



Donnons vie au progrès



PARIS

27/03/2019

1. Les Rémunérations 2018

2. Principes et 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 en raison de leur mandat au président-directeur général et aux directeurs généraux délégués

3. Rapport sur les options ou actions de performance 2018

5.4 RÉMUNÉRATIONS DES MANDATAIRES SOCIAUX

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 2018

Informations requises par les articles L. 225-37-3 et L. 225-100 paragraphe II du Code de commerce, et reprenant les principes et critères approuvés par la résolution n° 11 de l'assemblée générale du 26 avril 2018.

5.4.1.1 Les principes et règles de détermination des rémunérations accordées en 2018 aux dirigeants mandataires sociaux

Le conseil d'administration a constamment pris en compte les évolutions du code Afep-Medef relatives aux rémunérations des dirigeants, notamment celles du code Afep-Medef et du guide d'application du code Afep-Medef publié par le Haut comité de gouvernement d'entreprise.

Les principes et règles retenus par le conseil d'administration et ayant servi à fixer les rémunérations de l'exercice 2018 sont rappelés ci-après. En application de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, le conseil d'administration a soumis à l'approbation de l'assemblée générale du 26 avril 2018 les principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux pour l'exercice 2018. Par sa onzième résolution l'assemblée générale a approuvé cette politique de rémunération en exprimant 84,55 % de votes positifs.

A. Remarques générales préalables

- Les quatre dirigeants mandataires sociaux ne sont pas titulaires d'un contrat de travail (avant leur nomination 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, aucune rémunération exceptionnelle ne leur a été octroyée en 2018.
- En 2017 a été introduit un nouvel élément de rémunération à moyen terme, une rémunération variable pluriannuelle soumise à des conditions de performance.
- 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 a poursuivi jusqu'en novembre 2018, parallèlement à sa fonction de directeur général délégué de Bouygues, son mandat de président-directeur général de Bouygues Telecom. Sa rémunération au titre de l'exercice 2018 est prise en charge par Bouygues SA à hauteur de 60 % et par Bouygues Telecom à hauteur de 40 %. En novembre 2018, Olivier Roussat a quitté ses fonctions de directeur général de Bouygues Telecom. Sa rémunération au titre de 2019 sera intégralement prise en charge par Bouygues SA .

B. Structure générale des rémunérations 2018 des dirigeants mandataires sociaux

Rémunération fixe (RF)

Rémunération variable annuelle conditionnée à des performances

Rémunération variable pluriannuelle conditionnée à des performances

Jetons de présence

Avantages en nature

Retraite additive conditionnée à des performances

C. Rémunération fixe 2018

Définies en 1999, les règles de détermination de la rémunération fixe (RF) 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.

D. Avantages en nature 2018

Les avantages en nature consistent en la mise à disposition d'une voiture de fonction à laquelle, pour Martin Bouygues et 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.

E. Rémunération variable annuelle 2018

Description générale de la méthode de détermination de la rémunération variable annuelle 2018 de Martin Bouygues, Olivier Bouygues, Olivier Roussat et Philippe Marien

Le Conseil a défini, pour Martin Bouygues, Olivier Bouygues, Olivier Roussat et Philippe Marien, cinq 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.

S'agissant des parts variables reposant sur un critère économique, 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 cinq parts variables ainsi déterminées ne peut en tout état de cause dépasser le plafond global, fixé en 2018 pour chacun de ces dirigeants mandataires sociaux à 160 % de la rémunération fixe (voir ci-après).

Les cinq critères qui déterminent la rémunération variable annuelle 2018 de Martin Bouygues, Olivier Bouygues, Olivier Roussat et Philippe Marien

La rémunération variable de Martin Bouygues, d'Olivier Bouygues, d'Olivier Roussat et de Philippe Marien est fondée en 2018 sur les performances du Groupe, celles-ci étant déterminées par référence à quatre critères économiques significatifs et à des critères qualitatifs 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/Objetif = ROC du plan 2018 ;
- P2 = Résultat net consolidé (RNC) du Groupe réalisé au cours de l'exercice /Objetif = RNC du plan 2018 ;
- P3 = RNC réalisé au cours de l'exercice (hors éléments exceptionnels)/Objetif = RNC de l'exercice précédent (hors éléments exceptionnels) ;
- P4 = Variation de l'endettement net (VEN) de l'exercice (hors croissances externes non prévues au plan)/Objetif = VEN du plan 2018 ;
- P5 = Critères qualitatifs (définis par le conseil d'administration) : performance dans les domaines de la RSE et de la Conformité et appréciation qualitative globale – Correctif global en cas d'événement grave au cours de l'exercice.

Les Objectifs (pour P1, P2, P3 et P4) et les critères (pour P5) sont établis de manière précise mais ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.

La méthode de détermination de la rémunération variable annuelle 2018 des dirigeants mandataires sociaux est la

suivante :

(RF = Rémunération Fixe)

Le poids effectif de chaque critère déterminant le versement de chacune des cinq primes P1, P2, P3, P4 et P5 est fonction de la performance obtenue au cours de l'exercice.

Chaque prime P1, P2, P3 et 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 se situe entre l'Objectif et (Objectif + 20%) :

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

La prime P5 est fixée en fonction des performances appréciées par le conseil d'administration, à l'intérieur d'un plafond = 30 % de RF. Le conseil d'administration définit le poids effectif de P5 sans pouvoir dépasser le plafond de 30 % de RF. Les critères RSE et Conformité, d'une part, et Appréciation qualitative globale, d'autre part, ne peuvent dépasser chacun 15 %.

Le conseil d'administration s'est réservé une faculté de correction globale pour réduire ou supprimer totalement P5 en cas d'événement grave pendant l'exercice.

PLAFOND

La somme des cinq primes P1, P2, P3, P4 et P5 calculées selon la méthode décrite ci-avant ne peut jamais dépasser **un plafond de 160 % de RF**.

La méthode de calcul de la rémunération variable annuelle 2018 est résumée dans le tableau ci-après :

		Méthode de calcul de la rémunération variable		
	Objectifs	Rémunération variable annuelle théorique si la performance est atteinte Plafonds en % de RF	Rémunération variable annuelle théorique maximale si la performance est supérieure à l'objectif en % de RF	Rémunération variable annuelle attribuée compte tenu de la performance 2018 en % de RF
P1	ROC de l'exercice prévu au plan 2018	40 %	70 %	31 %
P2	RNC de l'exercice prévu au plan 2018	40 %	70 %	70 %
P3	RNC de l'exercice précédent (RNC 2017)	30 %	50 %	42 %
P4	Variation de l'endettement net prévu par le plan 2018	20 %	30 %	23 %
P5	Objectifs qualitatifs (RSE – Conformité) -Appréciation globale	30 %	30 %	23 %

Correctif global en cas d'événement grave au cours de l'exercice			
	Total = 160 % de RF	Total = 250 % de RF Ramenée à 160 %	Total = 189 % de RF
Plafond	160 %	160 %	160 %

RF : rémunération fixe

F. Rémunération variable pluriannuelle 2018

L'assemblée générale du 26 avril 2018 a approuvé le principe d'une rémunération globale pluriannuelle (RGPA), rémunération à moyen terme déterminée en fonction de deux critères économiques se référant au plan d'affaires à trois ans.

Le bénéfice d'une telle rémunération variable pluriannuelle avait déjà été accordé à Martin Bouygues et Olivier Bouygues en 2017. Olivier Roussat et Philippe Marien ayant été nommés en 2016, ils bénéficient pour la première fois d'une rémunération variable pluriannuelle au titre de l'exercice 2018.

La rémunération variable pluriannuelle 2018 est fondée sur des performances à moyen terme, celles-ci étant déterminées par référence à deux critères économiques donnant la possibilité de recevoir deux primes P6 et P7.

- P6 = Moyenne des résultats opérationnels courants (ROC) consolidés du Groupe réalisés au titre des trois derniers exercices (2018, 2017 et 2016) pour Martin Bouygues et Olivier Bouygues ou des deux derniers exercices (2018 et 2017) pour Olivier Roussat et Philippe Marien/Moyenne des ROC fixés comme objectifs par les plans d'affaires annuels.
- P7 = Moyenne des résultats nets consolidés du Groupe (RNC) réalisés au titre des trois derniers exercices (2018, 2017 et 2016) pour Martin Bouygues et Olivier Bouygues, ou des deux derniers exercices (2018 et 2017) pour Olivier Roussat et Philippe Marien/Moyenne des RNC fixés comme objectifs par les plans d'affaires annuels.

La rémunération variable pluriannuelle 2018 est déterminée de la manière suivante :

(RF = Rémunération Fixe)

P6 : Objectif = moyenne des ROC des exercices fixés comme objectifs par les plans d'affaires annuels.

- Si l'Objectif est atteint, P6 = 0
- Si les 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 = moyenne des RNC consolidés du Groupe des exercices fixés comme objectifs par les plans d'affaires annuels.

- Si l'Objectif est atteint, P7 = 0
- Si les RNC sont supérieurs d'au moins 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.

La rémunération pluriannuelle 2018 (somme de P6 et P7) ne peut donc excéder un plafond égal à 30 % de la rémunération fixe.

La méthode de calcul de la rémunération variable pluriannuelle 2018 est résumée dans le tableau ci-après :

Méthode de calcul de la rémunération variable pluriannuelle (RVPA)			
RVPA théorique			
Objectif	Si l'objectif est atteint	Si le résultat atteint est supérieur d'au moins 20 % à l'objectif	RVPA attribuée compte tenu de la performance 2018
P6 : Moyenne des ROC 2018, 2017 et 2016 prévus par les plans	0 % de RF	Variation ←→ linéaire entre 0 et 15 %	15 % de RF
			1 % de RF

(pour Olivier Roussat et
Philippe Marien,
moyenne des RNC 2018
et 2017 prévus par les
plans)

P7 : Moyenne des RNC 2018,
2017 et 2016 prévus par
les plans

(pour Olivier Roussat et
Philippe Marien,
moyenne des RNC 2018
et 2017 prévus par les
plans)

	0 % de RF	Variation ↔ linéaire entre 0 et 15 %	15 % de RF	15 % de RF
Plafond			30 %	30 %
RVPA 2018				16 %

RF : rémunération fixe

G. Jetons de présence 2018

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

H Retraite additive 2018

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 2018

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 être soumise au respect de conditions de performance.

Martin Bouygues et Olivier Bouygues ne peuvent plus acquérir en 2018 de droits à retraite supplémentaires car les droits acquis antérieurement atteignent le plafond retenu par le conseil d'administration, soit huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

Le conseil d'administration a défini les conditions de performance à atteindre pour que Philippe Marien et Olivier Roussat acquièrent des droits à pension au titre de l'exercice 2018.

La méthode de calcul des droits à pension 2018 est résumée dans le tableau ci-après :

Retraite additive

Plafond annuel d'acquisition des droits à pension = 0,92 % du salaire de référence 2018 (Fixe + Variable annuel)

Conditions de performance

Objectif = moyenne plans - 10 % (moyenne des RNC prévus par les plans 2018, 2017 et 2016)	Si la moyenne des RNC réalisés en 2018, 2017 et 2016 est < de + de 10 % à l'Objectif, Droits à pension = 0	Si la moyenne des RNC réalisés en 2018, 2017 et 2016 = ou > Objectif, Droits à pension = 0,92 %
---	---	---

↔
Variation linéaire
entre 0 et 0,92 %

Rappel : plafond global d'acquisition des droits à pension = 8 x le plafond de la Sécurité sociale = 317 856 euros en 2018

Nota : les droits à pension annuels 2018 sont conditionnés à la performance des RNC des exercices 2018, 2017 et 2016. Ces performances ont été atteintes par Philippe Marien et Olivier Roussat en 2018. Leurs droits à pension s'élèveraient donc à 0,92 % du salaire de référence.

Information donnée par la société sur les engagements de retraite ou autres avantages viagers en application des articles L. 225-37-3 (alinéa 3) et D. 225-104-1 du Code de commerce

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 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 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 AGIRC-ARRCO,
 - satisfaire aux conditions de performance définies par le conseil d'administration ;
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 de Bouygues, revalorisée selon l'évolution du point AGIRC-ARCCO, à la date de 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 : annuel ;
6. plafond annuel d'acquisition des droits à pension : plafond de 0,92 % du salaire de référence ;
7. plafond général, montant et modalités de détermination de celui-ci : plafond général fixé à huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (317 856 euros en 2018) ;
8. modalités de financement des droits : financement externalisé auprès d'une compagnie d'assurance à laquelle est versée chaque année une cotisation ;
9. montant estimatif de la rente annuelle à la date de la clôture :

Nom	Rente annuelle en euros
Martin Bouygues	314 124
Olivier Bouygues	252 766
Philippe Marien	201 808
Olivier Roussat	233 474

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 membres du comité de direction générale de Bouygues et, à ce titre, bénéficiaient du régime de retraite à prestations définies décrit ci-dessus.

10. 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 26 avril 2018 (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 ayant exercé jusqu'en novembre 2018, parallèlement à sa 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 %. Depuis le 1^{er} janvier 2019, sa rémunération est intégralement à la charge de Bouygues.

J. Assemblée générale mixte du 26 avril 2018 – *Say on Pay*

Rappel : l'assemblée générale réunie le 26 avril 2018 a donné un avis favorable sur les éléments de la rémunération attribuée au titre de l'exercice 2017 à Martin Bouygues (septième résolution adoptée à 97,79 % des voix), à Olivier Bouygues (huitième résolution adoptée à 97,85 % des voix), à Philippe Marien (neuvième résolution adoptée à 97,49 % des voix) et à Olivier Roussat (dixième résolution adoptée à 97,55 % des voix).

5.4.1.2 Rémunération des dirigeants mandataires sociaux au titre de l'exercice 2018

Descriptif de la rémunération de Martin Bouygues, président-directeur général, au titre de l'exercice 2018

I. Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2018 soumis à l'approbation de l'assemblée générale du 25 avril 2019 (résolution n° 7)	Montants ou valorisation comptable en euros	Commentaires
Rémunération fixe	920 000	
• Évolution/2017	0 %	La rémunération fixe de Martin Bouygues est inchangée depuis 2003.
Rémunération variable annuelle	1 472 000	Critères de la rémunération variable annuelle (exercice 2018) : cf. rubrique 5.4.1.1 (E) ci-avant
• Évolution/2017	0 %	
• Part variable/fixe ^a	160 %	
• Plafond ^b	160 %	
Rémunération variable pluriannuelle	147 200	Critères de la rémunération variable pluriannuelle (exercice 2018) : cf. rubrique 5.4.1.1 (F) ci-avant
• Évolution/2017	- 18 %	
Rémunération variable différée		Aucune rémunération variable différée
Rémunération exceptionnelle		Aucune rémunération exceptionnelle
Valorisation des options d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme attribué au titre 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	84 100	
	• dont jetons de présence Bouygues : 60 200	
	• dont jetons de présence Filiales : 23 900	
Valorisation des avantages en nature	30 222	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 2018 qui ont fait l'objet d'une approbation par l'assemblée générale au titre de la procédure des conventions réglementées (assemblée générale du 26 avril 2018, résolutions n° 4 et 5)		
	Montants ou valorisation comptable en euros	Commentaires
Indemnité de départ		Aucune indemnité de départ
Indemnité de non-concurrence		Aucune indemnité de non-concurrence
Régime de retraite complémentaire		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 317 856 euros en 2018. Martin Bouygues, ayant atteint ce plafond, ne peut plus acquérir de droits à retraite supplémentaire. 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 2018, Martin Bouygues aurait bénéficié, compte tenu de son ancienneté, d'une pension annuelle de 314 124 euros (étant précisé que le plafond de 317 856 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.
TOTAL	2 653 522	
Évolution/2017	- 1,5 %	

(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 2018

I. Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2018 soumis à l'approbation de l'assemblée générale du 25 avril 2019 (résolution n° 8)	Montants ou valorisation comptable en euros	Commentaires
Rémunération fixe • Évolution/2017	500 000 0 %	La rémunération fixe d'Olivier Bouygues est inchangée depuis 2009.
Rémunération variable annuelle • Évolution/2017 • Part variable/fixe a • Plafond b	800 000 0 % 160 % 160 %	Critères de la rémunération variable annuelle (exercice 2018) : cf. rubrique 5.4.1.1 (E) ci-avant
Rémunération variable pluriannuelle • Évolution/2017	80 000 - 18 %	Critères de la rémunération variable pluriannuelle (exercice 2018) : cf. rubrique 5.4.1.1 (F) ci-avant
Rémunération variable différée		Aucune rémunération variable différée
Rémunération exceptionnelle		Aucune 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 • dont jetons de présence Bouygues : • dont jetons de présence Filiales :	93 107 40 000 53 107	
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 2018 qui ont fait l'objet d'une approbation par l'assemblée générale au titre de la procédure des conventions réglementées (assemblée générale du 26 avril 2018, résolutions n° 4 et 6)	Montants ou valorisation comptable en euros	Commentaires
Indemnité de départ		Aucune indemnité de départ
Indemnité de non-concurrence		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 317 856 euros en 2018. 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 2018, Olivier Bouygues aurait bénéficié, compte tenu de son ancienneté, d'une pension annuelle de 252 766 euros (étant précisé que le plafond de 317 856 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	1 483 863	
Évolution/2017	- 1 %	

(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 l'exercice 2018

I. Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2018 soumis à l'approbation de l'assemblée générale du 25 avril 2019 (résolution n°10)	Montants ou valorisation comptable en euros	Commentaires
Rémunération fixe • Évolution/2017	552 000 0 %	Correspond à 60 % de la rémunération fixe d'Olivier Roussat, le solde étant à la charge de Bouygues Telecom
Rémunération variable • Évolution/2017 • Part variable/fixe a • Plafond b	883 200 0% 160 % 160 %	Correspond à 60 % de la rémunération variable d'Olivier Roussat, le solde étant à la charge de Bouygues Telecom Critères de la rémunération variable (exercice 2018) : cf. rubrique 5.4.1.1 (E) ci-avant
Rémunération variable pluriannuelle	88 320	Correspond à 60 % de la rémunération variable pluriannuelle, le solde étant à la charge de Bouygues Telecom Critères de la rémunération variable pluriannuelle : cf. rubrique 5.4.1.1 (F) ci-avant
Rémunération variable différée		Aucune rémunération variable différée
Rémunération exceptionnelle		Aucune rémunération exceptionnelle
Valorisation des options d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme attribué au titre 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	Jetons de présence Filiales : 36 400	
Valorisation des avantages en nature	11 675	Voiture de fonction et assurance chômage
II. Pour mémoire : éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2018 qui ont fait l'objet d'une approbation par l'assemblée générale au titre de la procédure des conventions réglementées (assemblée générale du 26 avril 2018, résolution n° 4)		
	Montants ou valorisation comptable en euros	Commentaires
Indemnité de départ		Aucune indemnité de départ
Indemnité de non-concurrence		Aucune indemnité de non-concurrence
Régime de retraite complémentaire		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 317 856 euros en 2018. 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 2018, Olivier Roussat aurait bénéficié, compte tenu de son ancienneté, d'une pension annuelle de 233 474 euros. Conformément au code Afep-Medef, ce montant n'excède pas 45 % du revenu de référence.
TOTAL	1 571 595	
Évolution/2017	+ 5,7 %	

(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 de Philippe Marien, directeur général délégué, au titre de l'exercice 2018

I. Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2018 soumis à l'approbation de l'assemblée générale du 25 avril 2019 (résolution n° 9)	Montants ou valorisation comptable en euros	Commentaires
Rémunération fixe • Évolution/2017	920 000 0 %	
Rémunération variable • Évolution/2017 • Part variable/fixe a • Plafond b	1 472 000 0 % 160 % 160 %	Critères de la rémunération variable (exercice 2018) : cf. rubrique 5.4.1.1 (E) ci-avant
Rémunération variable pluriannuelle	147 200	Critères de la rémunération variable pluriannuelle (exercice 2018) : cf. rubrique 5.4.1.1 (F) ci-avant
Rémunération variable différée		Aucune rémunération variable différée
Rémunération exceptionnelle		Aucune rémunération exceptionnelle
Valorisation des options d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme attribué au titre 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	Jetons de présence Filiales : 76 349	
Valorisation des avantages en nature	3 644	Voiture de fonction
II. Pour mémoire : éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2018 qui ont fait l'objet d'une approbation par l'assemblée générale au titre de la procédure des conventions réglementées (assemblée générale du 26 avril 2018, résolution n° 4)	Montants ou valorisation comptable en euros	Commentaires
Indemnité de départ		Aucune indemnité de départ
Indemnité de non-concurrence		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 317 856 euros en 2018. 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 2018, Philippe Marien aurait bénéficié, compte tenu de son ancienneté, d'une pension annuelle de 201 808 euros. Conformément au code Afep-Medef, ce montant n'excède pas 45 % du revenu de référence.
TOTAL	2 619 193	
Évolution/2017	+ 5,7 %	
(a) rémunération variable exprimée en pourcentage de la rémunération fixe		
(b) plafond de la rémunération variable, fixé à un pourcentage de la rémunération fixe		

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 fonction		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 depuis le 1^{er} septembre 2016

Tableau 2 – Récapitulatif général des rémunérations, avantages en nature et options consentis aux quatre dirigeants mandataires sociaux en 2018

	Martin Bouygues (P-dg)		Olivier Bouygues (Dgd)		Olivier Roussat (Dgd)		Philippe Marien (Dgd)	
	en 2018	en 2017	en 2018	en 2017	en 2018	en 2017	en 2018	en 2017
en euros								
Rémunérations dues au titre de l'exercice ou de la période (voir détail tableau 3 et tableau 4)	2 653 522	2 693 492	1 483 863	1 499 548	1 571 595	1 486 254	2 619 193	2 478 933
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	2 653 522	2 693 492	1 483 863	1 499 548	1 571 595	1 486 254	2 619 193	2 478 933
VARIATION 2018/2017	- 1,5 %		- 1 %		+ 5,7 %		+ 5,7 %	

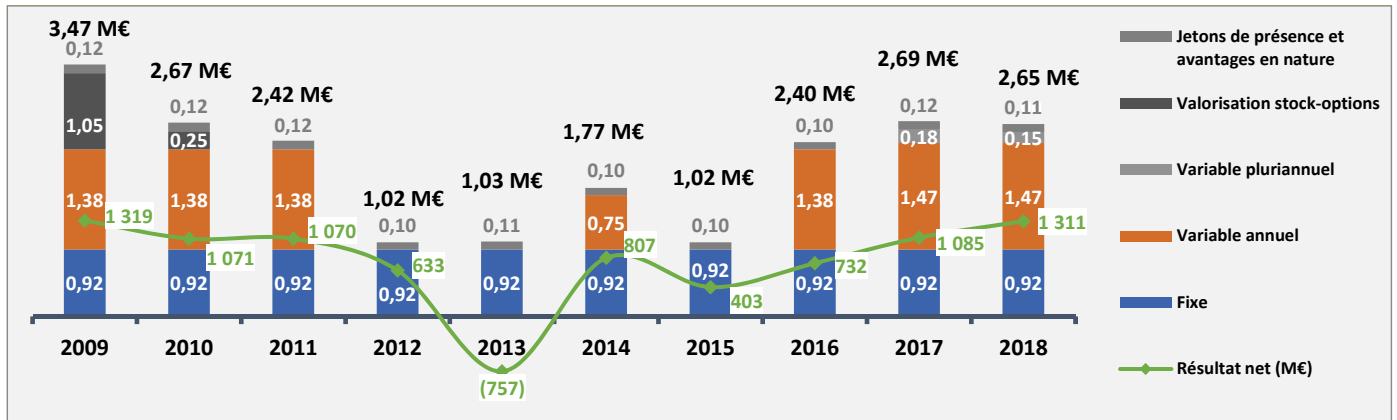
(a) Aucune option n'a été attribuée aux dirigeants mandataires sociaux en 2017 et 2018.

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

Martin Bouygues – Président-directeur général

Nombre d'options attribuées en 2018 : 0

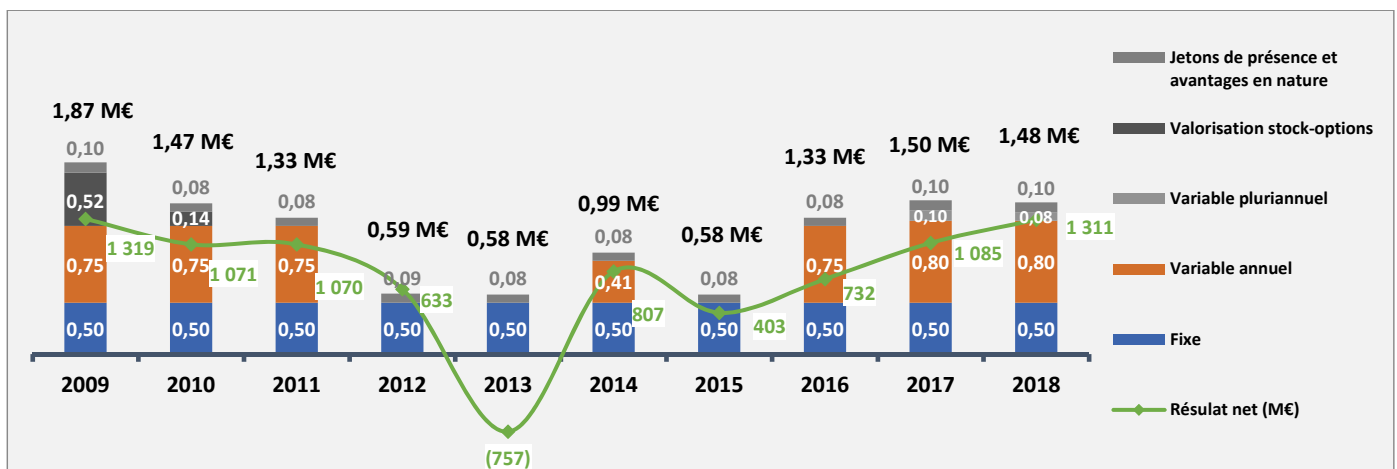
en millions d'euros



Olivier Bouygues – Directeur général délégué

Nombre d'options attribuées en 2018 : 0

en millions d'euros

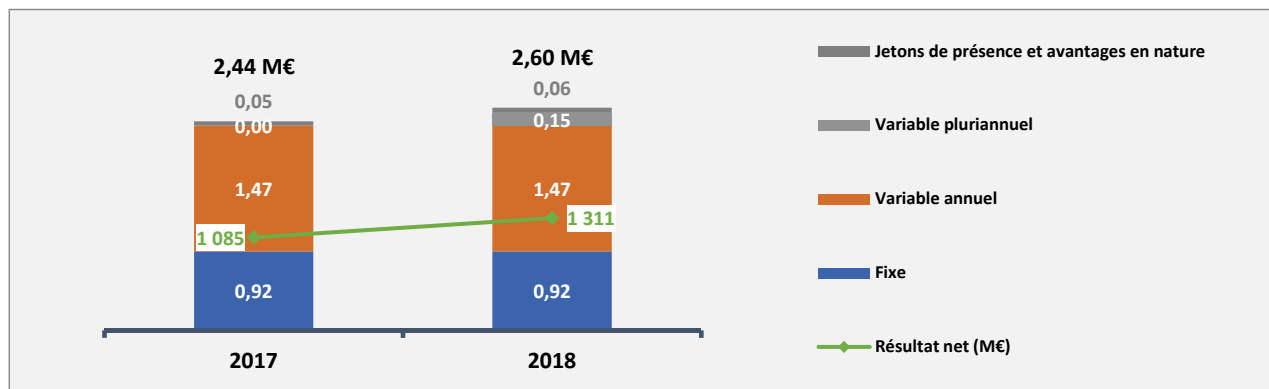


Olivier Roussat – Directeur général délégué

Nota : les montants indiqués incluent les rémunérations attribuées à Olivier Roussat au titre de ses fonctions de dirigeant-mandataire social de Bouygues Telecom en 2017 et 2018 (voir page 216)

Nombre d'options attribuées en 2018 : 0

en millions d'euros



Philippe Marien – Directeur général délégué

Nombre d'options attribuées en 2018 : 0

en millions d'euros

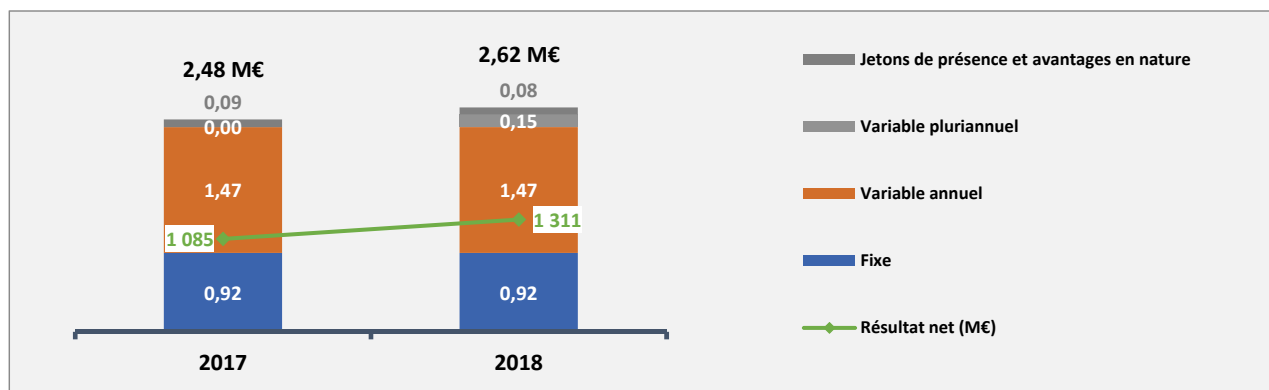


Tableau 3 – Récapitulatif détaillé des rémunérations des quatre dirigeants mandataires sociaux au titre de l'exercice 2018

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 2018 en euros		Montants ^b au titre de l'exercice 2017 en euros	
		dus ^c	versés	dus ^c	versés
Martin Bouygues Président-directeur général (45 ans)	Fixe	920 000	920 000	920 000	920 000
	• Évolution	0 %	0 %		
	Variable annuelle	1 472 000		1 472 000	1 472 000
	• Évolution	0 %			
	• Part variable/fixe ^d	160 %		160 %	
	• Plafond ^e	160 %		160 %	
	Variable pluriannuelle	147 200		179 400	179 400
	• Évolution	-18%			
	Variable différée				
	Exceptionnelle				
	Jetons de présence	84 100	84 100	90 200	90 200
	Avantages en nature	30 222	30 222	31 892	31 892
	Total	2 653 522	1 034 322	2 693 492	2 693 492
Olivier Bouygues Directeur général délégué (45 ans)	Fixe	500 000	500 000	500 000	500 000
	• Évolution	0 %	0 %		
	Variable annuelle	800 000		800 000	800 000
	• Évolution	0 %			
	• Part variable/fixe ^d	160 %		160 %	
	• Plafond ^e	160 %		160 %	
	Variable pluriannuelle	80 000		97 500	97 500
	• Évolution	-18%			
	Variable différée				
	Exceptionnelle				
	Jetons de présence	93 107	93 107	90 417	90 417
	Avantages en nature	10 756	10 756	11 631	11 631
	Total	1 483 863	603 863	1 499 548	1 499 548

Se reporter aux notes figurant au bas du tableau de la page suivante

Fonction et ancienneté dans le Groupe	Rémunération ^a	Montants ^b au titre de l'exercice 2018 en euros		Montants ^b au titre de l'exercice 2017 en euros	
		dus ^c	versés	dus ^c	versés
Olivier Roussat Directeur général délégué (24 ans)	Fixe	552 000	552 000	552 000	552 000
	• Évolution	0 %			
	Variable annuelle	883 200		883 200	883 200
	• Évolution	0 %			
	• Part variable/fixe ^d	160 %		160 %	
	• Plafond ^e	160 %		160 %	
	Variable pluriannuelle	88 320		non applicable	
	Variable différée				
	Exceptionnelle				
	Jetons de présence	36 400	36 400	34 550	34 550
	Avantages en nature	11 675	11 675	16 504	16 504
	Total	1 571 595	600 075	1 486 254	1 486 254
	Philippe Marien Directeur général délégué (38 ans)	Fixe	920 000	920 000	920 000
• Évolution		0 %	0 %		
Variable annuelle		1 472 000		1 472 000	1 472 000
• Évolution		0 %			
• Part variable/fixe ^d		160 %		160 %	
• Plafond ^e		160 %		160 %	
Variable pluriannuelle		147 200		non applicable	
Variable différée					
Exceptionnelle					
Jetons de présence		76 349	76 349	78 400	78 400
Avantages en nature		3 644	3 644	8 533	8 533
Total		2 619 193	999 993	2 478 933	2 478 933
TOTAL QUATRE DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX		8 328 173	3 238 253	8 158 227	8 158 227

- (a) Sous réserve de la rémunération attribuée à Olivier Roussat en sa qualité de président-directeur général de Bouygues Telecom (cf. p. 216), 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. Montant versés = tous les montants versés au cours de l'exercice, étant précisé que depuis 2018, le versement de la part variable intervient après la tenue de l'assemblée générale, sous réserve de son approbation par cette dernière.
- (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.

5.4.1.3 Les jetons de présence

Le montant global des jetons de présence à allouer aux administrateurs de Bouygues a été fixé par l'assemblée générale du 27 avril 2017 à 1 000 000 euros pour chaque exercice, la répartition étant laissée à l'initiative du conseil d'administration.

Cette treizième résolution de ladite assemblée générale du 27 avril 2017 a été adoptée par 98,96 % des voix.

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.

Les montants des jetons de présence ont été modifiés en 2017 par le conseil d'administration pour les rapprocher de ceux pratiqués par des sociétés comparables.

- Président-directeur général

70 000 euros

- Administrateurs (50 000 euros avant 2017)
40 000 euros
(25 000 euros avant 2017)
- Membre du comité des comptes 16 000 euros
(14 000 euros avant 2017)
- Membre d'un autre comité (sélection et rémunérations, éthique, RSE et mécénat) 12 000 euros
(7 000 euros avant 2017)

Tableau 4 – Les jetons de présence versés aux administrateurs au titre de l'exercice 2018

en euros		Origine (Nota 1 et 2)	2018	2017
M. Bouygues	Président-directeur général	Jetons Bouygues	60 200	70 000
		Jetons filiales	23 900	20 200
O. Bouygues	Directeur général délégué	Jetons Bouygues	40 000	40 000
		Jetons filiales	53 107	50 417
		JETONS BOUYGUES	100 200	110 000
		JETONS FILIALES	77 007	70 617
SOUS-TOTAL DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX		SOUS-TOTAL	177 207	180 617
Cy. Bouygues	Administrateur	Jetons Bouygues	22 800	40 000
E. Bouygues	Administrateur	Jetons Bouygues	22 800	40 000
		Jetons filiales	12 649	12 500
R. Deflesselle	Administrateur	Jetons Bouygues	22 800	40 000
			6 000	12 000
Ch. Bouygues	Administrateur	Jetons Bouygues	17 200	
		Jetons filiales	18 048	
W. Bouygues	Administrateur	Jetons Bouygues	17 200	
F. Castagné	Administrateur	Jetons Bouygues	40 000	40 000
			12 000	12 000
C. Gaymard	Administrateur	Jetons Bouygues	40 000	40 000
			13 760	16 000
A.-M. Idrac	Administrateur	Jetons Bouygues	40 000	34 400
			23 520	28 000
P. Kron	Administrateur	Jetons Bouygues	34 400	40 000
C. Lewiner	Administrateur	Jetons Bouygues	40 000	40 000
		Jetons filiales	12 000	12 000
H. le Pas de Sécheval	Administrateur	Jetons Bouygues	34 400	34 400
			28 000	28 000
S. Nombret	Administrateur	Jetons Bouygues	40 000	40 000
			12 000	12 000
Alexandre de Rothschild	Administrateur	Jetons Bouygues	40 000	25 800
R.-M. Van Lerberghe	Administrateur	Jetons Bouygues	34 400	28 800
			12 000	8 640
M. Vilain	Administrateur	Jetons Bouygues	40 000	40 000
			16 000	16 000
		JETONS BOUYGUES	621 280	628 040
		JETONS FILIALES	62 697	44 500
SOUS-TOTAL AUTRES ADMINISTRATEURS		SOUS-TOTAL	683 977	672 540
TOTAL GÉNÉRAL JETONS DE PRÉSENCE DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX + ADMINISTRATEURS		JETONS BOUYGUES	721 480	772 440
		JETONS FILIALES	139 704	159 117
		TOTAL	861 184	931 557

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.

Administrateurs salariés représentant les salariés actionnaires – Administrateurs représentant les salariés

Les salaires versés aux 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 administrateurs représentant les salariés, ne sont

pas communiqués.

5.4.2 Principes et 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 en raison de leur mandat au président-directeur général et aux directeurs généraux délégués

Informations requises par l'article L. 225-37-2 du Code du commerce, et visées par la résolution n° 11 de l'assemblée générale du 25 avril 2019.

Le versement des éléments variables et exceptionnels mentionnés ci-après 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 2019 les onze 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 actif 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 long terme pour Olivier Roussat et Philippe Marien sous forme d'attribution différée et conditionnelle d'actions Bouygues existantes assortie de versements en numéraire,
 - 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 ;
11. pas d'attribution de stock-options ou d'actions gratuites aux dirigeants mandataires sociaux dans le cadre des articles L. 225-177 et suivants et L. 225-197-1 et suivants du Code de commerce.

5.4.2.2 Critères et méthodes retenus en 2019 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 2019 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.

1. Rémunération fixe

- 920 000 euros (Martin Bouygues, Philippe Marien et 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, Philippe Marien et 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 2019

P2 Résultat net consolidé (RNC) du Groupe réalisé au cours de l'exercice/Objectif = RNC du plan 2019

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 2019

P5 Critères qualitatifs : performance dans les domaines de la RSE^a et de la Conformité et appréciation qualitative globale – Correctif global en cas d'événement grave au cours de l'exercice

Méthode de détermination de la rémunération variable annuelle 2019

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 30 % de RF

P2 = de 0 à 30 % de RF

P3 = de 0 à 30 % de RF

P4 = de 0 à 40 % de RF

3) Si la performance se situe entre l'Objectif et (Objectif + 20%) :

P1 = de 30 % à 40 % de RF

P2 = de 30 % à 40 % de RF

P3 = de 30 % à 35 % de RF

P4 = de 40 % à 55 % 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. Le conseil d'administration s'est réservé une faculté de correction globale pour réduire ou supprimer totalement P5 en cas d'événement grave pendant l'exercice.

PLAFOND

La somme des cinq primes P1, P2, P3, P4 et P5 calculées selon la méthode décrite ci-avant ne peut jamais dépasser un plafond de 160 % de RF.

3. Dispositif de rémunération long terme

Philippe Marien et Olivier Roussat pourraient bénéficier d'un dispositif de rémunération long terme sous forme d'attribution différée et conditionnelle d'actions Bouygues existantes, aux fins de renforcer l'alignement des intérêts des dirigeants mandataires sociaux sur ceux des actionnaires, en tenant compte notamment de la performance boursière.

Il est proposé que ce dispositif bénéficie à Philippe Marien et Olivier Roussat. Il ne bénéficierait pas à Martin Bouygues et à Olivier Bouygues, compte tenu de leur situation personnelle qui garantit déjà un alignement de leurs intérêts avec ceux des actionnaires.

Ce dispositif remplacerait pour Philippe Marien et Olivier Roussat la rémunération variable pluriannuelle, à laquelle il serait mis un terme dès l'exercice 2019 pour les quatre dirigeants mandataires sociaux.

Ce dispositif de rémunération long terme prévoirait l'attribution d'un nombre maximum de 40 000 actions Bouygues à chaque bénéficiaire au terme d'une période d'une durée de trois ans (2019-2021). L'attribution des actions serait conditionnée à la réalisation de conditions au terme de cette période de trois ans.

Condition de présence

Le bénéficiaire devrait être présent en qualité de dirigeant mandataire-social de Bouygues au 31 décembre 2021.

Conditions de performance (critères quantifiables : A1, A2 et A3)

A1 = la moyenne des résultats opérationnels courants (ROC) consolidés du Groupe réalisés au titre des trois exercices couverts par les plans d'affaires annuels du Groupe (2019, 2020 et 2021) / la moyenne des 3 ROC fixés comme objectifs par les plans d'affaires annuels

A2 = la moyenne des résultats nets consolidés (RNC) du Groupe réalisés au titre des trois exercices couverts par les plans d'affaires annuels du Groupe (2019, 2020 et 2021) / la moyenne des 3 RNC fixés comme objectifs par les plans d'affaires annuels

A3 = la performance du cours de bourse de l'action Bouygues y compris réinvestissement du dividende au cours de bourse constaté à l'ouverture du jour de son détachement (TSR) par rapport à celle du CAC 40 sur la période des trois ans

Le nombre d'actions attribuées en 2022 (soit au maximum 40 000 actions) serait déterminé de la façon suivante :

A1 : Objectif = la moyenne des résultats opérationnels courants (ROC) des exercices 2019, 2020 et 2021 fixés comme objectifs par les plans d'affaires annuels.

- Si l'Objectif est atteint, A1 = 0 action
- Si la moyenne des 3 ROC est supérieure de 20 % à l'Objectif, A1 = 37,5 % du nombre total d'actions susceptibles d'être attribuées en 2022 (soit 15 000 actions en 2022).

Entre cette limite inférieure et cette limite supérieure, A1 varie linéairement de 0 à 37,5 % (soit de 0 à 15 000 actions en 2022).

A2 : Objectif = la moyenne des résultats nets consolidés du Groupe des exercices 2019, 2020 et 2021 fixés comme objectifs par les plans d'affaires annuels.

- Si l'Objectif est atteint, A2 = 0 action
- Si la moyenne des 3 RNC est supérieure de 20 % à l'Objectif, A2 = 37,5 % du nombre total d'actions susceptibles d'être attribuées en 2022 (soit 15 000 actions en 2022).

Entre cette limite inférieure et cette limite supérieure, A2 varie linéairement de 0 à 37,5 % (soit de 0 à 15 000 actions).

A3 : Objectif = performance du cours de bourse de l'action Bouygues y compris réinvestissement du dividende au cours de bourse constaté à l'ouverture du jour de son détachement (TSR) égale à celle du CAC 40 sur la période du plan..

- Si l'Objectif est atteint, A3 = 0 action
- Si la performance du cours de bourse de Bouygues par rapport à celle du CAC 40 est supérieure de 10 % à l'Objectif sur la période du plan, A3 = 25 % du nombre d'actions susceptibles d'être attribuées en 2022 (soit 10 000 actions en 2022).

Entre cette limite inférieure et cette limite supérieure, A3 varie linéairement de 0 à 25 % (soit de 0 à 10 000 actions en 2022).

Par ailleurs, compte tenu du fait qu'il est mis un terme à l'égard de de Philippe Marien et de Olivier Roussat à la rémunération variable pluriannuelle dont ils bénéficiaient, il est proposé que Philippe Marien et Olivier Roussat bénéficient dès 2019 du nouveau dispositif de rémunération long terme dans les conditions suivantes :

- chaque bénéficiaire pourrait se voir attribuer 13 333 actions au maximum en 2020, sous réserve de la réalisation de chacun des objectifs dans les conditions décrites précédemment, appréciés sur l'exercice 2019 ;
- chaque bénéficiaire pourrait se voir attribuer 26 666 actions au maximum en 2021, sous réserve de la réalisation de chacun des objectifs dans les conditions décrites précédemment, appréciés sur les exercices 2019 et 2020.

Le dispositif n'entrant pas dans le cadre des dispositions des articles L. 225-177 et suivants et L. 225-197-1 et suivants du Code de commerce, les actions ainsi attribuées seraient assujetties à charges sociales et à impôts dans les mêmes conditions que des salaires dès leur attribution. Il est donc proposé qu'une partie des actions qui seraient attribuées aux bénéficiaires soit versée sous la forme d'une somme en numéraire pour faciliter le paiement par les bénéficiaires de la part salariale des charges sociales et de l'impôt sur le revenu y afférents.

Ainsi, pour chaque attribution, la rémunération long terme, sous réserve de son approbation par une assemblée générale ordinaire dans les conditions prévues à l'article L. 225-100 du Code de commerce, serait versée de la manière suivante:

- 50 % des actions attribuées seraient livrées à leur bénéficiaire le premier jour ouvrable suivant ladite assemblée générale ;
- un montant équivalent à la valeur de 50 % des actions serait versé dans la semaine suivant ladite assemblée générale, sous la forme d'une somme en numéraire calculée sur la base du cours d'ouverture de la veille du jour de ladite assemblée générale.

Par ailleurs, conformément aux recommandations du Code Afep-Medef, le conseil a fixé, lors de sa réunion du 20 février 2019, une quantité minimum d'actions que les bénéficiaires devraient conserver au nominatif jusqu'au terme de leurs fonctions. Ainsi, chaque bénéficiaire devrait conserver au nominatif jusqu'au terme de son mandat de dirigeant mandataire social un nombre d'actions minimum représentant l'équivalent de 1,5 fois sa rémunération annuelle fixe. Tant que cet objectif de détention ne serait pas atteint, chaque bénéficiaire devrait consacrer à cette fin 60 % des actions qui lui seraient effectivement livrées.

La valeur des actions livrées et des sommes en numéraire versées dans le cadre de ce dispositif de rémunération long terme ne pourrait excéder un plafond annuel égal à 100 % du plafond de la rémunération fixe et variable de chaque bénéficiaire. Pour déterminer si le plafond est atteint, la valeur des actions livrées serait calculé sur la base du cours d'ouverture de l'action Bouygues de la veille du jour de leur livraison.

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

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. 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 obligatoires de base de la Sécurité sociale, et complémentaires AGIRC-ARRCO ;
2. 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-ARRCO, 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 ;

3. rythme d'acquisition des droits : rythme annuel ;
4. plafond annuel d'acquisition des droits à pension : 0,92 % du salaire de référence ;
5. plafond général : huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (324 192 euros en 2019) ;
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 peuvent acquérir de tels droits sous réserve de la réalisation des performances définies ci-après ;

b) Définition de l'objectif de performance (dénommé ci-après "l'Objectif")

Exercice 2019 : Objectif = que la moyenne des résultats nets consolidés de l'exercice 2019 et des deux exercices 2018 et 2017 ("Moyenne RNC") ne soit pas de plus de 10 % inférieure à la moyenne des résultats nets consolidés prévus par le plan 2019 et les plans des deux exercices 2018 et 2017 ;

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

-si la Moyenne RNC est égale à l'Objectif ou est supérieure à 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.

6.4 OPTIONS OU ACTIONS DE PERFORMANCE

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

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

Autorisations conférées par l'assemblée générale

L'assemblée générale mixte du 27 avril 2017 par sa vingt-huitième 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 vingt-six mois.

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 doivent être salariés ou mandataires sociaux :

- de la société Bouygues ;
- ou de sociétés ou groupements d'intérêt économique qui lui sont liés au sens de l'article L. 225-197-2 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, et constituent un signe fort de reconnaissance ;
- de 800 à 1 000 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, 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 du trimestre 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 ; obligation d'inscription au nominatif pour les dirigeants mandataires sociaux et leurs conjoints. Un programme de conformité spécifique a été adopté et diffusé dans le Groupe en 2014 et mis à jour en 2017 pour intégrer les dispositions du règlement communautaire MAR relatif aux abus de marché renforçant l'ensemble de ces mesures de prévention. Une nouvelle procédure relative aux informations privilégiées a été mise 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 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 fixe et variable annuelle ;
- 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 à la vingt-huitième résolution de 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 2018 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.

6.4.2 Les options de souscription attribuées à, ou levées par, les dirigeants mandataires sociaux en 2018

Des options donnant droit à la souscription d'actions Bouygues nouvelles ont été consenties durant l'année 2018. Le 16 mai 2018, le conseil d'administration a décidé l'attribution à la date du 1^{er} juin 2018 de 2 584 700 options à 803 bénéficiaires, mandataires sociaux ou salariés de la société ou des sociétés du groupe Bouygues.

Le prix d'exercice a été fixé à 41,57 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 1,85 euros.

Ce plan d'options représentait 0,71 % du capital de la société au 30 avril 2018.

Options de souscription consenties aux dirigeants mandataires sociaux de la société Bouygues en 2018

Le Conseil n'a pas octroyé d'options à Martin Bouygues, Olivier Bouygues, Olivier Roussat et Philippe Marien.

Nota : depuis avril 2017, le conseil d'administration de Bouygues ne comporte plus d'administrateurs salariés en dehors des administrateurs représentant les salariés ou les salariés actionnaires.

Levées d'options de souscription effectuées par les dirigeants mandataires sociaux de la société Bouygues en 2018

Personne ayant réalisé l'opération	Plan concerné	Nombre d'options levées	Prix d'exercice des options en euros
Olivier Roussat	03/2014	80 000	30,32
	05/2016	30 000	29,00
Philippe Marien	06/2011	98 257	31,43
	06/2012	97 000	20,11
TOTAL		305 257	

6.4.3 Les actions de performance

Actions de performance attribuées à chaque dirigeant mandataire social

Aucune action de performance n'a été attribuée par la société en 2018.

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.

6.4.4 Récapitulatif des plans d'options en cours de validité

Répartition des options de souscription par plan et par catégorie de bénéficiaires

	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Date de l'assemblée	26/04/2018	27/04/2017	21/04/2016	23/04/2015	21/04/2011	21/04/2011	21/04/2011
Date d'attribution	01/06/2018	01/06/2017	30/05/2016	28/05/2015	27/03/2014	28/03/2013	13/06/2012
Nombre d'options attribuées par le conseil d'administration	2 584 700	2 570 800	2 790 000	2 739 600	2 790 000	2 790 000	2 956 025

• dont dix salariés de la société	482 500	453 500	414 500	360 800	289 100	335 800	402 800
Prix d'exercice	41,567 €	37,993 €	28,997 €	37,106 €	30,32 €	22,28 €	20,11 €
Point de départ d'exercice	02/06/2020	02/06/2019	31/05/2018	29/05/2017	28/03/2018	29/03/2017	14/06/2016
Date d'expiration ^a	01/06/2028	01/06/2027	30/05/2026	28/05/2025	27/09/2021	28/09/2020	13/12/2019
Nombre d'options annulées ou caduques	14 000	69 450	100 365	140 162	205 563	218 948	253 198
Nombre d'options en cours de validité au 31/12/2018	2 570 800	2 501 350	2 297 117	2 162 491	2 152 109	1 243 399	821 858
Nombre d'options exercées depuis le 01/01/2019 jusqu'au 31/01/2019	3 000						
TOTAL OPTIONS EN COURS DE VALIDITÉ AU 31/12/2018	13 749 124						

(a) Dernier jour de la période de validité des options.

6.4.5 Les options de souscription attribuées à, ou levées par, les dix salariés principaux bénéficiaires au cours de l'exercice 2018

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

Salarié	Société ayant consenti les options	Date de l'attribution	Nombre d'options	Prix d'exercice des options en euros
Valérie Agathon	Bouygues	1 ^{er} juin 2018	11 000	41,57
Pierre Auberger	Bouygues	1 ^{er} juin 2018	11 000	41,57
François Bertière	Bouygues	1 ^{er} juin 2018	80 000	41,57
Philippe Bonnave	Bouygues	1 ^{er} juin 2018	80 000	41,57
Yann Boucraut	Bouygues	1 ^{er} juin 2018	11 000	41,57
Robert Brard	Bouygues	1 ^{er} juin 2018	11 000	41,57
Gérard Bucourt	Bouygues	1 ^{er} juin 2018	11 000	41,57
Yvon Colleu	Bouygues	1 ^{er} juin 2018	11 000	41,57
Georges Colombani	Bouygues	1 ^{er} juin 2018	15 000	41,57
Philippe Cuenot	Bouygues	1 ^{er} juin 2018	11 000	41,57
Emmanuel Forest	Bouygues	1 ^{er} juin 2018	13 500	41,57
Hervé Le Bouc	Bouygues	1 ^{er} juin 2018	80 000	41,57
Gilles Pélisson	Bouygues	1 ^{er} juin 2018	80 000	41,57
Emmanuel Roger	Bouygues	1 ^{er} juin 2018	11 000	41,57
Arnaud Van Eeckhout	Bouygues	1 ^{er} juin 2018	20 000	41,57
Gilles Zancanaro	Bouygues	1 ^{er} juin 2018	15 000	41,57
TOTAL			471 500	

Options de souscription levées au cours de l'exercice 2018 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'options levées	Prix d'exercice des options en euros
François Bertière	Bouygues	06/2011	98 257	31,43
		06/2012	97 000	20,11
Hervé Le Bouc	Bouygues	03/2014	80 000	30,32
		05/2016	80 000	29
Jean-François Guillemin	Bouygues	06/2011	33 428	31,43
Philippe Bonnave	Bouygues	06/2011	23 298	31,43
Georges Colombani	Bouygues	06/2011	18 234	31,43
		06/2012	466	20,11
Gilles Zancanaro	Bouygues	06/2011	18 234	31,43
Pierre Auberger	Bouygues	03/2014	8 300	30,32
		05/2016	9 000	29
Emmanuel Forest	Bouygues	06/2011	13 675	31,43

Philippe Cuenot	Bouygues	06/2011	7 902	31,43
Yvon Colleu	Bouygues	03/2013	4 053	22,28
TOTAL			491 847	

Au cours de l'exercice 2018, 1 988 582 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.