



- **Rapport sur les rémunérations 2016**

- **Rapport sur les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, attribuables aux président-directeur général et directeurs généraux délégués en 2017**

- **Rapport sur les options ou actions de performance 2016**

5.4 Rémunérations des mandataires sociaux 2016 et 2017 – Attributions d'options aux mandataires sociaux et collaborateurs du Groupe

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.

5.4.1 Les rémunérations 2016

Informations requises par les articles L. 225-102-1 et L. 225-37 alinéa 9 du Code de commerce, et décrivant les éléments de rémunérations visés par les résolutions n° 8 à 11 de l'assemblée générale du 27 avril 2017.

5.4.1.1 Les principes et règles de détermination des rémunérations accordées en 2016 aux dirigeants mandataires sociaux

Dès l'exercice 2007, le conseil d'administration de Bouygues a pris en compte les recommandations Afep-Medef qui avaient été publiées en janvier 2007 et qui traitaient des rémunérations des dirigeants mandataires sociaux de sociétés cotées. Le conseil d'administration a depuis constamment pris en compte les évolutions du code Afep-Medef relatives aux rémunérations des dirigeants. En dernier lieu, il a pris en compte les dispositions du guide d'application du code Afep-Medef publié en octobre 2016 par le Haut Comité de gouvernement d'entreprise, et la version mise à jour en novembre 2016 du code Afep-Medef.

Les principes et règles retenus à ce jour par le conseil d'administration et ayant servi à fixer les rémunérations de l'exercice 2016 sont décrits ci-après.

A. Remarques générales préalables

- Les quatre dirigeants mandataires sociaux ne sont pas titulaires d'un contrat de travail. Avant leur nomination le 30 août 2016 en qualité de directeurs généraux délégués, Philippe Marien et Olivier Roussat étaient salariés de Bouygues SA. Leurs contrats de travail ont été suspendus lors de leur nomination le 30 août 2016 ;
- Aucune indemnité de cessation de fonctions ou indemnité de non-concurrence en cas de départ ne leur a été consentie par le conseil d'administration ;
- Aucune rémunération variable annuelle différée ou rémunération variable pluriannuelle ne leur a été octroyée en 2016 ;
- La rémunération globale des dirigeants mandataires sociaux prend en compte l'existence d'une retraite additive plafonnée et le fait qu'aucune indemnité de cessation de fonctions ou de non concurrence ne leur a été consentie ;
- En dehors des jetons de présence (voir ci-après Tableau 4), aucune rémunération n'est versée par une filiale du Groupe à Martin Bouygues, Olivier Bouygues et Philippe Marien.

Olivier Roussat exerce parallèlement à sa nouvelle fonction de directeur général délégué de Bouygues le mandat de président-directeur général de Bouygues Telecom. Aussi sa rémunération

est-elle prise en charge depuis sa nomination par Bouygues à hauteur de 60 % et par Bouygues Telecom à hauteur de 40 %.

B. Rémunération fixe 2016

Définies en 1999, les règles de détermination de la rémunération fixe ont été depuis appliquées de façon constante. La rémunération fixe est déterminée en prenant en compte le niveau et la difficulté des responsabilités, l'expérience dans la fonction, l'ancienneté dans le Groupe, ainsi que les pratiques relevées dans les groupes ou entreprises exerçant des activités comparables.

C. Avantages en nature 2016

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

D. Rémunération variable 2016

Description générale de la méthode de détermination de la rémunération variable 2016 de Martin Bouygues et Olivier Bouygues

La rémunération variable est individualisée : le Conseil a défini, pour Martin Bouygues et Olivier Bouygues, quatre critères de détermination de la rémunération variable.

Pour chaque critère, un objectif est défini. Lorsque l'objectif est atteint, une part variable correspondant à un pourcentage de la rémunération fixe est octroyée.

Si un 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 plafond maximum ; elle se trouve réduite à zéro en deçà d'un seuil minimum.

Il faut souligner à nouveau que l'addition des quatre parts variables ainsi déterminées ne peut en tout état de cause dépasser le plafond global, fixé en 2016 pour chacun de ces deux dirigeants mandataires sociaux à 150 % de la rémunération fixe (voir ci-après).

Méthode de détermination de la rémunération variable 2016 d'Olivier Roussat

Olivier Roussat est Président-directeur général de Bouygues Telecom.

L'exercice 2016 étant déjà très avancé le conseil d'administration a décidé lorsqu'il a confié un mandat de directeur général délégué à Olivier Roussat de ne pas modifier la méthode de détermination de sa rémunération au titre de l'exercice 2016. Celle-ci est décrite à la rubrique 5.4.1.4 ci-après relative à la rémunération des administrateurs salariés. Il est rappelé que Bouygues prend à sa charge 60 % de la rémunération d'Olivier Roussat depuis le 1^{er} septembre 2016.

Méthode de détermination de la rémunération variable 2016 de Philippe Marien

Le conseil d'administration a pris la décision qui suit s'agissant de la rémunération 2016 de Philippe Marien, nommé directeur général délégué le 30 août 2016 : la base annuelle de la rémunération fixe de Philippe Marien a été portée à 920 000 euros à compter du 1^{er} septembre 2016 ; les cinq critères de détermination de sa rémunération variable ont été maintenus pour les quatre mois restants de l'exercice 2016 (gestion des liquidités du Groupe ; notation de la dette du Groupe ; efficacité du contrôle interne ; animation des filières placées sous sa responsabilité ; gestion des grandes opérations) ; le plafond global de sa rémunération variable était de 100 % de sa rémunération fixe, il a été maintenu.

Les quatre critères qui déterminent la rémunération variable 2016 de Martin Bouygues et Olivier Bouygues

La rémunération variable de Martin Bouygues et d'Olivier Bouygues est fondée en 2016 sur les performances du Groupe, celles-ci étant déterminées par référence à quatre critères économiques significatifs ouvrant la possibilité de recevoir quatre primes P1, P2, P3 et P4.

- P1 = progression du résultat opérationnel courant (ROC) de l'exercice / Objectif = ROC du plan 2016 ;
- P2 = évolution du résultat net consolidé part du Groupe (RNC) de l'exercice / Objectif = RNC du plan 2016 ;
- P3 = évolution du résultat net consolidé part du Groupe (RNC) de l'exercice / Objectif = Résultat net consolidé (part du Groupe) de l'exercice précédent ;
- P4 = évolution du cash-flow libre avant BFR (besoin en fonds de roulement) de l'exercice / cash-flow libre avant BFR du plan 2016.

Ces objectifs quantitatifs sont établis de manière précise mais ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.

La méthode de détermination de la rémunération variable des dirigeants mandataires sociaux est la suivante :

(RF = Rémunération Fixe)

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 = de 0 à 50 % de RF

P2 = de 0 à 25 % de RF

P3 = de 0 à 25 % de RF

P4 = de 0 à 50 % de RF

- 3) Si la performance est supérieure à l'Objectif

P1 = de 50 % à 100 % de RF

P2 = de 25 % à 50 % de RF

P3 = de 25 % à 50 % de RF

P4 = de 50 % à 100 % de RF

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

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

Trois « correctifs » ont été ajoutés, ils sont expliqués dans le tableau ci-après. Deux concernent P2 et P3, le troisième est plus général.

La méthode de calcul de la rémunération variable est résumée dans le tableau ci-après.

Méthode de calcul de la rémunération variable		
Objectifs	Prime théorique si le résultat est atteint (en % de RF)	Prime attribuée compte tenu de la performance 2016 (en % de RF)
P1	Résultat opérationnel courant de l'exercice prévu au plan 2016	50 %
		54,77 %
P2	Bénéfice net consolidé de l'exercice prévu au plan 2016	25 %
	+ si le bénéfice net consolidé prévu par le plan 2016 est inférieur d'au moins 20 % au bénéfice net consolidé de l'exercice 2015, P2 est plafonné à 25 %	50 %
P3	Bénéfice net consolidé réalisé au cours de l'exercice précédent (BNC 2015)	25 %
	+ si le bénéfice net consolidé de l'exercice est inférieur de plus de 20 % à celui de l'exercice précédent, aucune rémunération variable n'est attribuée	50 %
P4	Cash-flow libre avant BFR inscrit au plan 2016	50 %
	T = 150 % de RF	0 %
		T = 154,77 % de RF
Plafond	150 %	150 %
Correctif à la discrétion du conseil d'administration	Si un élément exceptionnel vient affecter le bénéfice net consolidé de l'exercice, le conseil d'administration a la faculté de réduire ou de ne pas attribuer la rémunération variable alors que les primes P1, P2, P3 et P4 auraient été dues totalement ou partiellement en l'absence dudit élément exceptionnel.	Non applicable pour 2016

E. Le plafond global

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

F. Rémunération exceptionnelle

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 prime exceptionnelle.

G. Jetons de présence 2016

Martin Bouygues et Olivier Bouygues reçoivent et conservent les jetons de présence versés par Bouygues, ainsi que les jetons de présence versés par certaines filiales du Groupe (cf. rubriques 5.4.1.2 et 5.4.1.3 ci-après). Philippe Marien et Olivier Roussat conservent les jetons de présence versés par certaines filiales.

H. Retraite additive 2016

Les quatre dirigeants mandataires sociaux bénéficient sous certaines conditions d'un régime de retraite additive qui leur sera versée lorsqu'ils prendront leur retraite.

Conditions de performance de la retraite additive en 2016

L'article 229 de la loi du 6 août 2015 dispose que l'acquisition de droits à retraite à prestations définies par les dirigeants des sociétés cotées au titre d'un exercice doit désormais être soumise au respect de conditions de performance.

Martin Bouygues et Olivier Bouygues ne peuvent plus acquérir des droits à retraite supplémentaires car les droits acquis à ce jour excèdent le plafond retenu par le conseil d'administration, soit huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

Philippe Marien et Olivier Roussat ayant été nommés directeurs généraux délégués, le conseil d'administration a défini les conditions de performance à atteindre pour qu'ils acquièrent des droits à pension au titre de la période 1^{er} septembre 2016 – 31 décembre 2016. Pour cette courte période le Conseil a retenu que chacun d'entre eux devait par application des cinq critères de performance déterminant sa rémunération variable atteindre au moins 100 % (Olivier Roussat) ou 70 % (Philippe Marien) de sa rémunération fixe. Ces performances ont été atteintes.

Information donnée par la société sur les engagements de retraite ou autres avantages viagers en application du troisième alinéa de l'article L. 225-102-1

Les caractéristiques du régime de retraite additionnelle octroyée aux dirigeants du Groupe sont les suivantes :

1. intitulé de l'engagement considéré : contrat de retraite collective à prestations définies ;
2. référence aux dispositions légales permettant d'identifier le régime correspondant : article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale ;
3. 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 dix années d'ancienneté au sein du groupe Bouygues au moment du départ ou de la mise à la retraite,
 - achever définitivement sa 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.
4. modalités de détermination de la rémunération de référence fixée par le régime concerné et servant à calculer les droits des bénéficiaires :

La rémunération de référence sera égale au salaire brut moyen des trois meilleures années civiles, perçu par le dirigeant ou salarié au sein du groupe Bouygues, pendant sa période d'appartenance au comité de direction générale Bouygues SA, revalorisée selon l'évolution du point AGIRC, à la date cessation du mandat 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.
5. rythme d'acquisition des droits : rythme annuel ; être bénéficiaire du régime de retraite additionnelle permet d'acquérir, pour chaque année d'ancienneté dans le régime, un droit à pension annuelle de 0,92 % de la rémunération de référence déterminée comme il est dit ci-dessus ;
6. existence d'un plafond, montant et modalités de détermination de celui-ci : les droits ne pourront excéder un plafond fixé à huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (308 928 euros en 2016) ;
7. modalités de financement des droits : financement externalisé auprès d'une compagnie d'assurance à laquelle est versée chaque année une cotisation ;

8. montant estimatif de la rente annuelle à la date de la clôture :

Nom	Rente annuelle en euros
Martin Bouygues	305 506
Olivier Bouygues	248 682
Philippe Marien	184 117
Olivier Roussat	145 510

Nota : la rente annuelle dont bénéficierait Martin Bouygues ou Olivier Bouygues s'élèverait à huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale si l'on ajoute la part du régime prise en charge par SCDM, calculée au prorata du temps consacré chaque année par la personne concernée à SCDM.

Nota : avant qu'un mandat de directeur général délégué ne leur soit confié, Philippe Marien et Olivier Roussat étaient déjà membre du comité de direction générale de Bouygues et à ce titre bénéficiaient du régime de retraite à prestations définies décrit ci-dessus.

- 9. charges fiscales et sociales associées à la charge de la société :** les cotisations versées par la société ne sont pas soumises aux charges sociales patronales, ni à la CSG - CRDS. La société doit s'acquitter d'une contribution à hauteur de 24 % desdites cotisations.

I. Autres informations sur les rémunérations

Les rémunérations de Martin Bouygues et d'Olivier Bouygues, telles qu'arrêtées par le conseil d'administration de Bouygues, sont versées par SCDM. Ces rémunérations et les charges sociales y afférentes sont alors facturées par SCDM à Bouygues dans le cadre de la convention régissant les relations entre Bouygues et SCDM, qui a été soumise à la procédure des conventions réglementées. Cette facturation reflète strictement les montants de rémunération fixés par le conseil d'administration de Bouygues. La convention entre Bouygues et SCDM a été approuvée par l'assemblée générale du 21 avril 2016 (quatrième résolution) dans le cadre de la procédure des conventions réglementées.

Olivier Bouygues consacre une partie de son temps aux activités de SCDM. Le conseil d'administration a veillé à adapter sa rémunération à la répartition de son temps. Les activités opérationnelles qu'il exerce au sein de SCDM ne réduisent pas significativement la disponibilité d'Olivier Bouygues et ne créent pas de conflit d'intérêts.

Il est rappelé qu'Olivier Roussat exerçant parallèlement à sa nouvelle fonction de directeur général délégué de Bouygues le mandat de président-directeur général de Bouygues Telecom, sa rémunération est à la charge de Bouygues à hauteur de 60 % et de Bouygues Telecom à hauteur de 40 %.

J. Assemblée générale mixte du 21 avril 2016 – Say on pay

L'assemblée générale réunie le 21 avril 2016 a donné un avis favorable sur les éléments de la rémunération attribuée au titre de l'exercice 2015 à Martin Bouygues (sixième résolution adoptée à 99,36 % des voix) et à Olivier Bouygues (septième résolution adoptée à 99,34 % des voix).

5.4.1.2 Rémunération des dirigeants mandataires sociaux au titre de l'exercice 2016

Descriptif de la rémunération de Martin Bouygues, président-directeur général, au titre de l'exercice 2016

I. Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2016 soumis à l'avis de l'assemblée générale du 27 avril 2017 (résolution n° 8)	Montants ou valorisation comptable en euro	Commentaires
Rémunération fixe	920 000	La rémunération fixe de Martin Bouygues est inchangée depuis 2003.
Évolution/2015	0 %	
Rémunération variable annuelle	1 380 000	Critères de la rémunération variable (exercice 2016) : cf. rubrique 5.4.1.1 (D) ci-dessus.
Évolution/2015	-	
Part variable/fixe ^a	150 %	
Plafond ^b	150 %	
Rémunération variable différée		Il n'est pas prévu de rémunération variable différée.
Rémunération variable pluriannuelle		Il n'est pas prévu de rémunération variable pluriannuelle.
Rémunération exceptionnelle		Il n'est pas prévu de rémunération exceptionnelle.
Valorisation des options d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme attribué au cours de l'exercice		Il n'a été attribué aucune option d'actions, action de performance ou autre élément de rémunération de long terme au titre de l'exercice.
Jetons de présence	70 200 dont jetons de présence Bouygues : 50 000 dont jetons de présence filiales : 20 200	
Valorisation des avantages en nature	31 322	Voiture de fonction Mise à disposition, pour des besoins personnels, d'une partie du temps d'une assistante et d'un chauffeur-agent de sécurité

**II. Pour mémoire :
éléments de
la rémunération due ou
attribuée au titre de
l'exercice 2016 qui ont fait
l'objet d'une approbation
par l'assemblée générale
au titre de la procédure des
conventions réglementées
(assemblée générale
du 21 avril 2016, résolution
n° 4)**

**Montants ou
valorisation comptable
en euro**

Commentaires

Indemnité de départ		Il n'est prévu aucune indemnité de départ.
Indemnité de non-concurrence		Il n'est prévu aucune indemnité de non-concurrence.
Régime de retraite complémentaire		<p>Martin Bouygues bénéficie, au même titre et sous les mêmes conditions que les autres membres du comité de direction générale de Bouygues, 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 dans le régime, plafonné à huit fois le plafond de la Sécurité sociale, soit 308 928 euros en 2016. Martin Bouygues ne peut plus acquérir de droits à retraite supplémentaire, ayant atteint ce plafond.</p> <p>Le bénéfice de cette retraite supplémentaire n'est acquis qu'après dix ans d'ancienneté dans le Groupe et si l'intéressé est présent au sein du comité de direction générale de Bouygues lors du départ à la retraite. En cas de départ à la retraite en 2016, Martin Bouygues aurait bénéficié, compte tenu de son ancienneté, d'une pension annuelle de 305 506 euros (étant précisé que le plafond de 308 928 euros est atteint, Martin Bouygues ayant par ailleurs acquis des droits à pension du fait de ses fonctions chez SCDM). Conformément au code Afep-Medef, ce montant n'excède pas 45 % du revenu de référence.</p>
TOTAL	2 401 522	
Évolution/2015	+ 134,6 %	

(a) rémunération variable exprimée en pourcentage de la rémunération fixe

(b) plafond de la rémunération variable, fixé à un pourcentage de la rémunération fixe

Descriptif de la rémunération d'Olivier Bouygues, directeur général délégué, au titre de l'exercice 2016

I. Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2016 soumis à l'avis de l'assemblée générale du 27 avril 2017 (résolution n° 9)		
	Montants ou valorisation comptable en euro	Commentaires
Rémunération fixe	500 000	La rémunération fixe d'Olivier Bouygues est inchangée depuis 2009.
Évolution/2015	0 %	
Rémunération variable annuelle	750 000	Critères de la rémunération variable (exercice 2016) : cf. rubrique 5.4.1.1 (D) ci-dessus.
Évolution/2015	-	
Part variable/fixe ^a	150 %	
Plafond ^b	150 %	
Rémunération variable différée		Il n'est pas prévu de rémunération variable différée.
Rémunération variable pluriannuelle		Il n'est pas prévu de rémunération variable pluriannuelle.
Rémunération exceptionnelle		Il n'est pas prévu de rémunération exceptionnelle.
Valorisation des options d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme attribué au cours de l'exercice		Il n'a été attribué aucune option d'actions, action de performance ou autre élément de rémunération de long terme au titre de l'exercice.
Jetons de présence	75 875 dont jetons de présence Bouygues : 25 000 dont jetons de présence filiales : 50 875	
Valorisation des avantages en nature	10 756	Voiture de fonction Mise à disposition, pour des besoins personnels, d'une partie du temps d'une assistante et d'un chauffeur-agent de sécurité
II. Pour mémoire : éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2016 qui ont fait l'objet d'une approbation par l'assemblée générale au titre de la procédure des conventions réglementées (assemblée générale du 21 avril 2016, résolutions n° 4 et 5)		
	Montants ou valorisation comptable en euro	Commentaires
Indemnité de départ		Il n'est prévu aucune indemnité de départ.
Indemnité de non-concurrence		Il n'est prévu aucune indemnité de non-concurrence.

Régime de retraite
complémentaire

Olivier Bouygues bénéficie, au même titre et sous les mêmes conditions que les autres membres du comité de direction générale de Bouygues, 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 dans le régime, plafonné à huit fois le plafond de la Sécurité sociale, soit 308 928 euros en 2016. Olivier Bouygues ne peut plus acquérir de droits à retraite supplémentaire, ayant atteint ce plafond.

Le bénéfice de cette retraite supplémentaire n'est acquis qu'après dix ans d'ancienneté dans le Groupe et si l'intéressé est présent au sein du comité de direction générale de Bouygues lors du départ à la retraite. En cas de départ à la retraite en 2016, Olivier Bouygues aurait bénéficié, compte tenu de son ancienneté, d'une pension annuelle de 248 682 euros (étant précisé que le plafond de 308 928 euros est atteint, Olivier Bouygues ayant par ailleurs acquis des droits à pension du fait de ses fonctions chez SCDM).

Conformément au code Afep-Medef, ce montant n'excède pas 45 % du revenu de référence.

TOTAL 1 336 631

Évolution/2015 + 130,58 %

(a) rémunération variable exprimée en pourcentage de la rémunération fixe

(b) plafond de la rémunération variable, fixé à un pourcentage de la rémunération fixe

Descriptif de la rémunération d'Olivier Roussat, directeur général délégué, au titre de la période 1^{er} septembre 2016 – 31 décembre 2016

I. Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de la période 1^{er} septembre 2016 – 31 décembre 2016 soumis à l'avis de l'assemblée générale du 27 avril 2017 (résolution n° 11)		
	Montants ou valorisation comptable en euro	Commentaires
Rémunération fixe	184 000	Correspond à 60 % de la rémunération fixe d'Olivier Roussat pendant la période de quatre mois, le solde étant à la charge de Bouygues Telecom
Évolution/2015	-	
Rémunération variable	276 000	Correspond à 60 % de la rémunération variable d'Olivier Roussat pendant la période de quatre mois, le solde étant à la charge de Bouygues Telecom
Évolution/2015	-	
Part variable/fixe ^a	150 %	Critères de la rémunération variable : cf. rubrique
Plafond ^b	150 %	5.4.1.4 ci-après
Rémunération variable différée	-	Il n'est pas prévu de rémunération variable différée.
Rémunération variable pluriannuelle	-	Il n'est pas prévu de rémunération variable pluriannuelle.
Rémunération exceptionnelle	-	Il n'est pas prévu de rémunération exceptionnelle.
Valorisation des options d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme attribué au cours de la période		Il n'a été attribué aucune option d'actions, action de performance ou autre élément de rémunération de long terme au titre de la période 1 ^{er} septembre 2016 – 31 décembre 2016. Avant sa nomination le 30 août 2016, 80 000 stock-options ont été attribuées le 30 mai 2016 à Olivier Roussat. La valeur de ces options s'élevait au moment de l'attribution à 197 888 euros.
Jetons de présence	Jetons de présence filiales : 11 517	(= 4/12 ^e des jetons versés à Olivier Roussat en 2016)
Valorisation des avantages en nature	4 517	Voiture de fonction et assurance chômage (= 60 % de 4/12 ^e des avantages en nature consentis à Olivier Roussat en 2016)
II. Pour mémoire :		
éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de la période 1^{er} septembre 2016 – 31 décembre 2016 qui ont fait l'objet d'une approbation par le conseil d'administration au titre de la procédure des conventions réglementées et qui sont soumis à l'approbation de l'assemblée générale du 27 avril 2017		
	Montants ou valorisation comptable en euro	Commentaires

(résolution n°7)		
Indemnité de départ	-	Il n'est prévu aucune indemnité de départ.
Indemnité de non-concurrence	-	Il n'est prévu aucune indemnité de non-concurrence.
Régime de retraite complémentaire		<p>Olivier Roussat bénéficie, au même titre et sous les mêmes conditions que les autres membres du comité de direction générale de Bouygues, 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 dans le régime, plafonné à huit fois le plafond de la Sécurité sociale, soit 308 928 euros en 2016.</p> <p>Le bénéfice de cette retraite supplémentaire n'est acquis qu'après dix ans d'ancienneté dans le Groupe et si l'intéressé est présent au sein du comité de direction générale de Bouygues lors du départ à la retraite. En cas de départ à la retraite en 2016, Olivier Roussat aurait bénéficié, compte tenu de son ancienneté, d'une pension annuelle de 145 410 euros.</p> <p>Conformément au code Afep-Medef, ce montant n'excède pas 45 % du revenu de référence.</p>
TOTAL	476 034	
<i>(a) rémunération variable exprimée en pourcentage de la rémunération fixe</i>		
<i>(b) plafond de la rémunération variable, fixé à un pourcentage de la rémunération fixe</i>		
-		

Descriptif de la rémunération de Philippe Marien, directeur général délégué, au titre de la période 1^{er} septembre 2016 – 31 décembre 2016

I. Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de la période 1^{er} septembre 2016 – 31 décembre 2016 soumis à l'avis de l'assemblée générale du 27 avril 2017 (résolution n° 10)		
	Montants ou valorisation comptable en euro	Commentaires
Rémunération fixe	306 667	
Évolution/2015	-	
Rémunération variable	306 667	Critères de la rémunération variable → cf rubrique 5.4.1.1 (D) ci-dessus
Évolution/2015	-	
Part variable/fixe ^a	100 %	
Plafond ^b	100 %	
Rémunération variable différée	-	Il n'est pas prévu de rémunération variable différée.
Rémunération variable pluriannuelle	-	Il n'est pas prévu de rémunération variable pluriannuelle.
Rémunération exceptionnelle	-	Il n'est pas prévu de rémunération exceptionnelle.
Valorisation des options d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme attribué au cours de l'exercice		Il n'a été attribué aucune option d'actions, action de performance ou autre élément de rémunération de long terme au titre de la période 1 ^{er} septembre 2016 – 31 décembre 2016. Avant sa nomination le 30 août 2016, 80 000 stock-options ont été attribuées le 30 mai 2016 à Philippe Marien. La valeur de ces options s'élevait au moment de l'attribution à 197 888 euros.
Jetons de présence	jetons de présence filiales : 25 467	(4/12 ^e des jetons versés à Philippe Marien en 2016)
Valorisation des avantages en nature	1 215	Voiture de fonction (4/12 ^e des avantages en nature consentis à Philippe Marien en 2016)
II. Pour mémoire :		
éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de la période 1^{er} septembre 2016 – 31 décembre 2016 qui ont fait l'objet d'une approbation par le conseil d'administration au titre de la procédure des conventions réglementées et qui sont soumis à l'approbation de l'assemblée générale du 27 avril 2017 (résolution n°6)		
	Montants ou valorisation comptable en euro	Commentaires
Indemnité de départ	-	Il n'est prévu aucune indemnité de départ.

Indemnité de non-concurrence	-	Il n'est prévu aucune indemnité de non-concurrence.
Régime de retraite complémentaire		Philippe Marien bénéficie, au même titre et sous les mêmes conditions que les autres membres du comité de direction générale de Bouygues, 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 dans le régime, plafonné à huit fois le plafond de la Sécurité sociale, soit 308 928 euros en 2016. Le bénéfice de cette retraite supplémentaire n'est acquis qu'après dix ans d'ancienneté dans le Groupe et si l'intéressé est présent au sein du comité de direction générale de Bouygues lors du départ à la retraite. En cas de départ à la retraite en 2016, Philippe Marien aurait bénéficié, compte tenu de son ancienneté, d'une pension annuelle de 184 117 euros. Conformément au code Afep-Medef, ce montant n'excède pas 45 % du revenu de référence.
TOTAL	640 016	
<i>(a) rémunération variable exprimée en pourcentage de la rémunération fixe</i>		
<i>(b) plafond de la rémunération variable, fixé à un pourcentage de la rémunération fixe</i>		

Tableau 1 – Récapitulatif général du statut juridique consenti aux dirigeants mandataires sociaux (Non-cumul du mandat social avec un contrat de travail – Retraite supplémentaire – Indemnité de départ – Indemnité de non-concurrence)

Dirigeants mandataires sociaux	Contrats de travail		Régime de retraite additive		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
Martin Bouygues Fonction : président-directeur général		X	X			X		X
Olivier Bouygues Fonction : directeur général délégué		X	X			X		X
Olivier Roussat Fonction : directeur général délégué		X ^a	X			X		X
Philippe Marien Fonction : directeur général délégué		X ^a	X			X		X

(a) contrats de travail suspendus à compter du 1^{er} septembre 2016

Tableau 2 – Récapitulatif général des rémunérations, avantages en nature et options consentis aux quatre dirigeants mandataires sociaux en 2016

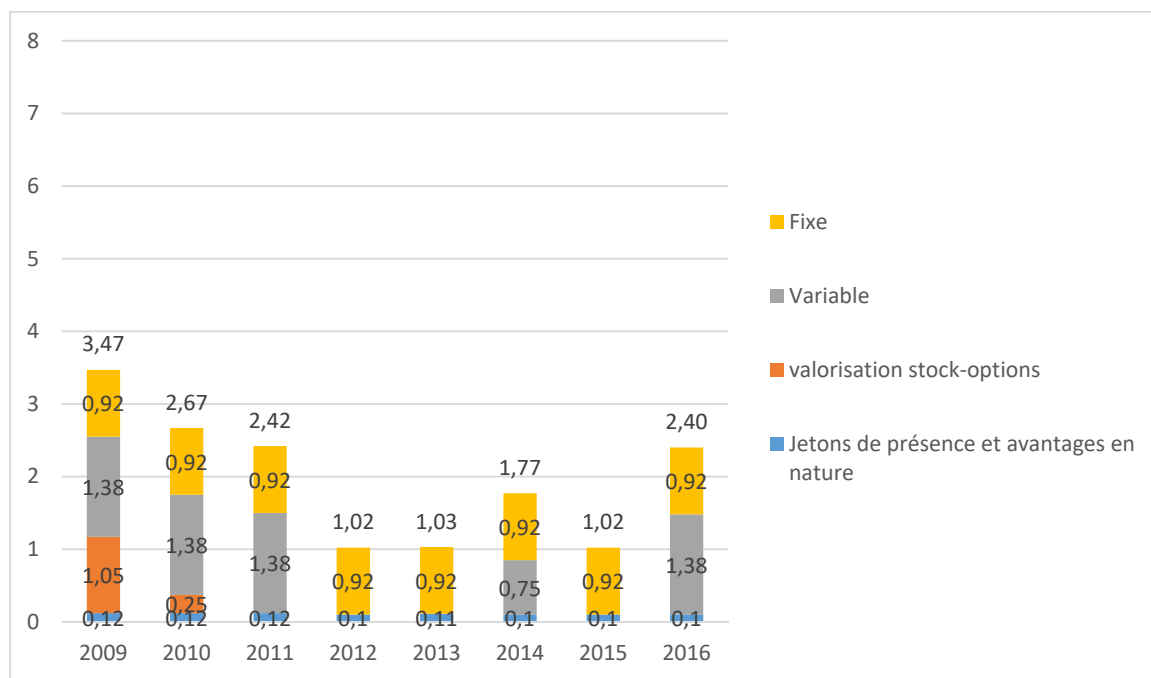
	Martin Bouygues (P-dg)		Olivier Bouygues (Dgd)		Olivier Roussat (Dgd)	Philippe Marien (Dgd)
	en 2016	en 2015	en 2016	en 2015	Du 1 ^{er} septembre 2016 au 31 décembre 2016	Du 1 ^{er} septembre 2016 au 31 décembre 2016
<i>en euro</i>						
Rémunérations dues au titre de l'exercice ou de la période (voir détail tableau 3 et tableau 4)	2 401 522	1 023 779	1 336 631	579 670	476 034	640 116
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice ou de la période ^a	-	-	-	-	-	-
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice ou de la période ^b	-	-	-	-	-	-
TOTAL	2 401 522	1 023 779	1 336 631	579 670	476 034	640 116
VARIATION 2016/2015	+ 134,6 %		+ 130,58 %		-	-

(a) Aucune option n'a été attribuée à Martin Bouygues et à Olivier Bouygues en 2015 et en 2016. 80 000 options ont été attribuées respectivement à Olivier Roussat et à Philippe Marien en mai 2016 avant leur nomination en qualité de directeurs généraux délégués.

(b) La société n'a attribué aucune action de performance.

Martin Bouygues
Président-directeur général

Nombre d'options attribuées en 2016 : 0
en millions d'euros



Olivier Bouygues
Directeur général délégué

Nombre d'options attribuées en 2016 : 0
en millions d'euros

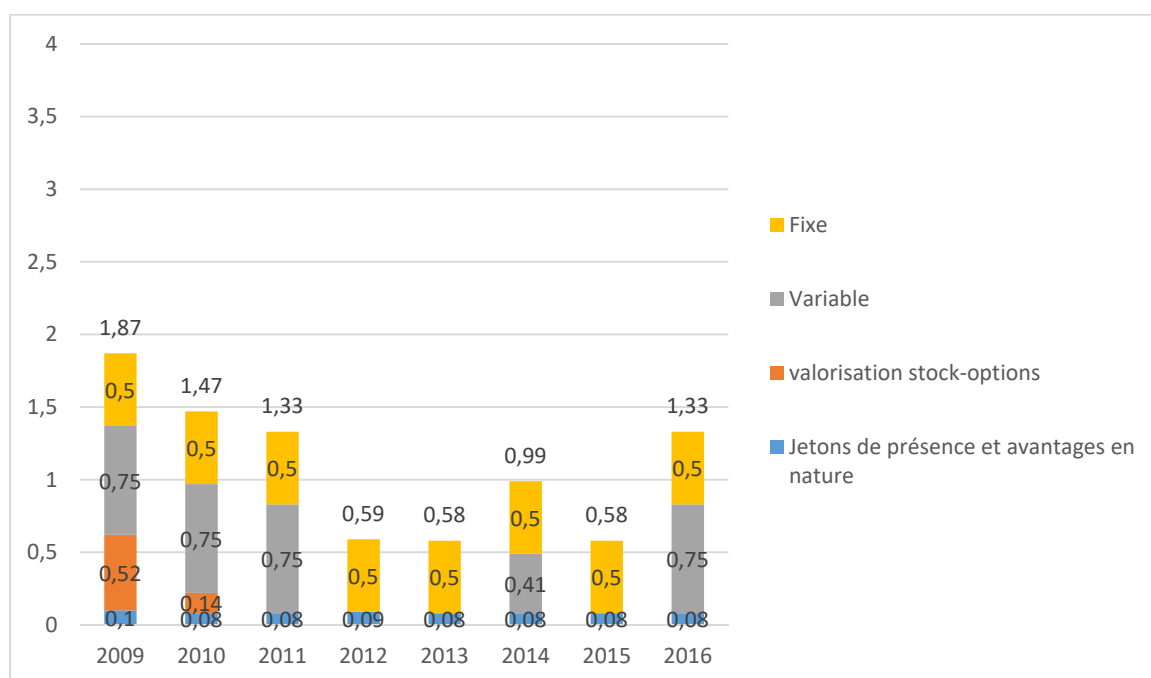


Tableau 3 – Récapitulatif détaillé des rémunérations des quatre dirigeants mandataires sociaux au titre de l'exercice 2016

Le comité de sélection et des rémunérations a procédé à l'évaluation du niveau auquel les critères de la rémunération variable des quatre dirigeants mandataires sociaux ont été atteints.

Fonction et ancienneté dans le Groupe	Rémunération ^a	Montants ^b au titre de l'exercice 2016 <i>en euro</i>		Montants ^b au titre de l'exercice 2015 <i>en euro</i>		Critères de la rémunération ^f variable (exercice 2016)
		dus ^c	versés	dus ^c	versés	
Martin Bouygues Président-directeur général (43 ans)	Fixe	920 000	920 000	920 000	920 000	■ P1 = Progression du résultat opérationnel courant (50 %) ■ P2 = Évolution du bénéfice net consolidé ^g par rapport au Plan (25 %) ■ P3 = Évolution du bénéfice net consolidé ^g par rapport à 2015 (25 %) ■ P4 = cash-flow libre avant BFR (50 %)
	■ Évolution	0 %	0 %	0 %		
	Variable	1 380 000	0	0	753 204	
	■ Évolution	-		- 100 %		
	■ Part variable/fixe ^d	150 %		0 %		
	■ Plafond ^e	150 %		150 %		
	Exceptionnelle	-	-	-	-	
	Jetons de présence	70 200	70 200	73 900	73 900	
Avantages en nature	31 322	31 322	29 879	29 879		
		2 401 522	1 021 522	1 023 779	1 776 983	
	Total					
Olivier Bouygues Directeur général délégué (43 ans)	Fixe	500 000	500 000	500 000	500 000	■ P1 = Progression du résultat opérationnel courant (50 %) ■ P2 = Évolution du bénéfice net consolidé ^g par rapport au Plan (25 %) ■ P3 = Évolution du bénéfice net consolidé ^g par rapport à 2015 (25 %) ■ P4 = cash-flow libre avant BFR (50 %)
	■ Évolution	0 %	0 %	0 %		
	Variable	750 000	0	0	409 350	
	■ Évolution	-		- 100 %		
	■ Part variable/fixe ^d	150 %		0 %		
	■ Plafond ^e	150 %		150 %		
	Exceptionnelle	-	-			
	Jetons de présence	75 875	75 875	68 914	68 914	
Avantages en nature	10 756	10 756	10 756	10 756		
		1 336 631	586 631	579 670	989 020	
	Total					
Total Martin Bouygues et Olivier Bouygues		3 738 153	1 608 153	1 603 449	2 766 003	
ÉVOLUTION		+ 133 %		- 42 %		

		Montants^b au titre de la période 01.09.2016 – 31.12.2016		Critères de la rémunération variable(f)	
		<i>en euro</i>			
		Rémunération^a	dus^c	versés	
Olivier Roussat Directeur général délégué (22 ans)	Fixe		184 000	184 000	Cf. rubrique 5.4.1.4 ci-après
	■ Évolution		-	-	
	Variable		276 000	-	
	■ Évolution		-	-	
	■ Part variable/fixe ^d		150 %		
	■ Plafond ^e		150 %		
	Exceptionnelle		-	-	
	Jetons de présence		11 517	11 517	
	Avantages en nature		4 517	4 517	
	Total		476 034	200 034	
Philippe Marien Directeur général délégué (36 ans)	Fixe		306 667	306 667	Cf. rubrique 5.4.1.1 (D) ci-dessus
	■ Évolution		-	-	
	Variable		306 667	-	
	■ Évolution		-	-	
	■ Part variable/fixe ^d		100 %		
	■ Plafond ^e		100 %		
	Exceptionnelle				
	Jetons de présence		25 567	25 567	
	Avantages en nature		1 215	1 215	
	Total		640 116	333 449	

(a) Aucune rémunération autre que celles mentionnées dans ce tableau n'a été versée aux dirigeants mandataires sociaux par les sociétés du groupe Bouygues.

(b) montants dus = tous les montants alloués au titre d'un exercice. Montants versés = tous les montants versés au cours de l'exercice, étant précisé que la part variable allouée au titre d'un exercice est effectivement versée au cours du premier trimestre de l'exercice suivant

(c) Montants dus – Évolution : les pourcentages insérés en dessous des rémunérations fixes et variables expriment les variations par rapport à l'exercice précédent.

(d) rémunération variable exprimée en pourcentage de la rémunération fixe

(e) plafond de la rémunération variable, fixé à un pourcentage de la rémunération fixe

(f) critères de la rémunération variable : la proportion exprime le poids du critère dans la détermination de la rémunération variable totale

(g) bénéfice net consolidé = bénéfice net consolidé (part du Groupe) de Bouygues

Montants au titre de l'exercice 2016		
<i>en euro</i>		
	dus	versés
TOTAL QUATRE DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX	4 854 303	2 141 636

5.4.1.3 Les jetons de présence

Le montant global des jetons de présence à allouer aux mandataires sociaux et administrateurs de Bouygues a été fixé par l'assemblée générale du 24 avril 2003 à 700 000 euros pour chaque exercice, la répartition étant laissée à l'initiative du conseil d'administration.

Les jetons de présence se composent d'une partie fixe de 30 % et d'une partie variable de 70 % calculée au prorata de la présence effective de l'administrateur aux cinq séances périodiques annuelles du conseil d'administration et, pour les membres des comités, aux séances du ou des comités concernés.

Président-directeur général	50 000 euros
Administrateurs	25 000 euros
Membre du comité des comptes	14 000 euros
Membre d'un autre comité (sélection et rémunérations, éthique, RSE et mécénat)	7 000 euros

Tableau 4 – Les jetons de présence versés au titre de l'exercice 2016

<i>en euro</i>		Origine (Notas 1 et 2)	2016	2015
M. Bouygues	Président-directeur général	Jetons Bouygues	50 000	50 000
		Jetons filiales	20 200	23 900
O. Bouygues	Directeur général délégué	Jetons Bouygues	25 000	25 000
		Jetons filiales	50 875	43 914
SOUS-TOTAL DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX		Jetons Bouygues	75 000	75 000
		Jetons filiales	71 075	67 814
		Total	146 075	142 814
F. Bertièrè	Administrateur	Jetons Bouygues	25 000	25 000
		Jetons filiales	22 400	20 000
C. Bouygues ^a	Administrateur	Jetons Bouygues	16 125	0
E. Bouygues ^a	Administrateur	Jetons Bouygues	16 125	0
R. Deflesselle	Administrateur	Jetons Bouygues	25 000	25 000
			7 000	5 040
F. Castagné ^b	Administrateur	Jetons Bouygues	16 125	0
			4 025	0
C. Gaymard ^a	Administrateur	Jetons Bouygues	16 125	0
			9 030 ^c	0
A.-M. Idrac	Administrateur	Jetons Bouygues	21 500	21 500
			17 080	19 040
P. Kron	Administrateur	Jetons Bouygues	25 000	25 000
H. Le Bouc	Administrateur	Jetons Bouygues	25 000	25 000
		Jetons filiales	20 000	20 000
C. Lewiner	Administrateur	Jetons Bouygues	21 500	25 000
			7 000	7 000
		Jetons filiales	26 400	24 000
H. le Pas de Sécheval	Administrateur	Jetons Bouygues	25 000	25 000
			21 000	21 000
S. Nombret	Administrateur	Jetons Bouygues	25 000	25 000
			7 000	7 000
R.-M. Van Lerberghe	Administrateur	Jetons Bouygues	25 000	25 000
			7 000	7 000
M. Vilain	Administrateur	Jetons Bouygues	25 000	25 000
			14 000	14 000
Sous-total Autres administrateurs		Jetons Bouygues	400 635	473 280
		Jetons filiales	68 800	94 107
		Total	469 435	567 387
TOTAL GÉNÉRAL JETONS DE PRÉSENCE DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX, ADMINISTRATEURS (NOTA 3)		JETONS BOUYGUES	536 610	581 805
		Jetons Filiales	164 875	161 921
		Total	762 460	743 726

(a) nommé(e) administrateur/trice le 21 avril 2016

(b) représentant des salariés depuis le 27 avril 2016. Membre du comité de sélection et de rémunération depuis le 29 août 2016

(c) membre du comité des comptes depuis le 11 mai 2016

Nota 1 : Jetons Bouygues = jetons versés au titre de la présence au sein du conseil d'administration de Bouygues. À la première ligne figurent les jetons de présence versés au titre des séances du conseil d'administration. À la seconde ligne figurent les jetons de présence versés au titre de la participation à un ou plusieurs comités.

Nota 2 : Jetons filiales = jetons versés par des sociétés du Groupe, au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce. Il s'agit essentiellement de Colas, Bouygues Telecom et TF1.

Nota 3 : le total général inclut les jetons de présence versés à Michel Bardou, Jean-Paul Chifflet, Nonce Paolini, Jean Peyrelevade et François-Henri Pinault, qui ont quitté le conseil d'administration au cours de l'année 2016.

Michel Bardou a reçu, pour les jetons Bouygues, 10 750 euros en 2016 et 25 000 euros en 2015. Il a reçu 3 500 euros en 2016 et 4 450 euros en 2015 pour sa participation au comité des rémunérations. Il a quitté le conseil d'administration en avril 2016.

Jean-Paul Chifflet a reçu, pour les jetons Bouygues, 10 750 euros en 2016 et 21 500 euros en 2015. Il a reçu 3 500 euros en 2016 et 7 000 euros en 2015 pour sa participation au comité de sélection des administrateurs. Il a quitté le conseil d'administration en avril 2016.

Nonce Paolini a reçu, pour les jetons Bouygues, 5 375 euros en 2016 et 25 000 euros en 2015. Il a reçu 25 000 euros en 2016 en jetons filiales. Quittant ses fonctions dans le Groupe pour partir à la retraite, Nonce Paolini a démissionné de son mandat d'administrateur le 23 février 2016.

Jean Peyrelevade a reçu, pour les jetons Bouygues, 10 750 euros en 2016 et 25 000 euros en 2015. Il a reçu 3 500 euros en 2016 et 7 000 euros en 2015 pour sa participation au comité de sélection des administrateurs. Il a quitté le conseil d'administration en avril 2016.

François-Henri Pinault a reçu, pour les jetons Bouygues, 10 750 euros en 2016 et 25 000 euros en 2015. Il a reçu 2 100 euros en 2016 et 6 650 euros en 2015 pour sa participation au comité des rémunérations et au comité de sélection des administrateurs. Il a quitté le conseil d'administration en avril 2016.

5.4.1.4 Les principes et règles de détermination des rémunérations accordées aux administrateurs salariés

Rémunérations des administrateurs salariés

Deux administrateurs sont salariés de la société Bouygues (François Bertière et Hervé Le Bouc). Ils dirigent chacun un métier du Groupe.

Les principes et méthodes de détermination des rémunérations accordées aux administrateurs salariés sont similaires à ceux retenus pour la rémunération des dirigeants mandataires sociaux (voir, dans la rubrique 5.4.1.1 ci-dessus, le paragraphe « Description générale de la méthode de détermination de la rémunération variable »).

Cependant trois critères de détermination de la rémunération variable sont des critères de performance du métier qu'ils dirigent.

- Cinq critères (P1, P2, P3, P4 et P5) déterminent la rémunération variable.

Un « correctif » peut être appliqué à P3 (voir le tableau ci-après).

Les critères de la rémunération variable sont les suivants :

- P1 = évolution par rapport au plan du bénéfice net consolidé (part du Groupe) de Bouygues (30 % si l'objectif est atteint) ;
- P2 = évolution par rapport au plan de la marge opérationnelle courante de la filiale dirigée (10 % si l'objectif est atteint) ;
- P3 = évolution par rapport au plan du bénéfice net consolidé (part du Groupe) de la filiale dirigée (Bouygues Immobilier, Colas ou Bouygues Telecom pour Olivier Roussat) (25 % si l'objectif est atteint) ;
- P4 = évolution par rapport à l'exercice précédent du bénéfice net consolidé (part du Groupe) de la filiale dirigée (35 % si l'objectif est atteint) ;
- P5 = critères qualitatifs : quatre critères qualitatifs dont un critère RSE (50 % si les objectifs sont atteints).

Ces objectifs qualitatifs et quantitatifs, notamment le niveau de réalisation de ces derniers, ont été établis de manière précise mais ne sont pas publiés pour des raisons de confidentialité.

La rémunération d'Olivier Roussat, nommé directeur général délégué le 30 août 2016 a été régie par les mêmes règles en 2016.

	Objectifs	Méthode de calcul de la rémunération variable	
		Prime théorique si le résultat est atteint (en % de RF)	
P1	Bénéfice net consolidé (part du Groupe) de Bouygues prévu au plan 2016	30 %	
P2	Pourcentage de marge opérationnelle courante du plan 2016 du métier	10 %	
P3	Bénéfice net consolidé de l'exercice prévu au plan 2016 du métier	25 %	+ si le bénéfice net consolidé prévu par le plan 2016 est inférieur d'au moins 20 % au bénéfice net consolidé de l'exercice 2015, P2 est plafonné à 25 %.
P4	Bénéfice net consolidé réalisé par le métier au cours de l'exercice précédent (BNC 2015)	35 %	
P5	Objectifs qualitatifs dont Éthique et RSE pour 20 %	50 %	
		150 %	
Plafond		150 %	

Prime réelle attribuée compte tenu de la performance 2016 (en % de RF)

	F. Bertière	H. Le Bouc
P1	60 %	60 %
P2	12,42 %	11,47 %
P3	26,30 %	25,35 %
P4	66,82 %	70 %
P5	50 %	50 %
	215,63 %	216,82 %
Plafonnement à	150 %	150 %

Les rémunérations versées par Bouygues et les charges sociales y afférentes font l'objet de refacturation auprès des filiales où la personne exerce des fonctions de dirigeant (François Bertière : Bouygues Immobilier ; Hervé Le Bouc : Colas).

Tableau 5 - Récapitulatif détaillé des rémunérations des administrateurs salariés

Fonction et ancienneté dans le Groupe	Rémunération ^a	Montants ^b au titre de l'exercice 2016 <i>en euro</i>		Montants ^b au titre de l'exercice 2015 <i>en euro</i>		Critères de la rémunération variable (exercice 2016)
		dus ^c	versés	dus ^c	versés	
F. Bertière Administrateur (32 ans)	Fixe	920 000	920 000	920 000	920 000	■ P1 = Évolution du bénéfice net consolidé de Bouygues (30 %) ■ P2 = Évolution de la marge opérationnelle courante de Bouygues Immobilier par rapport au plan (10 %)
	■ Évolution	0 %		0 %		
	Variable	1 380 000	1 334 000	1 334 000	1 380 000	
	■ Évolution	+3,45 %		0 %		
	■ Part variable/fixe ^d	150 %		150 %		
	■ Plafond ^e	150 %		150 %		
Exceptionnelle	-	-	-	-		
	Jetons de présence	47 400	47 400	45 000	45 000	

	Avantages en nature	4 994	4 994	4 944	4 944	<ul style="list-style-type: none"> ■ P3 = Évolution du bénéfice net consolidé de Bouygues Immobilier par rapport au plan (25 %) ■ P4 = Évolution du bénéfice net consolidé de Bouygues Immobilier par rapport à l'exercice 2015 (35 %) ■ P5 = Critères qualitatifs (50 %)
	TOTAL	2 352 394	2 306 394	2 303 944	2 349 944	
H. Le Bouc	Fixe	920 000	920 000	920 000	920 000	<ul style="list-style-type: none"> ■ P1 = Évolution du bénéfice net consolidé de Bouygues (30 %) ■ P2 = Évolution de la marge opérationnelle courante de Colas par rapport au plan (10 %) ■ P3 = Évolution du bénéfice net consolidé de Colas par rapport au plan (25 %) ■ P4 = Évolution du bénéfice net consolidé de Colas par rapport à l'exercice 2015 (35 %) ■ P5 = Critères qualitatifs (50 %)
Administrateur (38 ans)	■ Évolution	0 %		0 %		
	Variable	1 380 000	1 380 000	1 380 000	1 380 000	
	■ Évolution	0 %		0 %		
	■ Part variable/fixe ^d	150 %		150 %		
	■ Plafond ^e	150 %		150 %		
	Exceptionnelle	-	-	-	-	
	Jetons de présence	45 000	45 000	45 000	45 000	
	Avantages en nature	4 100	4 100	4 100	4 100	
	TOTAL	2 349 100	2 349 100	2 349 100	2 349 100	
<p>(a) Aucune rémunération autre que celles mentionnées dans ce tableau n'a été versée aux mandataires sociaux par les sociétés du Groupe.</p> <p>(b) montants dus = tous les montants alloués au titre d'un exercice. Montants versés = tous les montants versés au cours de l'exercice, étant précisé que la part variable allouée au titre d'un exercice est effectivement versée au cours du premier trimestre de l'exercice suivant</p> <p>(c) Montants dus – Évolution : les pourcentages insérés en dessous des rémunérations fixes et variables expriment les variations par rapport à l'exercice précédent</p> <p>(d) rémunération variable exprimée en pourcentage de la rémunération fixe</p> <p>(e) plafond de la rémunération variable, fixé à un pourcentage de la rémunération fixe</p>						

Contrats de travail des deux administrateurs salariés

Les contrats de travail de François Bertière et Hervé Le Bouc ont été maintenus car ces deux administrateurs ont effectué la quasi-totalité de leurs carrières dans le Groupe. Ils disposaient d'une ancienneté importante lorsqu'ils ont pris la responsabilité de l'un des cinq métiers du Groupe et lorsqu'ils ont été nommés administrateurs.

Retraite additive

François Bertière et Hervé Le Bouc bénéficieront sous certaines conditions d'un régime de retraite additive lorsqu'ils prendront leur retraite. Ce régime est identique à celui réservé aux dirigeants mandataires sociaux (cf. rubrique 5.4.1.1 (H) ci-dessus).

Les montants estimatifs de leurs rentes annuelles à la date de clôture sont les suivants :

Nom	Rente annuelle <i>en euro</i>
Bertière François	282 622
Le Bouc Hervé	216 389

Indemnités de départ – Indemnités de non-concurrence

Tout comme les dirigeants mandataires sociaux, ces administrateurs ne sont pas bénéficiaires d'une indemnité de cessation de fonction ou d'une indemnité de non-concurrence.

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 salarié de la société 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.

Administrateurs salariés représentant les salariés actionnaires – Administrateurs représentant les salariés

Les salaires versés aux deux administrateurs qui représentent les salariés actionnaires, qui ont un contrat de travail avec Bouygues ou l'une de ses filiales, tout comme les salaires versés aux deux administrateurs représentant les salariés, ne sont pas communiqués.

5.4.2 Rapport sur les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, attribuables aux président-directeur général et directeurs généraux délégués en 2017

Rapport requis par l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, et visé par la résolution n° 12 de l'assemblée générale du 27 avril 2017.

Le versement des éléments variables et exceptionnels mentionnés dans ce rapport est conditionné à l'approbation par une assemblée générale ordinaire des éléments de rémunération de la personne concernée dans les conditions prévues à l'article L. 225-100 du Code de commerce.

5.4.2.1 Principes généraux

Le conseil d'administration a arrêté comme suit pour l'exercice 2017 les douze principes généraux sur le fondement desquels seraient déterminés les rémunérations et avantages des dirigeants mandataires sociaux de Bouygues.

1. Respect des recommandations du code Afep-Medef.
2. Pendant l'exercice d'un mandat, pas de contrat de travail conclu avec un dirigeant mandataire social ; suspension du contrat de travail dès la nomination d'un dirigeant mandataire social.
3. Aucune indemnité de cessation de fonctions ou indemnité de non-concurrence en cas de départ.
4. 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.
5. 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.
6. Prise en compte des pratiques relevées dans les groupes ou entreprises exerçant des activités comparables.
7. Une structure des rémunérations incitative se décomposant comme suit :
 - une rémunération fixe,
 - une rémunération variable annuelle,
 - une rémunération variable pluri-annuelle,
 - des jetons de présence,
 - des avantages en nature limités,
 - une retraite additive.
8. Pas de rémunération variable annuelle différée.
9. Faculté laissée au conseil d'administration de décider le versement d'une rémunération exceptionnelle mais réservée à des circonstances effectivement exceptionnelles.

10. Aucune rémunération supplémentaire versée à un dirigeant mandataire social par une filiale du Groupe en dehors des jetons de présence (étant précisé cependant que la rémunération d'Olivier Roussat sera prise en charge à 60 % par Bouygues et à 40 % par Bouygues Telecom, son activité se répartissant selon ces pourcentages entre les deux sociétés).
11. Pas d'attribution de stock-options ou actions gratuites aux dirigeants mandataires sociaux en 2017.
12. Introduction pour la première fois dans la structure des rémunérations d'un mécanisme de rémunération pluriannuelle déterminée en fonction des performances sur le moyen terme.

L'objectif est d'introduire une incitation à dépasser les objectifs assignés aux quatre dirigeants mandataires sociaux.

Bouygues étant dirigé par un dirigeant mandataire social issu de la famille fondatrice et actionnaire de référence, il est apparu également pertinent à l'occasion de la nomination de deux directeurs généraux délégués qui ne sont pas actionnaires significatifs ou de référence d'introduire une telle rémunération pluriannuelle déterminée par des performances constatées sur le moyen terme et non pas par les performances du dernier exercice.

5.4.2.2 Critères et méthodes retenus en 2017 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 de chaque dirigeant mandataire social (Martin Bouygues, Olivier Bouygues, Philippe Marien et Olivier Roussat)

Le conseil d'administration a arrêté comme suit pour l'exercice 2017 les critères et méthodes pour déterminer, répartir et attribuer les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature de chaque dirigeant mandataire social. Par rapport à 2016, quelques modifications ont été apportées à ces critères et méthodes, une rémunération variable pluriannuelle (rémunération à moyen terme) a été introduite mais le conseil d'administration a jugé pertinent de conserver une majorité des critères et méthodes appliqués depuis de nombreuses années.

1. Rémunération fixe

920 000 euros (Martin Bouygues – Philippe Marien)

552 000 euros (Olivier Roussat)

500 000 euros (Olivier Bouygues)

Définies en 1999, les règles de détermination de la rémunération fixe ont été depuis appliquées de façon constante. La rémunération fixe est déterminée en prenant en compte le niveau et la difficulté des responsabilités, l'expérience dans la fonction, l'ancienneté dans le Groupe, ainsi que les pratiques relevées dans les groupes ou entreprises exerçant des activités comparables.

2. Rémunération variable annuelle

Au maximum 160 % de la rémunération fixe soit un plafond de 1 472 000 euros (Martin Bouygues et Philippe Marien) ou 883 200 euros (Olivier Roussat) ou 800 000 euros (Olivier Bouygues).

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

P1 Résultat opérationnel courant (ROC) consolidé du Groupe réalisé au cours de l'exercice / Objectif = ROC du plan 2017

P2 Résultat net consolidé (RNC) du Groupe réalisé au cours de l'exercice / Objectif = RNC du plan 2017

- P3** RNC réalisé au cours de l'exercice (hors éléments exceptionnels) / Objectif = RNC de l'exercice précédent (hors éléments exceptionnels)
- P4** Variation de l'endettement net (VEN) (hors croissances externes non prévues au plan) / Objectif = VEN du plan 2017
- P5** Critères qualitatifs : performance dans les domaines de la RSE et de la conformité

Méthode de détermination de la rémunération variable annuelle 2017

La méthode de détermination de la rémunération variable des dirigeants mandataires sociaux reposerait sur les cinq primes distinctes P1, P2, P3, P4 et P5.

(RF = Rémunération Fixe)

P1, P2, P3 et P4

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

P3 est fonction de la performance par rapport au résultat de l'exercice précédent.

Chaque prime P1, P2, P3 ou P4 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 = de 0 à 40 % de RF

P2 = de 0 à 40 % de RF

P3 = de 0 à 30 % de RF

P4 = de 0 à 20 % de RF

- 3) Si la performance est supérieure à l'Objectif

P1 = de 40 % à 70 % de RF

P2 = de 40 % à 70 % de RF

P3 = de 30 % à 50 % de RF

P4 = de 20 % à 30 % 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 30 % 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 160 % de RF**.

3. Rémunération variable pluriannuelle (Rémunération à moyen terme)

Chaque dirigeant mandataire social pourrait bénéficier d'une rémunération variable pluriannuelle (RVPA), rémunération à moyen terme fonction de deux critères de détermination se référant au plan d'affaires à trois ans :

P6 : les résultats opérationnels courants (ROC) consolidés du Groupe réalisés au titre des trois derniers exercices couverts par le plan d'affaires du Groupe / les trois ROC fixés comme objectifs par le plan d'affaires.

P7 : les résultats nets consolidés (RNC) du Groupe réalisés au titre des trois derniers exercices couverts par le plan d'affaires du Groupe / les trois RNC fixés comme objectifs par le plan d'affaires.

La rémunération variable pluriannuelle serait déterminée de la façon suivante :

(RF = Rémunération Fixe)

P6 : Objectif = les résultats opérationnels courants des exercices fixés comme objectifs par le plan d'affaires.

Si l'Objectif est atteint P6 = 0

Si les trois ROC sont supérieurs de 20 % à l'Objectif P6 = 15 % de RF

Entre cette limite inférieure et cette limite supérieure P6 est fixée en fonction du résultat obtenu, par interpolation linéaire.

P7 : Objectif = les résultats nets consolidés du Groupe des exercices fixés comme objectifs par le plan d'affaires.

Si l'Objectif est atteint P7 = 0

Si les trois RNC sont supérieurs de 20 % à l'Objectif P7 = 15 % de RF

Entre cette limite inférieure et cette limite supérieure, P7 est fixée en fonction du résultat obtenu, par interpolation linéaire.

Plafond

Cette rémunération variable pluri-annuelle ne pourrait donc excéder **un plafond égal à 30 % de la rémunération fixe.**

Ce nouvel élément de rémunération pourrait bénéficier à Martin Bouygues et à Olivier Bouygues à l'issue de l'exercice 2017. Il pourrait bénéficier pour la première fois à Philippe Marien et Olivier Roussat à l'issue de l'exercice 2018, les exercices 2017 et 2018 étant pris comme base de référence. A l'issue de l'exercice 2019 puis de chacun des exercices ultérieurs la base de référence serait les trois exercices précédents conformément à la règle proposée ci-dessus.

4. Jetons de présence

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

5. Avantages en nature

Une voiture de fonction serait allouée à chaque dirigeant mandataire social.

Martin Bouygues et Olivier Bouygues disposeraient en sus pour des besoins personnels d'une partie du temps d'une assistante et d'un chauffeur agent de sécurité.

(Un chauffeur est mis à disposition de Philippe Marien et d'Olivier Roussat pour leurs besoins professionnels).

6. Régime de retraite additive

Chaque 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 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 de Bouygues, au jour du départ ou de la mise à la retraite,
 - avoir au moins dix 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 ou de la 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 : huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale 313 824 euros en 2017) ;
6. financement externalisé auprès d'une compagnie d'assurance à laquelle est versée chaque année une cotisation ;
7. conditions de performance :

a) dirigeants concernés

Martin Bouygues et Olivier Bouygues ne peuvent plus acquérir des droits à retraite supplémentaires car les droits qu'ils ont acquis à ce jour atteignent le plafond retenu par le conseil d'administration, soit huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale. En revanche Philippe Marien et Olivier Roussat sont concernés.

b) définition de l'objectif de performance (dénommé ci-après « l'Objectif »)

Exercice 2017 : Objectif = que la moyenne des résultats nets consolidés des exercices 2016 et 2017 (« Moyenne RNC ») ne soit pas de plus de 10 % inférieure à la moyenne des résultats nets consolidés prévus par les deux plans 2016 et 2017 (« Moyenne Plans »).

Chaque exercice ultérieur : Objectif = que la moyenne des résultats nets consolidés de l'exercice clos et des deux exercices qui l'auront précédé (« Moyenne RNC ») ne soit pas de 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.

c) 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 10 % inférieure à l'Objectif
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.

5.4.3 Rapport sur les options ou actions de performance 2016

Rapport requis par les articles L. 225-184 et L. 225-197-4 du Code de commerce.

5.4.3.1 Principes et règles retenus pour l'attribution des options ou actions gratuites

L'assemblée générale mixte du 21 avril 2016, par sa vingt et unième résolution, a autorisé le conseil d'administration à procéder en une ou plusieurs fois, à des attributions gratuites d'actions existantes ou à émettre. Cette autorisation a été conférée pour une durée de trente-huit mois, les bénéficiaires des actions devant être les salariés et/ou les mandataires sociaux de la société Bouygues ou des sociétés ou groupements d'intérêt économique qui lui sont liés au sens de l'article L. 225-197-2 du Code de commerce.

L'assemblée générale mixte du 23 avril 2015 par sa vingt-quatrième résolution a autorisé 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 autorisation a été conférée pour une durée de trente-huit mois, les bénéficiaires de ces options devant être les salariés et/ou les mandataires sociaux de la société Bouygues ou des sociétés ou groupements d'intérêt économique qui lui sont liés directement ou indirectement dans les conditions de l'article L. 225-180 du Code de commerce.

Le conseil d'administration n'a pas utilisé à ce jour les autorisations données par l'assemblée générale pour attribuer des actions gratuites ou des options d'achat d'actions. Toutes les options consenties ont été des options de souscription d'actions.

Règles générales 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 donc rappelé que :

- les options ou actions gratuites sont attribuées pour attirer les dirigeants et collaborateurs, pour 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 ;
- de neuf cents à mille dirigeants et collaborateurs environ sont bénéficiaires de chaque plan d'attribution. Les bénéficiaires sont choisis et les attributions individuelles sont arrêtées en fonction des niveaux de responsabilité et des performances, une attention particulière étant apportée aux cadres à potentiel ;
- aucune décote n'est appliquée en cas d'attribution d'options d'actions ;
- une règle de plafonnement a été fixée pour prévenir l'augmentation significative du volume des plans d'options lorsque le marché est baissier : ce plafond d'augmentation a été fixé à 15 % du volume du plan précédent ;
- la levée d'option ou la cession par un dirigeant ou collaborateur figurant sur la liste des dirigeants ou sur celle des personnes assimilées (voir explication ci-après) d'actions issues d'une levée d'options n'est pas autorisée :
 - pendant les trente jours calendaires précédant la publication des comptes du premier semestre et ceux de l'exercice, ainsi que le jour où cette information est publiée,

- pendant les quinze jours calendaires précédant la publication des comptes des premier et troisième trimestres ainsi que le jour où cette information est publiée,
- pendant les quinze jours calendaires précédant la publication trimestrielle du chiffre d'affaires de Bouygues, et le jour où cette information est publiée.

Le conseil d'administration a rappelé que cette obligation d'abstention devait être également respectée pendant la période au cours de laquelle un dirigeant ou collaborateur a connaissance d'une information privilégiée, et le jour où cette information est rendue publique ;

- sauf décision exceptionnelle, les options sont attribuées chaque année en mai après la publication des comptes annuels de l'exercice qui précède ;
- en sus de ces mesures, plusieurs règles internes ont été édictées et diffusées pour prévenir les délits ou manquements d'initiés : établissement d'une liste des dirigeants et d'une liste de personnes assimilées ayant accès de façon régulière ou occasionnelle à des informations privilégiées ou ayant un accès régulier à des informations sensibles ; 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 dans le Groupe en 2014. Les dispositions du règlement communautaire relatif aux abus de marché ont été mises en œuvre en 2016 renforçant l'ensemble de ces mesures de prévention. De nouvelles procédures relatives aux informations privilégiées ont été mises en place début 2017.

Règles spécifiques applicables aux dirigeants mandataires sociaux

Depuis 2010, et à leur demande, les dirigeants mandataires sociaux n'ont pas été attributaires de stock-options ou d'actions gratuites. Le conseil d'administration ne s'interdit pas cependant d'attribuer à l'avenir aux dirigeants mandataires sociaux des stock-options ou des actions gratuites. À cet effet, les règles suivantes ont été fixées par le conseil d'administration :

- interdiction de l'attribution d'options ou actions gratuites en raison du départ d'un dirigeant ;
- interdiction des opérations spéculatives et du recours à des opérations de couverture de risque ayant pour objet l'exercice des options ou la vente des actions gratuites ; à la connaissance de la société, aucun instrument de couverture n'a été mis en place par les mandataires sociaux ;
- obligation pour les dirigeants mandataires sociaux et administrateurs salariés qui souhaitent vendre des actions issues de la levée d'options ou vendre des actions gratuites, de vérifier, notamment en interrogeant le responsable de l'éthique, que les informations dont ils disposent ne sont pas des informations privilégiées ;
- valeur que ne doit pas dépasser la valeur d'options attribuée à un mandataire social plafonnée à 100 % de sa rémunération ;
- plafonnement des attributions consenties au président-directeur général (au maximum 5 % d'un plan d'attribution) ou au directeur général délégué (au maximum 2,5 % d'un plan d'attribution) ; compte tenu de la nomination de deux nouveaux directeurs généraux délégués, le conseil d'administration se réserve de réexaminer ces plafonds, étant précisé qu'en tout état de cause le volume global des stock-options attribuées aux dirigeants mandataires sociaux ne pourra dépasser sur une période de deux ans un plafond de 0,25 % du capital conformément au projet de résolution proposé à l'assemblée générale du 27 avril 2017 ;
- conditions de performances à respecter pour les dirigeants mandataires sociaux lors de l'attribution (performance du résultat net consolidé part du Groupe atteint au cours de l'exercice précédant l'attribution) et de l'exercice des options (performance du résultat net consolidé part du Groupe atteint au cours de chacun des exercices précédant la levée des options) ;

- lors de l'octroi d'options ou d'actions gratuites, détermination par le Conseil du nombre des actions gratuites ou des actions issues des levées d'options que les dirigeants mandataires sociaux sont tenus de conserver jusqu'à la fin de leurs fonctions ; le pourcentage des actions à conserver qui a été retenu lors des dernières attributions de stock-options aux dirigeants mandataires sociaux était de 25 % des actions détenues à la suite de la levée d'options, après la cession du nombre d'actions nécessaires au financement de la levée des options et au paiement des impôts et prélèvements sociaux y afférents ;
- déclaration au conseil d'administration des opérations effectuées.

Choix des stock-options

Depuis 1988, année de l'attribution du premier plan de stock-options dans le Groupe, le conseil d'administration a toujours choisi le mécanisme des stock-options pour fidéliser et intéresser au développement du Groupe les dirigeants et collaborateurs.

Son objectif a toujours été et reste non pas d'octroyer une rémunération supplémentaire mais d'associer ces personnes à l'évolution de la valeur de l'action Bouygues. Le constat d'une bonne corrélation entre l'évolution du cours de l'action Bouygues et celle du résultat net part du Groupe conforte ce choix d'attribuer des stock-options.

L'attribution d'actions gratuites n'a pas été retenue à ce jour.

Le conseil d'administration a demandé au comité de sélection et des rémunérations de réétudier régulièrement cette question du choix du système le plus approprié de fidélisation et d'association à l'évolution de la valeur de l'action.

Informations générales : les caractéristiques des options de souscription

Toutes les options de souscription d'actions attribuées par le conseil d'administration en 2016 répondent aux caractéristiques suivantes :

- prix d'exercice : moyenne des premiers cours cotés lors des vingt séances de Bourse précédant l'attribution, sans décote ;
- durée de validité : dix ans à compter de la date d'attribution des options ;
- délai d'indisponibilité : deux ans après la date d'attribution des options ;
- période d'exercice : huit ans suivant l'expiration du délai d'indisponibilité (trois exceptions autorisant l'exercice à tout moment pendant les dix ans : levée effectuée par les héritiers dans les six mois suivant le décès du bénéficiaire ; changement de contrôle de Bouygues ou offre publique d'achat (OPA), ou offre publique d'échange (OPE) sur Bouygues ; levée conformément à l'article L. 3332-25 du Code du travail, en utilisant des avoirs acquis dans le cadre du plan d'épargne d'entreprise Groupe (PEE) ;
- 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.

5.4.3.2 Les options de souscription attribuées à, ou levées par, les dirigeants mandataires sociaux et les administrateurs salariés en 2016

Des options donnant droit à la souscription d'actions Bouygues nouvelles ont été consenties durant l'année 2016. Le 12 mai 2016, le conseil d'administration a décidé l'attribution à la date du 30 mai 2016 de 2 697 700 options à 888 bénéficiaires^(a), mandataires sociaux ou salariés de la société ou des sociétés du groupe Bouygues.

Le prix d'exercice a été fixé à 29 euros par action souscrite.

Au moment de l'attribution et conformément à la méthode retenue pour les comptes consolidés, la valeur de chaque option s'élevait à 2,4736 euros.

Ce plan d'options représentait 0,78 % du capital de la société au 30 avril 2016.

(a) le conseil d'administration avait autorisé l'attribution de 2 790 000 options. En définitive 92 300 options n'ont pas été attribuées.

Tableau 6 – Options de souscription consenties aux dirigeants mandataires sociaux et administrateurs salariés de la société Bouygues

Suite à leur proposition, le Conseil n'a pas octroyé d'options à Martin Bouygues et Olivier Bouygues.

Des options de souscription ont été octroyées aux administrateurs salariés.

Administrateurs salariés	Société ayant consenti les options	Date de l'attribution	Nombre d'options	Prix d'exercice des options en euro
François Bertièrre	Bouygues	30 mai 2016	80 000	29,00
Hervé Le Bouc	Bouygues	30 mai 2016	80 000	29,00
TOTAL			160 000	

Aucune autre option n'a été attribuée à un administrateur salarié.

Tableau 7 – Levées d’options de souscription effectuées par les dirigeants mandataires sociaux ou administrateurs salariés de la société Bouygues en 2016

Levées d’options de souscription effectuées par les dirigeants mandataires sociaux de la société Bouygues en 2016

Noms	Plan concerné	Nombre d’options levées	Prix d’exercice des options en euro
Olivier Bouygues	04/2009	101 296	25,62

Levées d’options de souscription effectuées par les administrateurs salariés de la société Bouygues en 2016

Noms	Plan concerné	Nombre d’options levées	Prix d’exercice des options en euro
Hervé Le Bouc	04/2009	151 943	25,62
	06/2012	97 000	20,11
François Bertière	04/2009	151 943	25,62

5.4.3.3 Les actions de performance

Tableau 8 – Actions de performance attribuées à chaque dirigeant mandataire social

Aucune action de performance n’a été attribuée par la société en 2016.

Tableau 9 – Actions de performance devenues disponibles durant l’exercice pour chaque dirigeant mandataire social

Aucune action de performance n’est disponible car aucune action de performance n’a été attribuée par la société.

5.4.3.4 Récapitulatif des plans d'options en cours de validité

Tableau 10 – La répartition des options de souscription par plan et par catégorie de bénéficiaires

	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Date de l'assemblée	21/04/2016	23/04/2015	21/04/2011	21/04/2011	21/04/2011	21/04/2011	24/04/2008
Date d'attribution	30/05/2016	28/05/2015	27/03/2014	28/03/2013	13/06/2012	14/06/2011	30/06/2010
Nombre d'options attribuées par le conseil d'administration ^b	2 790 000	2 739 600	2 790 000	2 790 000	2 956 025	2 936 125 (2 974 497) ^c	4 145 650 (4 199 015) ^c
	Total : 160 000	Total : 295 000	Total : 375 000	Total : 320 000	Total : 388 000	Total : 388 000 (393 028) ^c	Total : 770 000 (779 975) ^c
• dont dirigeants mandataires sociaux et administrateurs salariés ^{(a) (b)}							M. Bouygues : 160 000 O. Bouygues : 90 000
	F. Bertière : 80 000	F. Bertière : 80 000	F. Bertière : 80 000	F. Bertière : 80 000	F. Bertière : 97 000	F. Bertière : 97 000	F. Bertière : 130 000
	H. Le Bouc : 80 000	H. Le Bouc : 80 000	H. Le Bouc : 80 000	H. Le Bouc : 80 000	H. Le Bouc : 97 000	H. Le Bouc : 97 000	H. Le Bouc : 130 000
• dont dix salariés de la société	414 500	360 800	289 100	335 800	402 800	404 200 (409 441) ^c	534 000 (540 920) ^c
Prix d'exercice d'origine avant ajustement	28,997 €	37,106 €	30,32 €	22,28 €	20,11 €	31,84 €	34,52 €
Prix d'exercice après ajustement ^b	28,997 €	37,106 €	30,32 €	22,28 €	20,11 €	31,43 €	34,08 €
Point de départ d'exercice	31/05/2018	29/05/2017	28/03/2018	29/03/2017	14/06/2016	14/06/2015	30/06/2014
Date d'expiration	30/05/2026	28/05/2025	27/09/2021	28/09/2020	13/12/2019	14/12/2018	30/12/2017
Nombre d'options annulées ou caduques	8 900	58 400	114 088	173 460	230 273	285 983 ^c	440 288 ^c
Nombre d'options en cours de validité au 31/12/2016	2 690 300	2 681 200	2 674 363	2 583 725	1 905 305	2 251 690 ^c	3 222 703 ^c
Nombre d'options exercées depuis le 01/01/2017 jusqu'au 31/01/2017	0	0	187	300	31 302	1 013	0
Total options en cours de validité au 31/12/2016	18 009 286						

(a) ne figurent sur cette liste que les dirigeants mandataires sociaux et les administrateurs salariés actuellement en fonction

(b) conformément à la loi, les prix d'exercice et le nombre d'options attribuées ont été ajustés le 15 novembre 2011 à la suite d'une OPRA

(c) après l'ajustement du nombre d'options réalisé le 15 novembre 2011 du fait de l'OPRA

5.4.3.5 Les options de souscription attribuées à, ou levées par, les dix salariés principaux bénéficiaires au cours de l'exercice

Tableau 11 – Options de souscription consenties aux salariés (non mandataires sociaux) de la société Bouygues ayant reçu le plus grand nombre d'options au cours de l'exercice

Salariés	Société ayant consenti les options	Date de l'attribution	Nombre d'options	Prix d'exercice des options en euro
Pierre Auberger	Bouygues	30/05/2016	9 000	29,00
Jacques Bernard	Bouygues	30/05/2016	15 000	29,00
Philippe Bonnave	Bouygues	30/05/2016	80 000	29,00
Yann Boucraut	Bouygues	30/05/2016	9 000	29,00
Robert Brard	Bouygues	30/05/2016	9 000	29,00
Gérard Bucourt	Bouygues	30/05/2016	9 000	29,00
Yvon Colleu	Bouygues	30/05/2016	9 000	29,00
Georges Colombani	Bouygues	30/05/2016	15 000	29,00
Philippe Cuenot	Bouygues	30/05/2016	9 000	29,00
Emmanuel Forest	Bouygues	30/05/2016	13 500	29,00
Jean-François Guillemin	Bouygues	30/05/2016	27 000	29,00
Philippe Marien ^a	Bouygues	30/05/2016	80 000	29,00
Gilles Pélisson	Bouygues	30/05/2016	80 000	29,00
Emmanuel Roger	Bouygues	30/05/2016	9 000	29,00
Olivier Roussat*	Bouygues	30/05/2016	80 000	29,00
Gilles Zancanaro	Bouygues	30/05/2016	15 000	29,00
TOTAL			468 500	

(a) rappel : Philippe Marien et Olivier Roussat ont été nommés directeurs généraux délégués le 30 août 2016.

Tableau 11 bis – Options de souscription levées au cours de l'exercice 2016 par les dix salariés (non mandataires sociaux) de la société Bouygues ayant exercé le plus grand nombre d'options

Salariés	Société ayant consenti les options	Plan concerné	Nombre d'exercice des d'options levées	Prix options en euro
Olivier Roussat ^a	Bouygues	06/2011	8 257	31,43
		06/2012	97 000	20,11
Emmanuel Forest	Bouygues	04/2009	20 260	25,62
Gérard Bucourt	Bouygues	06/2012	8 300	20,11
Robert Brard	Bouygues	06/2011	7 598	31,43
Pierre Auberger	Bouygues	06/2012	7 500	20,11
Pierre Berehouc	Bouygues	04/2009	6 078	25,62
Christine Bonin	Bouygues	06/2011	3 039	31,43
		06/2012	3 000	20,11
Philippe Choyer	Bouygues	06/2011	2 634	31,43
		06/2012	2 600	20,11
Fabrice Bonnifet	Bouygues	04/2009	4 052	25,62
Jean-Gabriel Pichon	Bouygues	04/2009	4 052	25,62
TOTAL			174 370	

(a) rappel : Olivier Roussat a été nommé directeur général délégué le 30 août 2016.

Au cours de l'exercice 2016, 1 696 216 levées d'options de souscription Bouygues ont été effectuées par des salariés de Bouygues ou de ses filiales, dont les dix salariés de la société Bouygues mentionnés ci-dessus.