

**RAPPORT SUR LES PRINCIPES ET LES CRITERES DE DETERMINATION , DE
REPARTITION ET D'ATTRIBUTION DES ELEMENTS FIXES, VARIABLES ET
EXCEPTIONNELS COMPOSANT LA REMUNERATION TOTALE ET LES AVANTAGES DE
TOUTE NATURE, ATTRIBUABLES AU PRESIDENT DIRECTEUR GENERAL EN 2018**

Le conseil d'administration a arrêté et approuvé ce rapport lors de sa séance du jeudi 15 février 2018.

I - Principes généraux

Le conseil d'administration a arrêté comme suit pour l'exercice 2018 les neuf principes généraux sur le fondement desquelles seraient déterminés les rémunérations et avantages du président-directeur général de TF1.

1. Respect des recommandations du code Afep-Medef.
2. Aucune indemnité de cessation de fonctions ou indemnité de non-concurrence en cas de départ.
3. Niveau des rémunérations prenant en compte l'existence d'une retraite additive plafonnée et le fait qu'aucune indemnité de cessation de fonctions ou de non concurrence n'a été consentie.
4. Prise en compte du niveau et de la difficulté des responsabilités du dirigeant mandataire social. Prise en compte de son expérience dans la fonction et de son ancienneté dans le Groupe.
5. Prise en compte des pratiques relevées dans les groupes ou entreprises exerçant des activités comparables.
6. Une structure des rémunérations incitative se décomposant comme suit :
 - une rémunération fixe,
 - une rémunération variable annuelle,
 - des jetons de présence
 - des avantages en nature limités
 - une retraite additive
7. Pas de rémunération variable annuelle différée. Pas de rémunération variable pluri annuelle.
8. Faculté laissée au conseil d'administration de décider le versement d'une rémunération exceptionnelle mais réservée à des circonstances effectivement exceptionnelles.
9. Aucune rémunération supplémentaire versée au dirigeant mandataire social par une filiale du Groupe en dehors des jetons de présence.

II - Critères retenus en 2018 par le conseil d'administration pour déterminer, répartir et attribuer les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature du dirigeant mandataire social

Rémunération fixe :

920 000 €

Rémunération variable annuelle :

Au maximum 150 % de la rémunération fixe soit un plafond de 1 380 000 €.

La rémunération variable annuelle serait déterminée par application de cinq critères (se référant pour quatre d'entre eux à un plan d'affaires à trois ans) ouvrant la possibilité de recevoir cinq primes P1, P2, P3, P4 et P5.

- P1** Résultat net consolidé (RNC) de Bouygues réalisé au cours de l'exercice/ Objectif = RNC du plan 2017
- P2** Pourcentage de la marge opérationnelle courante (MOC) de TF1 réalisée au cours de l'exercice / Objectif = MOC du plan 2017
- P3** Résultat net consolidé (RNC) de TF1 réalisé au cours de l'exercice/ Objectif = RNC du plan 2017
- P4** Résultat net consolidé de TF1 réalisé au cours de l'exercice / Objectif = RNC de l'exercice 2016
- P5** Critères qualitatifs

Méthode de détermination de la rémunération variable annuelle 2018

La méthode de détermination de la rémunération variable du dirigeant mandataire social serait la suivante :

(RF = Rémunération Fixe)

P1, P2, P3 et P4 :

Le poids effectif de chaque critère déterminant le versement de chacune des quatre primes P1, P2, P3 et P4 est fonction de la performance obtenue au cours de l'exercice.

Chaque Prime P est calculée de la façon suivante :

1) Si la performance est inférieure de plus de 10 % à l'Objectif → la prime concernée (P1, P2, P3 ou P4) = 0

2) Si la performance se situe entre (Objectif – 10%) et l' Objectif :

P1 = 0 à 30% de RF

P2 = 0 à 10% de RF

P3 = 0 à 25% de RF

P4 = 0 à 35% de RF

3) Si la performance est supérieure à l'Objectif

P1 = 30 % à 60% de RF

P2 = 10 % à 20% de RF

P3 = 25 % à 50% de RF

P4 = 35 % à 70% de RF

Entre ces limites le poids effectif de chaque prime est défini par interpolation linéaire.

P5 :

Le conseil d'administration définit le poids effectif de P5 sans pouvoir dépasser le plafond de 50 % de RF.

Plafond :

La somme des cinq primes P1, P2 P3, P4 et P5 calculées selon la méthode décrite ci-dessus ne peut jamais dépasser un **plafond de 150 % de RF**.

Dans le cas où aucune des trois primes P2 P3 et P4 ne seraient dues, le montant total des primes P1 et P5 ne pourra excéder le plafond de 75 % de la rémunération fixe.

Jetons de présence

Les jetons de présence versés par une filiale du Groupe seraient conservés par le dirigeant mandataire social

Avantages en nature

Une voiture de fonction serait allouée au dirigeant mandataire social.

Régime de retraite complémentaire

Le dirigeant mandataire social serait éligible au bénéfice d'un contrat de retraite collective à prestations définies régi par l'article L. 137-11 du Code de la sécurité sociale. Ce régime de retraite présenterait les caractéristiques qui suivent :

1. droits à pension pouvant être acquis chaque année et limités à un maximum de 0,92 % de la rémunération de référence ;
2. conditions d'entrée dans le régime et autres conditions pour pouvoir en bénéficier :
 - être membre du Comité de direction générale Bouygues SA, au jour du départ ou de la mise à la retraite,
 - avoir au moins 10 années d'ancienneté au sein du groupe Bouygues au moment du départ ou de la mise à la retraite,
 - achever définitivement la carrière professionnelle au sein de l'une des sociétés du Groupe (cette condition est remplie, lorsque le salarié fait partie des effectifs à la date de son départ ou de sa mise à la retraite),
 - être âgé d'au moins 65 ans, au jour du départ ou de la mise à la retraite,
 - procéder à la liquidation des régimes de retraite de base de la Sécurité Sociale, et complémentaires obligatoires ARRCO, AGIRC.
3. Rémunération de référence égale au salaire brut moyen des trois meilleures années civiles, perçu par le dirigeant au sein du groupe Bouygues, pendant sa période d'appartenance au Comité de direction générale de Bouygues, revalorisée selon l'évolution du point AGIRC, à la date de cessation du mandat social ou de rupture du contrat de travail.

Le salaire brut de référence s'entend de celui pris en compte pour le calcul des cotisations de Sécurité Sociale, en application des dispositions de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité Sociale.

4. rythme d'acquisition des droits : rythme annuel ;
5. plafond : 8x le plafond annuel de la sécurité sociale (313 824 € en 2017) ;
6. financement externalisé auprès d'une compagnie d'assurance à laquelle est versée chaque année une cotisation ;

7. Conditions de performance

a) Définition de l'objectif de performance (dénommé ci-après « l'Objectif »)

Exercice 2018 : Objectif = que la moyenne des résultats nets consolidés de TF1 des exercices 2016, 2017 et 2018 (« Moyenne RNC ») ne soit pas à plus de 10 % inférieure à la moyenne des résultats nets consolidés prévus par le plan de l'exercice clos et par les deux plans 2017 et 2018 (« Moyenne Plans »)

Chaque exercice ultérieur : Objectif = que la moyenne des résultats nets consolidés de TF1 de l'exercice clos et des deux exercices qui l'auront précédé (« Moyenne RNC ») ne soit pas à plus de 10 % inférieure à la moyenne des résultats nets consolidés prévus par le plan de l'exercice clos et les plans des deux exercices qui l'auront précédé.

b) Modalités de détermination de l'acquisition de droits à pension en fonction des performances

- si la Moyenne RNC se situe dans l'Objectif
Droits à pension annuels = 0,92 % du salaire de référence
- si la moyenne RNC est de plus de 20 % inférieure à la Moyenne Plans
Droits à pension annuels = 0

Entre cette limite inférieure et cette limite supérieure les droits à pension attribuée varieraient linéairement de 0 à 0,92 % du salaire de référence.