara	20 000	25/03/2023	2021
Denery	Philippe	13 000	25/03/2023	2021
Casas	Didier	13 000	25/03/2023	2021
Bellin	Christine	13 000	25/03/2023	2021
Pellissier	François	13 000	25/03/2023	2021
Bosom	Arnaud	13 000	25/03/2023	2021
Thuillier	Thierry	13 000	25/03/2023	2021
Bailly	Fabrice	10 000	25/03/2023	2021
Carcabal	Maylis	10 000	25/03/2023	2021
Tassan Toffola	Sylvia	10 000	25/03/2023	2021

Actions de performance acquises au cours de l'exercice 2021 par les dix salariés (non mandataires sociaux) de la société TF1 dont le nombre d'actions de performance est le plus élevé

Nom bénéficiaire		Date d'acquisition	Nombre total actions de performance acquises	Plan n°
Aprikian	Ara	08/06/2021	7 392	2018
Denery	Philippe	08/06/2021	5 544	2018
Abecassis	Olivier	08/06/2021	5 236	2018
Bosom	Arnaud	08/06/2021	5 236	2018
Counillon	Jean-Michel	08/06/2021	4 620	2018
Bellin	Christine	08/06/2021	4 620	2018
Bailly	Fabrice	08/06/2021	4 004	2018
Carcabal	Maylis	08/06/2021	4 004	2018
Tassan Toffola	Sylvia	08/06/2021	4 004	2018
Pellissier	François	08/06/2021	3 696	2018

3.4.3. Autres informations relatives à la rémunération du dirigeant mandataire social

Rémunérations variables pluriannuelles du dirigeant mandataire social

Dans le cadre de ses fonctions chez Bouygues, Gilles Pélisson a reçu, au cours de l'exercice 2021, 20 000 actions de performance exerçables à partir de 2024 sous condition de l'atteinte de critères de performance.

Autres informations à la rémunération du dirigeant mandataire social

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

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

(2) Cf. § « Retraite additive ».

(3) 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 facturées à TF1 au prorata des années passées en tant que salarié ou mandataire social au sein du groupe TF1.