

INFORMATIONS SUR LES REMUNERATIONS

Rapport sur les rémunérations selon article L. 225-102-1 et L. 225-37 alinéa 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 juin 2013, 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 10 décembre 2009 relative à l'information à donner dans les documents de référence sur la rémunération des mandataires sociaux.

1. REMUNERATIONS DES DIRIGEANTS ET MANDATAIRES SOCIAUX

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

Remarques générales préalables

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

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 des Rémunérations qui prend en compte les recommandations AFEP/MEDEF sur la rémunération des dirigeants mandataires sociaux des sociétés cotées.

La rémunération déterminée par le Conseil d'Administration correspond à l'intérêt général de l'entreprise. Elle résulte de la prise en compte des trois éléments suivants :

- performances de l'entreprise : le Conseil a jugé que cette rémunération était fonction du travail effectué et des résultats obtenus, dans un contexte économique, réglementaire et concurrentiel particulièrement complexe ;
- performances boursières : la rémunération a été considérée au regard des performances boursières de l'entreprise et notamment de l'évolution du cours moyen de l'action ;
- comparaison sectorielle et intra-Groupe : la rémunération est appréciée en comparaison avec celles des autres dirigeants du secteur, en France et en Europe. Elle est également fixée, selon des règles homogènes entre les différents métiers du groupe Bouygues.

Cette rémunération et les charges sociales afférentes sont versées au dirigeant mandataire social par Bouygues dont il est salarié puis refacturées à TF1. Le Conseil d'Administration de TF1 autorise annuellement la refacturation de cette rémunération.

REMUNERATION FIXE

La rémunération fixe du dirigeant mandataire social est revue annuellement par le Conseil d'Administration de TF1, conformément à l'article L. 225-53 du Code de Commerce, après avis du Comité des Rémunérations. Elle correspond à l'intérêt général de l'entreprise, et résulte de la prise en compte des éléments suivants :

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

Pour 2015, la rémunération de Nonce Paolini s'est élevée à 920 000 euros, soit une rémunération fixe stable depuis 2011.

AVANTAGES EN NATURE

Les avantages en nature consistent en la mise à disposition d'une voiture de fonction à laquelle s'ajoute la mise à disposition, pour des besoins personnels, d'une partie du temps d'une assistante et d'un chauffeur-agent de sécurité.

Ces avantages ont été valorisés à 5 037 euros en 2015, montant inchangé depuis 2008.

REMUNERATION VARIABLE

Concernant la rémunération variable

Le Conseil a décidé en février 2007, puis en 2010, de modifier les critères de la rémunération variable, en tenant compte des recommandations AFEF/MEDEF.

La part variable est partie intégrante de la rémunération du mandataire social mais également de celle des *managers*.

Au sein du groupe TF1, les collaborateurs d'un niveau supérieur ou égal à celui de chef de service sont également éligibles à la part variable. Elle est versée chaque année en mars au titre de l'année précédente. Le niveau de part variable dépend de l'atteinte d'objectifs reposant sur des critères collectifs et individuels, quantitatifs et qualitatifs.

Le taux de part variable et la part des objectifs collectifs varient en fonction du niveau de responsabilités du collaborateur : plus le niveau de responsabilités est élevé, plus le taux de part variable et la pondération des objectifs collectifs sont importants.

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

Un objectif est défini pour chaque critère.

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

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

Si l'objectif est dépassé ou s'il n'est pas atteint, la part variable varie linéairement à l'intérieur d'une fourchette : la part variable ne peut excéder un seuil maximum, ou se trouve réduite à zéro en deçà d'un seuil minimum. Il faut souligner à nouveau que l'addition des cinq parts variables ainsi déterminées ne peut en tout état de cause dépasser le plafond global, fixé pour le dirigeant mandataire social à 150 % de la rémunération fixe.

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

5 critères qui déterminent la part variable

En ce qui concerne le dirigeant mandataire social, sur avis du Comité 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.

Conformément aux principes et règles de détermination des rémunérations accordées aux administrateurs salariés de Bouygues, la rémunération brute variable du dirigeant mandataire social au titre de l'année 2015 est fondée sur les performances des groupes TF1 et Bouygues. Celles-ci sont déterminées par référence à des indicateurs économiques significatifs, visant à être stables et pertinents dans le temps, qui sont :

- quantitatifs :
 - critère P1 : évolution du bénéfice net consolidé (part du Groupe) de Bouygues (30 % de la rémunération fixe à l'atteinte de l'objectif et permet de prendre en compte l'ensemble des performances financières du groupe Bouygues),
 - critère P2 : évolution, par rapport au plan, de la marge opérationnelle courante de TF1 (10 % de la rémunération fixe à l'atteinte de l'objectif et permet d'intéresser le dirigeant à l'amélioration des performances financières du groupe TF1),
 - critère P3 : évolution, par rapport au plan, du bénéfice net consolidé (part du Groupe) de TF1 (25 % de la rémunération fixe à l'atteinte de l'objectif et permet de récompenser le dirigeant pour le respect des engagements budgétaires),
 - critère P4 : évolution, par rapport à l'exercice précédent, du bénéfice net consolidé (part du Groupe) de TF1 (35 % de la rémunération fixe à l'atteinte de l'objectif et permet de prendre en compte les performances de croissance par rapport à l'exercice précédent) ;
- qualitatifs :
 - critère P5 : ce critère est composé de quatre critères qualitatifs (50 % de la rémunération fixe à l'atteinte des objectifs).

Depuis 2014, le Comité des Rémunérations a décidé d'inclure, dans les critères qualitatifs, un critère sur la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise.

Ce critère, reconduit pour l'exercice 2015, requérait le maintien de la présence de TF1 dans quatre indices de notation extrafinancière, au lieu de trois précédemment. Au cours de l'année, le groupe TF1 a bien été maintenu dans les indices des années précédentes.

Plafond global

Le plafond global de la rémunération variable est de 150 % de la rémunération fixe.

La part variable de la rémunération attribuée au dirigeant mandataire social pour 2015 s'élève à 1 092 500 euros, soit 119 % de la rémunération fixe.

Pour mémoire, la rémunération variable perçue par Nonce Paolini était égale à :

- en 2009, 73 % de la rémunération fixe ;
- en 2010, 150 % de la rémunération fixe ;
- en 2011, 102 % de la rémunération fixe ;
- en 2012, 50 % de la rémunération fixe ;
- en 2013, 111 % de la rémunération fixe ;
- en 2014, 150 % de la rémunération fixe ;
- en 2015, 119 % de la rémunération fixe.

REMUNERATIONS EXCEPTIONNELLES

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

Aucune rémunération exceptionnelle n'a été attribuée à Nonce Paolini au titre de 2015.

JETONS DE PRESENCE

Le dirigeant mandataire social reçoit et conserve les jetons de présence versés par Bouygues, Bouygues Telecom et TF1.

OPTIONS D'ACTIONS ET ACTIONS DE PERFORMANCE

Dans le cadre de ses fonctions chez Bouygues, des options donnant droit à la souscription d'actions nouvelles Bouygues peuvent être accordées au dirigeant mandataire social par le Conseil d'Administration de la société Bouygues.

Depuis 2010, Nonce Paolini n'a pas bénéficié d'options d'achat ou de souscription d'actions TF1.



Dans le cadre de ses fonctions chez Bouygues, Nonce Paolini a reçu, au cours de l'exercice 2015, des options donnant droit à la souscription d'actions nouvelles Bouygues, consenties à compter du 28 mai 2015 par le Conseil d'Administration de la société Bouygues, lors de sa séance du 23 avril 2015.

INDEMNITES DE PRISE, CESSATION OU CHANGEMENT DE FONCTIONS

Le dirigeant mandataire social ne bénéficie ni d'indemnités, ni d'avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions. Aucune indemnité relative à une clause de non-concurrence n'est prévue.

Le groupe Bouygues et ses filiales n'ont souscrit aucun engagement et n'ont consenti aucune promesse relative à l'octroi d'une indemnité de départ au bénéfice des administrateurs salariés. Bien qu'il ne s'agisse pas d'indemnités de séparation, il est précisé qu'en cas de rupture de son contrat de travail, un administrateur qui est salarié de la société Bouygues bénéficie de la convention collective applicable (pour Bouygues SA, la convention collective des cadres du bâtiment de la région parisienne) qui lui assure une indemnité d'environ un an de salaire.

Le Conseil d'Administration de TF1 a acté, le 18 février 2014, que, le cas échéant, de telles indemnités de départ seraient refacturées à TF1 au prorata des années passées en tant que salarié ou mandataire social au sein du groupe TF1.

RETRAITE ADDITIVE

En vertu d'un contrat régi par le Code des Assurances, Bouygues fait bénéficier les membres de son Comité de Direction générale d'un régime de retraite supplémentaire ouvrant droit à une pension annuelle de 0,92 % du salaire de référence (moyenne des trois meilleures années) par année d'ancienneté, plafonnée à huit fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale, soit 308 928 euros à ce jour (soit environ 33 % de la rémunération fixe).

Il s'agit d'un régime de retraite fermé (à adhésion obligatoire). Nonce Paolini est membre dudit comité. Le bénéfice de cette retraite supplémentaire n'est acquis qu'après dix ans d'ancienneté dans le groupe Bouygues et si l'intéressé est présent au sein du Groupe lors du départ à la retraite. Il est précisé que le groupe Bouygues n'est pas conduit à constituer des provisions au titre de ce régime additif, ce dernier ayant la forme d'un contrat d'assurance souscrit auprès d'un assureur extérieur au Groupe. Cette retraite complémentaire annuelle a été soumise à la procédure des conventions réglementées.

Cette retraite additive et les charges sociales y afférentes, pour l'exercice 2015, ont été refacturé par Bouygues à TF1 en application de la convention réglementée établie avec la société Bouygues, autorisée par le Conseil d'Administration du 29 octobre 2014 et approuvée par l'Assemblée Générale du 16 avril 2015.

DEPART DE NONCE PAOLINI

Nonce Paolini a cessé d'exercer ses fonctions de Président directeur général de TF1 à compter du 19 février 2016.

Conformément à la recommandation AMF n° 2012-02, TF1 communique les conditions financières de son départ du groupe TF1.

Au titre de l'exercice 2016, une rémunération de 360 000 euros lui sera versée, représentant la partie fixe de sa rémunération jusque fin Mai 2016. Il ne sera pas ajouté une part variable à cette rémunération.

Nonce Paolini n'est pas à ce jour bénéficiaire d'options ou d'actions gratuites consenties par le Conseil d'Administration de TF1.

Le Conseil d'Administration de TF1 n'a pas octroyé à Nonce Paolini une indemnité de départ ou de non concurrence. Suite au versement des indemnités de mise à la retraite prévues par la convention collective qui régit le contrat de travail entre Bouygues et Nonce Paolini, Bouygues et TF1 étant convenues de se répartir ces indemnités au prorata du temps de présence dans chacune des sociétés, Bouygues facturera à TF1 la somme de 1 315 000 euros.

Nonce Paolini sera bénéficiaire d'une retraite supplémentaire d'un montant annuel de 186 700 euros. Conformément au code AFEP-MEDEF, ce montant n'excède pas 45 % du revenu de référence.

Aucune provision n'a été constituée par TF1 au titre de cette retraite supplémentaire, celle-ci ayant la forme d'un contrat d'assurance souscrit auprès d'un assureur extérieur.

ASSEMBLEE GENERALE MIXTE DU 16 AVRIL 2015 - SAY ON PAY

L'Assemblée Générale réunie le 16 avril 2015 a donné un avis favorable sur les éléments de la rémunération attribuée au titre de l'exercice 2014 à Nonce Paolini (15^{ème} résolution, adoptée à 97,62 % des voix).

SYNTHESE DES REMUNERATIONS PERÇUES PAR LE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL AU TITRE DE L'EXERCICE 2015

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

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

Paolini Nonce – PDG depuis le 01/08/2008 (en euros)	2015	2014
Rémunérations dues au titre de l'exercice (détaillées au tableau 2)	2 072 644	2 361 037
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice (détaillées au tableau 4)	431 906	163 760
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice (détaillées au tableau 6)	-	-
TOTAL	2 504 550	2 524 797
Évolution	- 0,8 %	+ 21,0 %

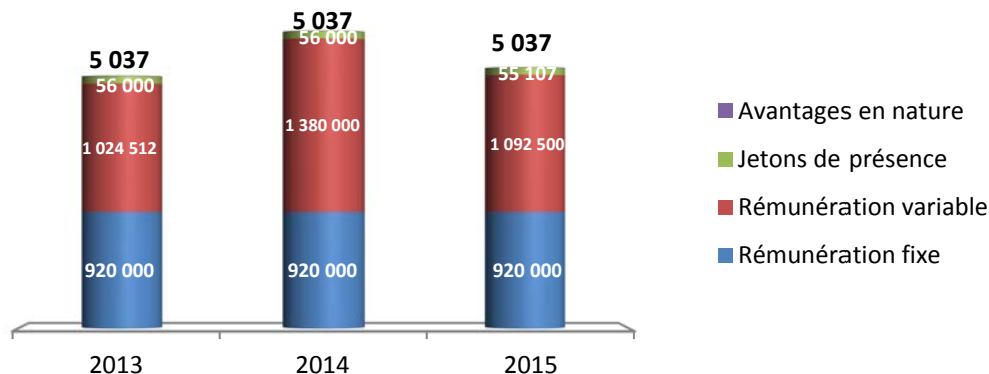
TABLEAU 2 – REMUNERATIONS DU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

Paolini Nonce – PDG depuis le 01/08/2008 (en euros)	2015		2014	
	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	1 092 500	1 380 000	1 380 000	1 024 512
Évolution	- 20,8 %		+ 34,7 %	
% Variable/Fixe	119 %		150 %	
Plafond	150 %		150 %	
Autres rémunérations ⁽¹⁾	-	-	-	-
Jetons de présence ⁽²⁾	55 107	56 000	56 000	56 000
Avantages en nature	5 037	5 037	5 037	5 037
TOTAL	2 072 644	2 361 037	2 361 037	2 005 549

(1) Nonce Paolini n'a reçu aucune rémunération complémentaire, que ce soit de TF1, de Bouygues ou des filiales de TF1.

(2) Dont en 2015 : 18 500 euros au titre de TF1, 25 000 euros au titre de Bouygues, 11 607 euros au titre de Bouygues Telecom.
Dont en 2014 : 18 500 euros au titre de TF1, 25 000 euros au titre de Bouygues, 12 500 euros au titre de Bouygues Telecom.

ÉVOLUTION DES REMUNERATIONS DU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL AU COURS DES TROIS DERNIERS EXERCICES



La rémunération du dirigeant mandataire social est revue annuellement par le Conseil d'Administration de TF1, conformément à l'article L. 225-53 du Code de Commerce, après avis du Comité des Rémunérations. Elle correspond à l'intérêt général de l'entreprise.

Pour 2015, la rémunération de Nonce Paolini s'est élevée à 920 000 euros, soit une rémunération fixe stable depuis 2011.

La rémunération variable de Nonce Paolini s'établit à 1 092 500 euros, soit 119 % de la rémunération fixe, en baisse de 20,8 % par rapport à l'année précédente. Les critères quantitatifs n'ont pas été atteints dans leur intégralité contrairement aux critères qualitatifs qui ont tous été remplis.

La rémunération de Nonce Paolini 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 des résultats dans un contexte économique, réglementaire et concurrentiel particulièrement complexe qui a pesé sur les performances financières de l'entreprise. Toutefois, le résultat opérationnel courant du Groupe est en progression notable de 41,5 millions d'euros en 2015. Le Groupe a également continué de créer de la valeur en finalisant la cession du groupe Eurosport à Discovery Communications. Par ailleurs, les premières étapes du chantier de la transformation de l'information ont été menées avec succès en rationalisant l'activité de *Metronews* et en obtenant le passage en clair de LCI. Enfin, une prise de position structurante dans le domaine de la production et la distribution de contenus a été réalisée avec la prise de participation de la société Newen Studios. Toutefois, le résultat net du groupe n'a pas progressé par rapport à l'année précédente, compte tenu d'un contexte économique qui a continué de peser sur les recettes publicitaires.
- les performances boursières : depuis 4 ans, le cours moyen de l'action TF1 a constamment progressé. Il s'est établi à 8,85 euros en 2012, 10,53 euros en 2013, 12,38 euros en 2014 et 14,19 euros en 2015. La moyenne du cours de l'action TF1 a progressé de 14,6 % en 2015 par rapport à 2014, tandis que la moyenne du CAC 40 a progressé de 11,4 % et la moyenne du SBF 120 de 12,3 %.

Entre 2013 et 2015, la moyenne de l'action TF1 a progressé de 34,7 % contre 22,2 % pour le CAC 40 et 24,5 % pour le SBF 120.

La rémunération a également été considérée au regard de l'évolution du taux de rentabilité de l'action : le rendement moyen (dividendes reçus au titre des exercices 2013-2014-2015/cours moyen de la période) s'élève à 23,0 %. En intégrant ces deux critères (dividendes reçus et plus-values réalisées), le taux de rentabilité de l'action TF1 s'est élevé entre le 1^{er} janvier 2013 et le 31 décembre 2015 à 48,0 % ;

- 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.

EVOLUTION A COMPTER DE L'EXERCICE 2016

Le Conseil d'Administration du 17 février 2016 a décidé que Gilles Pélisson bénéficierait d'une rémunération fixe de 920 000 €.

Le plafond théorique de la part variable ainsi que les critères quantitatifs et qualitatifs d'attribution restent identiques à ceux qui avaient été fixés pour Nonce Paolini.

JETONS DE PRESENCE ET AUTRES REMUNERATIONS PERÇUS PAR LES MANDATAIRES SOCIAUX NON DIRIGEANTS

Le montant total des jetons de présence à allouer aux mandataires sociaux et administrateurs de TF1 a été fixé lors de l'Assemblée Générale du 23 avril 2003 pour une enveloppe annuelle de 350 000 euros, la répartition étant laissée à l'initiative du Conseil d'Administration.

Les jetons de présence sont alloués de la façon suivante :

- à chaque administrateur : le montant théorique annuel est de 18 500 euros. Depuis le 1^{er} janvier 2014, les jetons sont attribués à hauteur de 30 % au titre de la responsabilité des administrateurs et à hauteur de 70 % en fonction de la présence aux séances du Conseil ;
- aux membres des comités :
 - Comité d'Audit : 3 000 euros par membre, par trimestre,
 - Comité des Rémunérations : 1 350 euros par membre, par trimestre,
 - Comité de Sélection : 1 350 euros par membre, par trimestre,
 - Comité de l'Éthique et de la RSE : 1 350 euros par membre, par trimestre. Ce quatrième comité a été créé au cours de l'année 2014.

En 2015, l'intégralité de l'enveloppe des jetons de présence de 350 000 euros n'a pas été utilisée.

Les jetons de présence, bruts et avant impôts, qui s'élèvent à 282 600 euros, y compris ceux de Nonce Paolini, ont été versés à l'ensemble des administrateurs comme indiqué dans les tableaux de versement figurant ci-après.

TABLEAU 3 – JETONS DE PRESENCE ET AUTRES REMUNERATIONS PERÇUS PAR LES MANDATAIRES SOCIAUX NON DIRIGEANTS (EN EUROS)

Mandataires sociaux non dirigeants	Type de rémunération	Montants bruts avant impôts dus au titre de l'exercice 2015	Montants bruts avant impôts dus au titre de l'exercice 2014
Claude Berda	Jetons de présence	16 650	18 500
Martin Bouygues	Jetons de présence	23 900	20 200
Olivier Bouygues	Jetons de présence	14 800	14 800
Fanny Chabirand ⁽¹⁾ (représentant du personnel)	Jetons de présence	18 500	16 650
Laurence Danon	Jetons de présence	30 500	28 650
Catherine Dussart	Jetons de présence	23 900	18 000
Janine Langlois-Glandier	Jetons de présence	23 900	19 850
Sophie Leveaux Talamoni ⁽¹⁾ (représentant du personnel)	Jetons de présence	22 050	18 000
Philippe Marien	Jetons de présence	35 900	35 900
Gilles Pélisson	Jetons de présence	30 100	31 950
	Autre rémunération	153 333	0
Olivier Roussat	Jetons de présence	23 900	22 050
TOTAL		417 433	244 550

(1) Les jetons de présence des Administrateurs représentants du personnel ont été directement versés aux syndicats CFTC (22 050 euros) et FO (18 500 euros).

Ayant été choisi par le Conseil d'Administration de TF1 lors de sa séance du 28 octobre 2015 comme successeur de Nonce Paolini à la Présidence Direction générale à compter du 19 février 2016, Gilles Pélisson a intégré la société et s'est préparé à ses nouvelles fonctions avec le concours de Nonce Paolini à compter du 1^{er} novembre 2015. Il a ainsi perçu une rémunération calculée au prorata de la rémunération fixe qu'il percevra dans sa future fonction (920 000 euros par an).

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 et Olivier Bouygues sont les jetons de présence TF1.

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

Les jetons de présence perçus par le seul mandataire social dirigeant sont les suivants :

JETONS DE PRESENCE PERÇUS PAR LE MANDATAIRE SOCIAL DIRIGEANT

	Montants bruts avant impôts dus au titre de l'exercice 2015	Montants bruts avant impôts dus au titre de l'exercice 2014
Nonce Paolini	55 107 € ⁽¹⁾	56 000 € ⁽²⁾
TOTAL	55 107 €	56 000 €

(1) Dont 18 500 euros au titre de TF1, 25 000 euros au titre de Bouygues, 11 607 euros au titre de Bouygues Telecom.

(2) Dont 18 500 euros au titre de TF1, 25 000 euros au titre de Bouygues, 12 500 euros au titre de Bouygues Telecom.

2 RAPPORT SUR LES OPTIONS OU ACTIONS DE PERFORMANCE 2015

Présentation requise par les articles L. 225-184 et L. 225-197-4 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 2015, le Conseil d'Administration a attribué des options de souscription d'actions. Aucune action gratuite (action de performance) n'a été attribuée.

PRINCIPES ET REGLES RETENUS POUR L'ATTRIBUTION DES OPTIONS ET DES ACTIONS GRATUITES (ACTIONS DE PERFORMANCE)

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

L'Assemblée Générale Mixte du 17 avril 2014, dans ses 11^{ème} et 12^{ème} résolutions, a autorisé pour une durée de trente-huit mois le Conseil d'Administration à procéder, en une ou plusieurs fois, à des attributions d'options de souscription, d'options d'achats et/ou d'actions gratuites existantes ou à émettre, au profit du personnel et des dirigeants de TF1 et de ceux des sociétés qui lui sont liées. Ces autorisations arrivent à échéance le 17 juin 2017.

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

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

Les 11^{ème} et 12^{ème} résolutions sur les options et attributions gratuites d'actions prévoient :

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

Par ailleurs, la 11^{ème} résolution sur les options prévoit l'absence de décote possible. Selon le cas :

- le prix de souscription sera au moins égal à la moyenne du cours de Bourse de l'action pendant les 20 jours de Bourse précédant leur attribution ;
- le prix d'achat des actions sera au moins égal à la moyenne du cours de Bourse de l'action pendant les 20 jours de Bourse précédant leur attribution ou au cours moyen d'achat par la société au titre des articles L. 225-208 et L. 225-209 du Code de Commerce.

Le Conseil d'Administration a consenti des options donnant droit à la souscription d'actions nouvelles TF1, sous conditions de performance pour l'ensemble des bénéficiaires à compter de 2011 et dès 2009 pour le seul dirigeant mandataire social.

REGLES GENERALES APPLICABLES AUX ATTRIBUTIONS D'OPTIONS OU ACTIONS GRATUITES

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 gratuites sont attribuées pour attirer les dirigeants et collaborateurs, les fidéliser, les récompenser et les intéresser à moyen et long terme au développement de l'entreprise, en raison de leur contribution à sa valorisation ;
- environ 150 collaborateurs sont bénéficiaires des plans d'options, mandataires sociaux ou 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 décote n'est appliquée en cas d'attribution d'options ;
- les attributions d'options sont assorties de deux conditions de performance fixées par le Conseil d'Administration sur proposition du Comité des Rémunérations mesurées au minimum au cours de trois exercices ; l'exercice des options est en outre soumis à la condition de présence du bénéficiaire dans le Groupe, sauf exception ;
- 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, recommandation

de mise en place de mandats de gestion programmée. Un programme de conformité spécifique a été adopté et diffusé en 2015 ;

- une obligation d'abstention est prévue dans tous les plans d'options d'actions TF1, prévoyant que les options attribuées ne pourront pas être exercées et que les actions souscrites provenant des levées ne pourront pas être cédées pendant la période précédant la publication des comptes. Depuis la recommandation de l'AMF de novembre 2010, cette période s'étend des trente jours calendaires précédant le jour de la publication des comptes trimestriels, semestriels ou annuels de 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 ;
- les trois derniers plans d'options ont été attribués au mois de juin, en 2011, 2012 et 2015 ; aucun plan n'a été attribué en 2013, ni 2014.

REGLES SPECIFIQUES APPLICABLES AUX MANDATAIRES SOCIAUX

Les principales caractéristiques de la politique d'attribution appliquées aux mandataires sociaux, dont au Président directeur général, sont conformes aux recommandations du Code AFEP/MEDEF et sont les suivantes :

Le Conseil d'Administration a incorporé en annexe de son règlement intérieur les recommandations AFEP/MEDEF suivantes :

- interdiction de l'attribution d'options ou actions gratuites en raison du départ d'un dirigeant ;
- interdiction du recours à des opérations spéculatives ou de couverture de risque ayant pour objet l'exercice des options ou la vente des actions gratuites ;
- obligation de conserver jusqu'en fin de fonction un certain nombre d'actions issues des levées d'options.

Cette disposition a été mise en œuvre, pour la première fois, lors de l'attribution d'options en 2009. Le Conseil a choisi de fixer à 25 % (après la cession du nombre d'actions nécessaires au financement de la levée des options et au paiement des impôts et prélèvements sociaux afférents), la quantité d'actions issues de levées d'options que les dirigeants mandataires sociaux sont tenus de conserver jusqu'à la cessation de leurs fonctions ;

- conditions de performances à respecter pour les dirigeants mandataires sociaux lors de l'attribution et de l'exercice des options.

Depuis 2009, les options consenties au Président directeur général sont soumises à des critères de performance.

- obligation pour les dirigeants mandataires sociaux qui souhaitent vendre des actions issues de la levée d'option ou vendre des actions gratuites, de vérifier, notamment en interrogeant le déontologue désigné par le Conseil d'Administration de TF1, que les informations dont ils disposent, ne sont pas des informations privilégiées ;
- déclaration au Conseil d'Administration, des opérations effectuées ;
- le règlement intérieur rappelle enfin que l'AMF recommande aux dirigeants de mettre en place des mandats de gestion programmés.

CHOIX DES ATTRIBUTIONS D'OPTIONS D' ACTIONS

Depuis plusieurs années, le Conseil d'Administration choisit le mécanisme des stock-options pour fidéliser et intéresser au développement du Groupe les dirigeants et collaborateurs.

Le Conseil d'Administration a demandé au Comité des Rémunérations de réétudier régulièrement la question du choix du système le plus approprié de fidélisation et d'association des dirigeants et collaborateurs à l'évolution de la valeur de l'action.

APPLICATION DE CONDITIONS DE PERFORMANCE

L'exercice des options des plans n° 12, 13 et 14 est soumis à des conditions de performance. Le Conseil d'Administration a fixé deux critères de performance, indépendants l'un de l'autre, qui déterminent le nombre d'options qui seront définitivement acquises. Les options sont acquises pour moitié, en fonction de l'évolution du chiffre d'affaires consolidé à périmètre constant, et pour moitié, en fonction du ratio : résultat opérationnel courant/chiffre d'affaires consolidé du Groupe à périmètre constant.

Pour chaque critère :

- si la réalisation est supérieure ou égale à 90 % des objectifs, 100 % des options seront exerçables ;
- si la réalisation est supérieure ou égale à 70 % et inférieure à 90 % des objectifs, les options seront exerçables à hauteur du pourcentage de réalisation atteint de manière linéaire ;
- si la réalisation est inférieure à 70 %, aucune option ne sera exerçable.

Pour le plan n° 12, le calcul s'est effectué à partir de la moyenne arithmétique des performances des exercices 2011, 2012, 2013 à périmètre constant, comparée aux budgets fixés en 2010, 2011, 2012 pour les exercices respectifs de 2011, 2012, 2013.

Le 18 février 2014, le Conseil d'Administration a été informé par le Comité des Rémunérations qu'au vu de son analyse des critères de performances conditionnant l'exercice des options du plan n° 12, les bénéficiaires se sont vu définitivement attribuer 100 % du nombre d'options (exerçables avant la date de caducité fixée au 10 juin 2018).

Pour le plan n° 13, le calcul s'est effectué à partir de la moyenne arithmétique des performances des exercices 2012, 2013, 2014, 2015 à périmètre constant, comparée aux budgets fixés en 2011, 2012, 2013, 2014 pour les exercices respectifs de 2012, 2013, 2014, 2015.

Le 17 février 2016, le Conseil d'Administration a été informé par le Comité des Rémunérations qu'au vu de son analyse des critères de performances conditionnant l'exercice des options du plan n° 13, les bénéficiaires se sont vu définitivement attribuer 100 % du nombre d'options (exerçables avant la date de caducité fixée au 12 juin 2019).

Pour le plan n° 14, le calcul s'effectuera à partir de la moyenne arithmétique des performances des exercices 2015, 2016, 2017 à périmètre constant, comparée aux budgets fixés en 2014, 2015, 2016 pour les exercices respectifs de 2015, 2016, 2017.

Le Comité des Rémunérations examinera les critères de performances conditionnant l'exercice des options.

INFORMATIONS GENERALES ET CARACTERISTIQUES DES OPTIONS DE SOUSCRIPTION

- Modalités d'exercice :
 - plans 10, 11 et 14 : 3 ans après la date d'attribution des options ;
 - plans 12 et 13 : 4 ans après la date d'attribution des options.
- Période d'exercice :
 - plans 10, 11, 14 : 4 ans après l'expiration du délai d'indisponibilité ;
 - plans 12 et 13 : 3 ans après l'expiration du délai d'indisponibilité.
- 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.

OPTIONS DE SOUSCRIPTION ATTRIBUEES OU LEVEES EN 2015

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

Des options donnant droit à la souscription d'actions TF1 ont été consenties durant l'année 2015.

Le 29 avril 2015, le Conseil d'Administration a décidé l'attribution, en date du 12 juin 2015, de 1 308 800 options, soit 0,6 % du capital, à 139 bénéficiaires du groupe TF1.

Le prix d'exercice de 15,46 euros par action est égal à la moyenne des cours des 20 séances de Bourse précédant le 12 juin 2015.

Au moment de l'attribution et conformément à la méthode retenue pour les comptes consolidés, la valeur de chaque option s'élevait à 2,7504 euros.

Nonce Paolini n'a reçu aucune option de souscription d'actions.

Au cours de l'année 2015, 474 986 options de souscription d'actions TF1 ont été levées, dont 230 586 dans le cadre du plan n° 11 et 244 400 dans le cadre du plan 12. Le prix d'exercice du plan n° 11 est de 5,98 euros et de 12,47 euros pour le plan n° 12. Aucune décote n'a été appliquée.

Au 17 février 2016, les options de souscription TF1 potentiellement exerçables sont celles du plan n° 11, soit 207 176 options, soit un total de 0,10 % du capital social.

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

Depuis 2010, Nonce Paolini n'a pas bénéficié d'options d'achat ou de souscription TF1.

Dans le cadre de ses fonctions chez Bouygues, il a reçu, au cours de l'exercice 2015, des options donnant droit à la souscription d'actions nouvelles Bouygues, consenties à compter du 28 mai 2015 par le Conseil d'Administration de la société Bouygues, lors de sa séance du 23 avril 2015.

TABLEAU 4 – OPTIONS CONSENTIES AU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL EN 2015

Nom du dirigeant mandataire social	N° et date du plan	Nature des options (achat ou souscription)	Valorisation des options selon la méthode retenue pour les comptes consolidés	Nombre d'options attribuées durant l'exercice	Prix d'exercice	Période d'exercice
	Plan Bouygues Date du Conseil : 23/04/2015 Date d'attribution : 28/05/2015					
Nonce Paolini		Souscription	3,1993 €	135 000	37,106 €	Du 29 mai 2017 au 28 mai 2025
TOTAL			431 905,5 €	135 000		

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 28 mai 2015 ; aucune décote n'a été appliquée.

TABLEAU 5 – LEVEES D'OPTIONS DE SOUSCRIPTION EFFECTUEES PAR LE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL DE LA SOCIETE TF1 EN 2015

Le dirigeant mandataire social, Nonce Paolini, n'a pas levé d'options de souscription en 2015.

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

Des options ont été octroyées en 2015 aux administrateurs salariés :

Nom du mandataire social salarié	N° et date du plan	Nature des options (achat ou souscription)	Nombre d'options attribuées/levées durant l'exercice	Prix d'exercice
	Plan 14 Date du Conseil : 29/04/2015 Date d'attribution : 12/06/2015			
Sophie Leveaux Talamoni		Souscription	16 000	15,46 €
TOTAL			16 000	

Sophie Leveaux Talamoni n'a pas réalisé de levée d'options de souscription d'actions en 2015.

ACTIONS DE PERFORMANCE

Aucun plan d'actions de performance n'est en vie et n'a été attribué.

TABLEAU 6 – ACTIONS DE PERFORMANCE ATTRIBUEES AU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

Aucune action de performance n'a été attribuée par la société en 2015.

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

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

HISTORIQUE DES ATTRIBUTIONS D'OPTIONS DE SOUSCRIPTION ET AUTRES INFORMATIONS

TABEAU 8 – HISTORIQUE DES ATTRIBUTIONS D'OPTIONS DE SOUSCRIPTION

	Plan n° 10	Plan n° 11	Plan n° 12	Plan n° 13	Plan n° 14
Date de l'Assemblée Générale	17/04/2007	17/04/2007	14/04/2011	14/04/2011	17 avril 2014
Date du Conseil d'Administration	20/02/2008	18/02/2009	12/05 et 25/07/2011	14/05/2012	29 avril 2015
Date d'attribution	20/03/2008	20/03/2009	10/06/2011	12/06/2012	12/06/2015
Nombre total d'options de souscription consenties	2 000 000	2 000 000	1 500 000	1 437 200	1 308 800
<i>dont les mandataires sociaux</i>	<i>62 000</i>	<i>66 000</i>	<i>12 800</i>	<i>12 800</i>	<i>16 000</i>
Nonce Paolini	50 000	50 000	0	0	0
Sophie Leveaux Talamoni	12 000	16 000	12 800	12 800	16 000
<i>dont aux 10 premiers attributaires salariés</i>	<i>340 000</i>	<i>340 000</i>	<i>272 000</i>	<i>302 000</i>	<i>288 000</i>
Nombre total d'options de souscription consenties sous conditions de performance	0	50 000	1 500 000	1 437 200	1 308 800
Point de départ d'exercice des options	20/03/2011	20/03/2012	10/06/2015	12/06/2016	12/06/2018
Date d'expiration	20/03/2015	20/03/2016	10/06/2018	12/06/2019	12/06/2022
Prix de souscription (euros)	15,35 €	5,98 €	12,47 €	6,17 €	15,46 €
Modalités d'exercice	Levée à partir du 3 ^{ème} anniversaire. Cessibilité à partir du 4 ^{ème} anniversaire.		Levée et cessibilité à partir du 4 ^{ème} anniversaire.		Levée et cessibilité à partir du 3 ^{ème} anniversaire.
Nombre cumulé d'actions souscrites au 31/12/2015	0	1 517 824	244 400	0	0
Nombre cumulé d'options de souscription ou d'achat d'actions annulées, non attribuées ou devenues caduques	295 500	275 000	147 200	129 200	0
Options de souscription ou d'achat d'actions restantes au 31/12/2015	0	207 176	1 108 400	1 308 000	1 308 800

Les options de souscription d'actions ci-dessus détaillées constituent à ce jour les seuls instruments émis par TF1 susceptibles d'avoir un effet dilutif. Au regard du cours moyen du titre TF1 sur la période, un impact dilutif a été pris en compte sur les seuls plans n° 11, n°12 et n°13.

L'évolution du nombre d'options en cours de validité est présentée en note 7-4-6-2 des notes annexes aux états financiers consolidés de TF1 au 31 décembre 2015. La charge relative aux plans de souscription d'actions octroyés par TF1 est présentée en note 7-4-6-3 des mêmes notes annexes. La valorisation au moment de leur attribution, calculée à partir du modèle Black-Scholes est de : 1,18 euro (plan n°12), 0,70 euro (plan n°13) et 2,75 (plan n°14).

Les plans antérieurs échus sont : le plan n° 1 devenu caduc le 10 octobre 2002, le plan n° 2 devenu caduc le 8 avril 2004, le plan n° 3 devenu caduc le 18 mars 2005, le plan n° 4 devenu caduc le 20 septembre 2006, le plan n° 5 devenu caduc le 6 décembre 2007, le plan n° 6 devenu caduc le 11 décembre 2008, le plan n° 7 devenu caduc le 12 mars 2010 et le plan n° 8 devenu caduc le 16 septembre 2011. Le plan n° 9 d'attribution d'actions gratuites est devenu caduc le 31 mars 2010. Le plan n°10 est devenu caduc le 20 mars 2015.

TABLEAU 9 – OPTIONS DE SOUSCRIPTION CONSENTIES A OU LEVEES PAR DIX SALARIES (NON MANDATAIRES SOCIAUX) DE LA SOCIETE TF1 AYANT REÇU LE PLUS GRAND NOMBRE D'OPTIONS EN COURS DE L'EXERCICE 2015

	Nombre total d'options attribuées/d'actions souscrites ou achetées	Prix moyen pondéré	Date d'échéance	Plan n°
Options consenties, durant l'exercice, par l'émetteur et toute société comprise dans le périmètre d'attribution des options, aux dix salariés de l'émetteur et de toute société comprise dans ce périmètre, dont le nombre d'options ainsi consenties est le plus élevé.				
Philippe Denery	40 000	15,46 €	12/06/2022	14
Arnaud Bosom	32 000	15,46 €	12/06/2022	14
Jean-François Lancelier	32 000	15,46 €	12/06/2022	14
Jean-Michel Counillon	30 000	15,46 €	12/06/2022	14
Laurent-Eric Le Lay	30 000	15,46 €	12/06/2022	14
Catherine Nayl Perrot	30 000	15,46 €	12/06/2022	14
Régis Ravanais	30 000	15,46 €	12/06/2022	14
Benoît Louvet	24 000	15,46 €	12/06/2022	14
Fabrice Bailly	20 000	15,46 €	12/06/2022	14
Elisabeth Durand Bernard	20 000	15,46 €	12/06/2022	14
Options détenues sur l'émetteur et les sociétés visées précédemment, levées, durant l'exercice, par les dix salariés de l'émetteur et de ces sociétés, dont le nombre d'options ainsi achetées ou souscrites est le plus élevé.				
Jean-Michel Counillon	24 000	12,47 €	10/06/2018	12
Benoît Louvet	24 000	12,47 €	10/06/2018	12
Laurent-Eric Le Lay	20 000	5,98 €	20/03/2016	11
Sébastien Frapier	16 000	12,47 €	10/06/2018	12
Philippe Denery	15 000	5,98 €	20/03/2016	11
Michel Cordival	12 800	12,47 €	10/06/2018	12
François Pellissier	12 000	5,98 €	20/03/2016	11
Elisabeth Durand Bernard	10 000	5,98 €	20/03/2016	11
Thomas Crosson	9 613	5,98 €	20/03/2016	11
Jean-Pierre Pernaut	6 000	5,98 €	20/03/2016	11

TABLEAU 10 – HISTORIQUE DES ATTRIBUTIONS GRATUITES D'ACTIONS

Aucune action gratuite n'a été attribuée récemment par la société.

3 AUTRES INFORMATIONS SUR LE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

TABLEAU 11 – AUTRES INFORMATIONS SUR LE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

	Contrat de Travail ⁽¹⁾		Régime de retraite supplémentaire ⁽²⁾		Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions ⁽³⁾		Indemnités relatives à une clause de non-concurrence	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
Paolini Nonce – PDG depuis le 01/08/2008	X		X			X		X

(1) Nonce Paolini a un contrat de travail avec Bouygues SA et non avec TF1 SA.

(2) Cf. § 2.3.1 – « Concernant le complément de retraite ». La retraite complémentaire annuelle, soit 0,92 % du salaire de référence (moyenne des trois meilleures années) par année d'ancienneté dans le régime, est plafonnée à huit fois le plafond de la sécurité sociale (soit, à ce jour, 308 928 euros). Il s'agit d'un régime de retraite fermé (à adhésion obligatoire). Le bénéfice de cette retraite additive n'est acquis qu'après dix ans d'ancienneté dans le groupe Bouygues, sous réserve d'être présent au sein du Groupe au moment du départ. Il est précisé que le groupe Bouygues n'est pas conduit à constituer des provisions au titre de ce régime additif, ce dernier ayant la forme d'un contrat d'assurance souscrit auprès d'un assureur extérieur au Groupe. Cette retraite complémentaire annuelle a été soumise à la procédure des conventions réglementées.

(3) Indemnités de séparation : la société Bouygues et ses filiales n'ont souscrit aucun engagement et n'ont consenti aucune promesse relative à l'octroi d'une indemnité de départ au bénéfice du dirigeant mandataire social. Aucun engagement et aucune promesse de ce type n'ont été consentis au bénéfice des administrateurs salariés de la société Bouygues. Bien qu'il ne s'agisse pas d'indemnité de séparation, il est précisé qu'un administrateur qui est salarié de la société bénéficie de la convention collective applicable (pour Bouygues SA, la convention collective des cadres du bâtiment de la région parisienne) et donc des indemnités prévues par celle-ci dans le cas où il est mis fin à un contrat de travail. Nonce Paolini est susceptible de recevoir de telles indemnités. Le Conseil d'Administration de TF1 a acté, le 18 février 2014, que, le cas échéant, de telles indemnités de départ seraient refacturées à TF1 au prorata des années passées en tant que salarié ou mandataire social au sein du groupe TF1.