



RAPPORT SUR LES REMUNERATIONS 2015

(ARTICLES L. 225-102-1 ET L. 225-37
ALINEA 9 DU CODE DE COMMERCE)

Mise à jour du 23 février 2016

Les rémunérations

Rapport requis par les articles L. 225-102-1 et L. 225-37 alinéa 9 du Code de commerce

Le présent chapitre rassemble les rapports requis par le Code de commerce et les tableaux recommandés par le code de gouvernement d'entreprise Afep-Medef ou par l'AMF.

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

Dès l'exercice 2007, le conseil d'administration de Bouygues a pris en compte les recommandations Afep-Medef qui ont été publiées en janvier 2007 et qui traitent des rémunérations des dirigeants mandataires sociaux de sociétés cotées. L'Afep et le Medef ayant publié de nouvelles recommandations le 6 octobre 2008, le conseil d'administration a constaté qu'elles étaient déjà mises en œuvre pour la quasi-totalité d'entre elles. Les dispositions devant être introduites ont été adoptées par le conseil d'administration début 2009. Enfin, ont été prises en compte les dispositions du guide d'application du code Afep-Medef publié en décembre 2015 par le Haut Comité de gouvernement d'entreprise. Les principes et règles retenus à ce jour par le conseil d'administration et ayant servi à fixer les rémunérations de l'exercice 2015 sont décrits ci-après.

Remarques générales préalables

- **les deux dirigeants mandataires sociaux ne sont pas titulaires d'un contrat de travail ;**
- **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 ;**
- **la rémunération globale des dirigeants mandataires sociaux prend en compte l'existence d'une retraite additive plafonnée et le fait qu'aucune des indemnités susvisées ne leur a été consentie ;**
- **en dehors des jetons de présence (voir ci-après Tableau 4), aucune rémunération ne leur est versée par une filiale du Groupe.**

a) Rémunération fixe

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.

b) Avantages en nature

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

c) Rémunération variable

Description générale de la méthode de détermination de la rémunération variable

La rémunération variable est individualisée : le Conseil a défini, pour chaque dirigeant mandataire social, 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 les quatre objectifs sont atteints, le total des quatre parts variables est égal au plafond global de 150 % que ne peut dépasser la rémunération variable de chaque dirigeant mandataire social.

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 seuil 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 pour chacun des dirigeants mandataires sociaux à 150 % de la rémunération fixe (voir ci-dessous).

Les quatre critères qui déterminent la rémunération variable

La rémunération variable des dirigeants mandataires sociaux est fondée sur les performances du Groupe, celles-ci étant déterminées par référence à quatre critères économiques significatifs :

- P1 = progression du résultat opérationnel courant de l'exercice (P1 = 50 % de la rémunération fixe si l'objectif est atteint) ;
- P2 = évolution du bénéfice net consolidé (part du Groupe) de l'exercice par rapport au plan (P2 = 25 % de la rémunération fixe si l'objectif est atteint) ;
- P3 = évolution du bénéfice net consolidé (part du Groupe) de l'exercice par rapport au bénéfice net consolidé (part du Groupe) de l'exercice précédent (P3 = 25 % de la rémunération fixe si l'objectif est atteint) ;
- P4 = cash-flow libre, avant BFR (besoin en fonds de roulement), de l'exercice (P4 = 50 % de la rémunération fixe si l'objectif est atteint).

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

Trois « correctifs » ont été ajoutés, 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. Dans la colonne « Réel 2015 » figure le détail du calcul de la rémunération variable 2015 des deux mandataires sociaux.

Objectifs		Méthode de calcul de la rémunération variable	
		Performance = objectif (en % de la rémunération fixe)	Réel 2015
P1	Résultat opérationnel de l'exercice prévu au plan 2015	50 %	0 %
P2	Bénéfice net consolidé de l'exercice prévu au plan 2015	25 %	31,87 %
		+ si le bénéfice net consolidé prévu par le plan 2015 est inférieur d'au moins 20 % au bénéfice net consolidé de l'exercice 2014, P2 est plafonné à 25 %	
P3	Bénéfice net consolidé réalisé au cours de l'exercice précédent (BNC 2014)	25 %	50 %
		+ 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	
P4	Cash-flow libre avant BFR inscrit au plan 2015	50 %	0 %
		150 %	0 % car P3 inférieur de plus de 20 % au BNC 2014
Plafond		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.	

Le plafond global

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

d) Rémunération exceptionnelle

En cas de circonstances exceptionnelles, le conseil d'administration, après avis du comité des rémunérations, s'est réservé la faculté d'attribuer une prime exceptionnelle.

e) Jetons de présence

Les deux dirigeants mandataires sociaux reçoivent et conservent les jetons de présence versés par Bouygues, ainsi que les jetons de présence versés par certaines filiales du Groupe (voir rubriques 5.4.1.3 et 5.4.1.4 ci-après).

f) Retraite additive

Les deux dirigeants mandataires sociaux bénéficieront sous certaines conditions d'un régime de retraite additive lorsqu'ils prendront leur retraite.

Conditions de performance

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

Mais 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.

Information donnée par la société sur les engagements de retraite ou autres avantages viagers en application de la troisième phrase 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 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 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 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 milliers d'euros)
Martin Bouygues	301
Olivier Bouygues	247

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 *pro rata* du temps consacré chaque année par la personne concernée à SCDM.

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.

g) Autres informations sur les rémunérations

La rémunération globale des dirigeants mandataires sociaux prend en compte l'existence d'une retraite additive plafonnée et le fait qu'aucune indemnisation de cessation de fonctions ou de non concurrence ne leur a été consentie.

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 23 avril 2015 (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.

h) Assemblée générale mixte du 23 avril 2015 – Say on Pay

L'assemblée générale réunie le 23 avril 2015 a donné un avis favorable sur les éléments de la rémunération attribuée au titre de l'exercice 2014 à Martin Bouygues (dixième résolution adoptée à 89,34 % des voix) et à Olivier Bouygues (onzième résolution adoptée à 89,33 % des voix).

Rémunération des dirigeants mandataires sociaux au titre de l'exercice 2015

Descriptif de la rémunération de Martin Bouygues, président-directeur général, au titre de l'exercice 2015

I. Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2015 soumis à l'avis de l'assemblée générale du 21 avril 2016 (résolution n° 6)	Montants ou valorisation comptable (en euro)	Commentaires
Rémunération fixe	920 000	La rémunération fixe de Martin Bouygues est inchangée depuis 2003.
Évolution/2014	0 %	
Rémunération variable annuelle	0	Critères de la rémunération variable (exercice 2015) : <ul style="list-style-type: none"> • progression du résultat opérationnel courant (50 %) • évolution du bénéfice net consolidé par rapport au Plan (25 %) • évolution du bénéfice net consolidé par rapport à 2014 (25 %) • cash-flow libre avant BFR (50 %)
Évolution/2014		
Part variable/fixe ^a	n.a.	
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	73 900 dont jetons de présence Bouygues : 50 000 dont jetons de présence Filiales : 23 900	
Valorisation des avantages en nature	29 879	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 2015 qui ont fait l'objet d'une approbation par l'assemblée générale au titre de la procédure des conventions réglementées (assemblée générale du 23 avril 2015, résolution n° 10)		
	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		Martin Bouygues bénéficie, au même titre et sous les mêmes conditions que les autres membres du comité de direction générale, d'un régime de retraite supplémentaire ouvrant droit à une pension annuelle de 0,92 % du salaire de référence (moyenne des trois meilleures années) par année d'ancienneté dans le régime, plafonné à huit fois le plafond de la Sécurité sociale, soit 304 320 euros en 2015. Martin 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 lors du départ à la retraite. En cas de départ à la retraite en 2015, Martin Bouygues aurait bénéficié, compte tenu de son ancienneté, d'une pension annuelle de 301 000 euros. Conformément au code Afep-Medef, ce montant n'excède pas 45 % du revenu de référence.
TOTAL	1 023 779	
Évolution/2014	- 42 %	
<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>		
<i>n.a. : non applicable</i>		

Descriptif de la rémunération d'Olivier Bouygues, directeur général délégué, au titre de l'exercice 2015

I. Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2015 soumis à l'avis de l'assemblée générale du 21 avril 2016 (résolution n° 7)	Montants ou valorisation comptable (en euro)	Commentaires
Rémunération fixe	500 000	La rémunération fixe d'Olivier Bouygues est inchangée depuis 2009.
Évolution/2014	0 %	
Rémunération variable annuelle	0	Critères de la rémunération variable (exercice 2015) : <ul style="list-style-type: none"> • progression du résultat opérationnel courant (50 %) • évolution du bénéfice net consolidé par rapport au Plan (25 %) • évolution du bénéfice net consolidé par rapport à 2014 (25 %) • cash-flow libre avant BFR (50 %)
Évolution/2014		
Part variable/fixe ^a	n.a.	
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	68 914 dont jetons de présence Bouygues : 25 000 dont jetons de présence Filiales : 43 914	
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 2015 qui ont fait l'objet d'une approbation par l'assemblée générale au titre de la procédure des conventions réglementées (assemblée générale du 23 avril 2015, résolution n° 11)		
	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, 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 304 320 euros en 2015. 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 lors du départ à la retraite. En cas de départ à la retraite en 2015, Olivier Bouygues aurait bénéficié, compte tenu de son ancienneté, d'une pension annuelle de 247 000 euros. Conformément au code Afep-Medef, ce montant n'excède pas 45 % du revenu de référence.
TOTAL	579 670	
Évolution/2014	- 42 %	
<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>		
<i>n.a. : non applicable</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

Tableau 2 – Récapitulatif général des rémunérations, avantages en nature et options consentis aux deux dirigeants mandataires sociaux en 2015

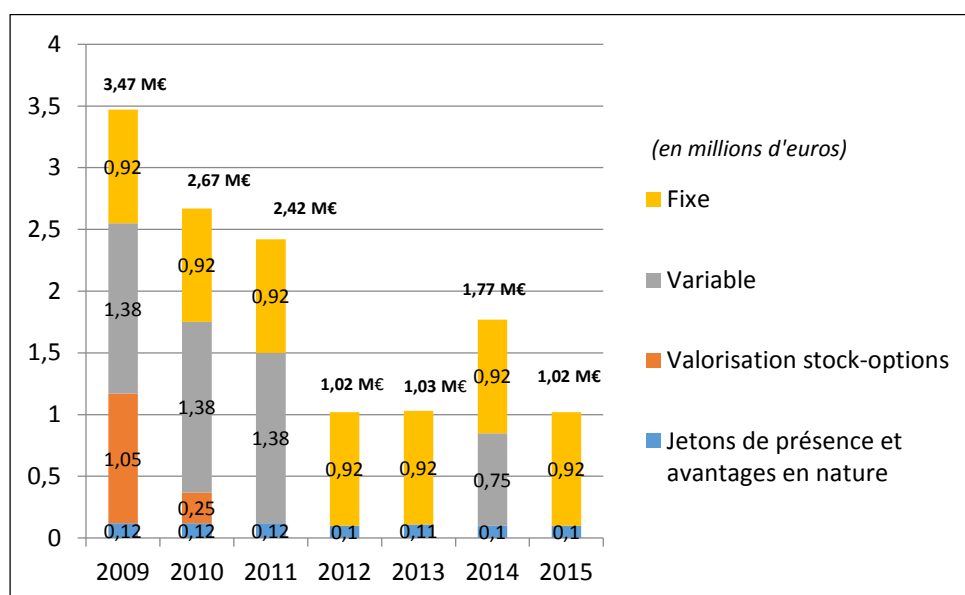
(en euro)	Martin Bouygues (P.D.G)		Olivier Bouygues (D.G.D)	
	en 2015	en 2014	en 2015	en 2014
Rémunérations dues au titre de l'exercice (voir détail tableau 3 et tableau 4)	1 023 779	1 769 074	579 670	991 383
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice ^a				
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice ^b				
TOTAL	1 023 779	1 769 074	579 670	991 383
VARIATION 2015/2014	- 42 %		- 42 %	

(a) Aucune option n'a été attribuée aux dirigeants mandataires sociaux en 2014 et en 2015.
(b) La société n'a attribué aucune action de performance.

Martin Bouygues

Président-directeur général

Nombre d'options attribuées en 2015 : 0



Olivier Bouygues
Directeur général délégué

Nombre d'options attribuées en 2015 : 0

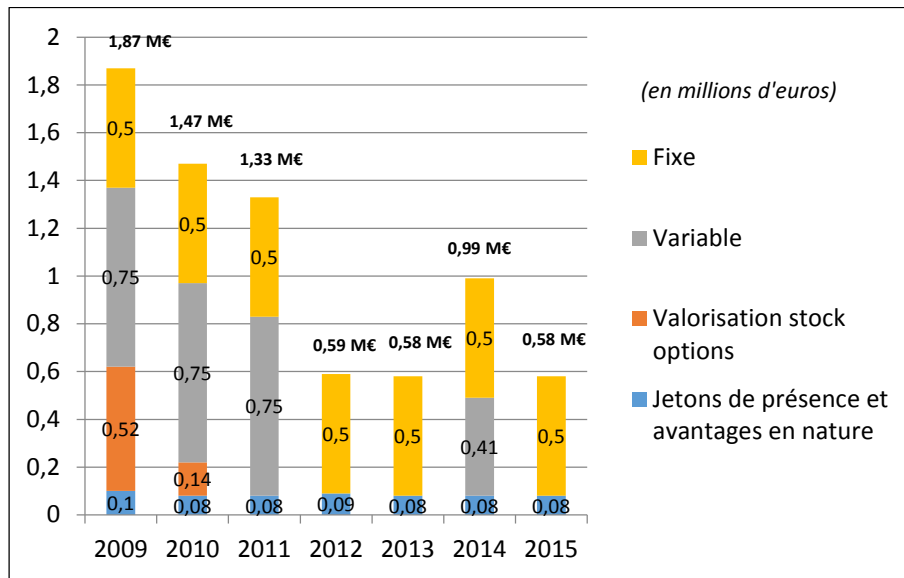


Tableau 3 – Récapitulatif détaillé des rémunérations des deux dirigeants mandataires sociaux au titre de l'exercice 2015

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

Fonction et ancienneté dans le Groupe	Rémunération ^a	Montants ^b au titre de l'exercice 2015 (en euros)		Montants ^b au titre de l'exercice 2014 (en euros)		Critères de la rémunération ^f variable (exercice 2015) (en euros)
		dus ^c	versés	dus ^c	versés	
Martin Bouygues Président-directeur général (42 ans)	Fixe	920 000	920 000	920 000	920 000	<ul style="list-style-type: none"> • 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 2014 (25%) • P4 = Cash-flow libre avant BFR (50%)
	• Évolution	0 %		0 %		
	Variable	0	753 204	753 204		
	• Évolution	- 100 %				
	• Part variable/fixe ^d	0 %		81,90 %		
	• Plafond ^e	150 %		150 %		
	Exceptionnelle					
Jetons de présence	73 900	73 900	70 200	70 200		
Avantages en nature	29 879	29 879	25 670	25 670		
Total		1 023 779	1 776 983	1 769 074	1 015 870	
Olivier Bouygues Directeur général délégué (42 ans)	Fixe	500 000	500 000	500 000	500 000	<ul style="list-style-type: none"> • 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 2014 (25%) • P4 = Cash-flow libre avant BFR (50%)
	• Évolution	0 %		0 %		
	Variable	0	409 350	409 350		
	• Évolution	- 100 %				
	• Part variable/fixe ^d	-0 %		81,90 %		
	• Plafond ^e	150 %		150 %		
	Exceptionnelle					
Jetons de présence	68 914	68 914	71 277	71 277		
Avantages en nature	10 756	10 756	10 756	10 756		
Total		579 670	989 020	991 383	582 033	
TOTAL DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX		1 603 449	2 766 003	2 760 457	1 597 903	
		2015/2014		2014/2013		
ÉVOLUTION		- 42 %		+ 71 %		

- (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

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 (rémunérations, sélection, éthique, RSE et mécénat)	7 000 euros

Tableau 4 – Les jetons de présence versés au titre de l'exercice 2015

<i>(en euro)</i>		Origine (Notas 1 et 2)	2015	2014
M. Bouygues	Président-directeur général	Jetons Bouygues	50 000	50 000
		Jetons filiales	23 900	20 200
O. Bouygues	Directeur général délégué	Jetons Bouygues	25 000	25 000
		Jetons filiales	43 914	46 277
		Jetons Bouygues	75 000	75 000
		Jetons filiales	67 814	66 477
Sous-total Dirigeants mandataires sociaux		Total	142 814	141 477
M. Bardou	Administrateur	Jetons Bouygues	25 000	12 625
			4 550 ¹	-
F. Bertière	Administrateur	Jetons Bouygues	25 000	25 000
		Jetons filiales	20 000	19 000
J.-P. Chifflet	Administrateur	Jetons Bouygues	21 500	25 000
			7 000	2 100
R. Deflesselle	Administrateur	Jetons Bouygues	25 000	12 625
			5 040 ²	-
A.-M. Idrac	Administrateur	Jetons Bouygues	21 500	25 000
			19 040	17 733
P. Kron	Administrateur	Jetons Bouygues	25 000	25 000
H. Le Bouc	Administrateur	Jetons Bouygues	25 000	25 000
		Jetons filiales	20 000	19 000
C. Lewiner	Administrateur	Jetons Bouygues	25 000	21 500
			7 000	7 000
		Jetons filiales	24 000	19 000
H. le Pas de Sécheval	Administrateur	Jetons Bouygues	25 000	21 500
			21 000	21 000
S. Nombret	Administrateur	Jetons Bouygues	25 000	25 000
			7 000	7 000
N. Paolini	Administrateur	Jetons Bouygues	25 000	25 000
		Jetons filiales	30 107	31 000
J. Peyrelevade	Administrateur	Jetons Bouygues	25 000	25 000
			7 000	7 000
F.-H. Pinault	Administrateur	Jetons Bouygues	25 000	21 500
			6 650	14 000
R.-M. Van Lerberghe	Administrateur	Jetons Bouygues	25 000	25 000
			7 000	5 775
M. Vilain	Administrateur	Jetons Bouygues	25 000	25 000
			14 000	14 000
		Jetons Bouygues	473 280	560 725
		Jetons filiales	94 107	88 000
Sous-total Autres administrateurs		Total	567 387	648 725
TOTAL GÉNÉRAL JETONS DE PRÉSENCE		JETONS BOUYGUES	581 805	635 725
DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX,		JETONS FILIALES	161 921	154 477
ADMINISTRATEURS (NOTA 3)		TOTAL	743 726	790 202

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 Madame F. Bouygues, Georges Chodron de Courcel et Yves Gabriel, administrateurs.

Madame Bouygues a reçu, pour les jetons Bouygues, 10 750 euros en 2015 et 25 000 euros en 2014. Elle a quitté le conseil d'administration en avril 2015.

Georges Chodron de Courcel a reçu en 2015 10 750 euros pour les jetons Bouygues et 3 150 euros pour la participation au comité des comptes et au comité de sélection des administrateurs et, en 2014, 25 000 euros pour les jetons Bouygues et 19 367 euros pour la participation au comité des comptes et au comité de sélection des administrateurs. Il a quitté le conseil d'administration en avril 2015.

Yves Gabriel a reçu, pour les jetons Bouygues, 8 875 euros en 2015 et 25 000 euros en 2014. Quittant ses fonctions dans le Groupe pour partir à la retraite, Yves Gabriel a démissionné de son mandat d'administrateur le 15 mars 2015.

¹ représentant des salariés. Nommé membre du comité des rémunérations le 24 février 2015

² représentante des salariés. Nommée membre du comité de l'éthique, de la RSE et du mécénat le 24 février 2015

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

Rémunérations des administrateurs salariés

Trois administrateurs sont salariés de la société Bouygues (François Bertière, Hervé Le Bouc et Nonce Paolini). 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 deux dirigeants mandataires sociaux (voir, dans la section 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. Pour l'exercice 2015, le conseil d'administration a décidé d'apporter des modifications aux règles de détermination des rémunérations variables des administrateurs salariés telles qu'exposées ci-avant.

- Cinq critères (P1, P2, P3, P4 et P5) déterminent désormais la rémunération variable. Un nouveau critère P2 a en effet été ajouté sur recommandation du comité des rémunérations, celui de la marge opérationnelle courante du métier dont est en charge l'administrateur salarié. La méthode de détermination de cette partie de la rémunération variable est identique à celle appliquée pour mettre en œuvre les critères P1, P3 et P4 qui restent inchangés (cf. section 5.4.1.4). Le nouveau critère P2 représente 10 % de la rémunération fixe si l'objectif est atteint. Le critère P3 (qui était le critère P2 jusqu'à l'adjonction d'un cinquième critère) représente 25 % de la rémunération fixe si l'objectif est atteint.
- Un critère « Développement RSE » a été ajouté aux critères qualitatifs P5.
- Un « correctif » peut être appliqué à P3.

Les critères de la rémunération variable sont donc les suivants :

- P1 = évolution 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 Construction, Bouygues Immobilier, Colas ou TF1) (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 (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.

Objectifs		Méthode de calcul de la rémunération variable
		Performance = objectif
P1	Résultat opérationnel de l'exercice prévu au plan 2015	30 %
P2	Pourcentage de marge opérationnelle courante du plan 2015 du métier	10 %
P3	Bénéfice net consolidé de l'exercice prévu au plan 2015 du métier	25 %
		+ si le bénéfice net consolidé prévu par le plan 2015 est inférieur d'au moins 20 % au bénéfice net de l'exercice 2014, P2 est plafonné à 25 %
P4	Bénéfice net consolidé réalisé par le métier au cours de l'exercice précédent (BNC 2014)	35 %
P5	Objectifs qualitatifs dont Éthique et RSE pour 20 %	50 %
		150 %
Plafond		150 %

Calcul de la rémunération variable Réel 2015			
	F. Bertière	H. Le Bouc	N. Paolini
P1	60 %	60 %	60 %
P2	10 %	15,77 %	8,75 %
P3	25 %	20,80 %	0 %
P4	0 %	46,99 %	0 %
P5	50 %	50 %	50 %
	145 %	193,56 %	118,75 %

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 (F. Bertière : Bouygues Immobilier ; H. Le Bouc : Colas ; N. Paolini : TF1).

Rémunération des trois administrateurs salariés au titre de l'exercice 2015

Au titre de l'exercice 2015, le comité des rémunérations a procédé à l'évaluation du niveau auquel les critères de la rémunération variable ont été atteints par chaque administrateur salarié.

Les administrateurs salariés ont pu obtenir la rémunération variable indiquée ci-après.

Tableau 5 – Récapitulatif détaillé des rémunérations des administrateurs salariés

Fonction et ancienneté dans le Groupe	Rémunération ^a	Montants ^b au titre de l'exercice 2015 (en euro)		Montants ^b au titre de l'exercice 2014 (en euro)		Critères de la rémunération variable (exercice 2015)
		dus ^c	versés	dus ^c	versés	
F. Bertière Administrateur (31 ans)	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 Bouygues Immobilier par rapport au plan (10 %) • 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 2014 (35 %). • P5 = Critères qualitatifs (50 %)
	• Évolution	0 %		0 %		
	Variable	1 334 000	1 380 000	1 380 000	891 572	
	• Évolution	- 3 %		+ 54,78 %		
	• Part variable/fixe ^d	145 %		150 %		
	• Plafond ^e	150 %		150 %		
	Exceptionnelle					
Jetons de présence	45 000	45 000	44 000	44 000		
Avantages en nature	4 944	4 944	4 944	4 944		
TOTAL	2 303 944	2 303 944	2 348 944	1 860 516		
H. Le Bouc Administrateur (38 ans)	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 2014 (35 %) • P5 = Critères qualitatifs (50 %)
	• Évolution	0 %		0 %		
	Variable	1 380 000	1 380 000	1 380 000	1 024 512	
	• Évolution	0 %		+ 34,70 %		
	• Part variable/fixe ^d	150 %		150 %		
	• Plafond ^e	150 %				
	Exceptionnelle					
Jetons de présence	45 000	45 000	44 000	44 000		
Avantages en nature	4 100	4 100	4 100	4 100		
TOTAL	2 349 100	2 349 100	2 348 100	1 992 612		

N. Paolini Administrateur (27 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 TF1 par rapport au plan (10 %) • P3 = Évolution du bénéfice net consolidé de TF1 par rapport au plan (25 %). • P4 = Évolution du bénéfice net consolidé de TF1 par rapport à l'exercice 2014 (35 %). • P5 = Critères qualitatifs (50 %).	
	• Évolution	0 %		0 %			
	Variable	1 092 500	1 380 000	1 380 000	1 024 512		
	• Évolution	- 21 %		+ 34,70 %			
	• Part variable/fixe ^d	19 %		150 %			
	• Plafond ^e	150 %		150 %			
	Exceptionnelle						
	Jetons de présence	55 107	55 107	56 000	56 000		
	Avantages en nature	5 037	5 037	5 037	5 037		
	TOTAL	2 072 644	2 072 644	2 361 037	2 005 549		

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

(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

Contrats de travail des trois administrateurs salariés

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

Retraite additive

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

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

Nom	Rente annuelle (en milliers d'euros)
BERTIÈRE François	263
LE BOUC Hervé	188
PAOLINI Nonce	176

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.

Exercice 2016

Pour l'exercice 2016, le conseil d'administration se réserve d'apporter quelques modifications aux règles de détermination des rémunérations variables, notamment pour introduire un critère RSE dans l'appréciation de la rémunération variable des deux mandataires sociaux.

Par ailleurs, s'il n'y a pas lieu de définir des conditions de performance déterminant le bénéfice de droits supplémentaires à pension de retraite pour les deux mandataires sociaux, ceux-ci ne pouvant plus acquérir de tels droits, le conseil définira des conditions de performance s'appliquant aux autres bénéficiaires du régime de retraite à prestations définies.



**RAPPORT SUR LES OPTIONS
OU ACTIONS DE PERFORMANCE 2015**

(RAPPORT REQUIS PAR LES ARTICLES L. 225-184 ET
L. 225-197-4 DU CODE DE COMMERCE)

Mise à jour du 23 février 2016

Rapport sur les options ou actions de performance 2015

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

Le présent chapitre rassemble les rapports requis par le Code de commerce et les tableaux recommandés par le code de gouvernement d'entreprise Afep-Medef ou par l'AMF dans ses publications relatives à l'information à donner dans les documents de référence sur la rémunération des mandataires sociaux.

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

L'assemblée générale mixte du 25 avril 2013, par sa vingt-huitième 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 économiques 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 ;
- plus de mille dirigeants et collaborateurs 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 ;
- dans sa séance du 2 décembre 2010, le conseil d'administration a modifié les fenêtres négatives imposées aux dirigeants et aux collaborateurs concernés. Dorénavant, la levée d'option ou la cession par un dirigeant ou collaborateur concerné d'actions issues d'une levée d'options n'est pas autorisée :
 - pendant les trente jours calendaires précédant la publication des comptes des premier et troisième trimestres, tout comme ceux 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 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 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 de personnes ayant accès aux informations privilégiées ; rappel des devoirs d'abstention ; information sur les dispositions du droit boursier ; recommandation de mise en place de mandats de gestion programmée. Un programme de conformité spécifique a été adopté et diffusé dans le Groupe en 2014.

Règles spécifiques applicables aux deux mandataires sociaux

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) ;
- 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 quatre 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. Cette disposition a été mise en œuvre lors de l'attribution d'options en 2008, 2009 et 2010 (en 2011, 2012, 2013, 2014 et 2015, à leur demande, les dirigeants mandataires sociaux n'ont pas été attributaires de stock-options ou d'actions gratuites). Le Conseil a choisi de fixer une quantité d'actions issues de levées d'options, les dirigeants mandataires sociaux étant tenus de les conserver au nominatif jusqu'à la cessation de leurs fonctions, soit en propre, soit par l'intermédiaire d'une société. Le pourcentage des actions à conserver correspond pour les plans 2008, 2009 et 2010 à 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 ;
- le règlement intérieur rappelle enfin que l'AMF recommande aux dirigeants de mettre en place des mandats de gestion programmée.

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 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 2015 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.

Les options de souscription attribuées à, ou levées par, les dirigeants mandataires sociaux et les administrateurs salariés en 2015

Des options donnant droit à la souscription d'actions Bouygues nouvelles ont été consenties durant l'année 2015. Le 23 avril 2015, le conseil d'administration a décidé l'attribution à la date du 28 mai 2015 de 2 739 600 options à 904 bénéficiaires, mandataires sociaux ou salariés de la société ou des sociétés du groupe Bouygues.

Le prix d'exercice a été fixé à 37,106 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 3,20 euros.

Ce plan d'options représentait 0,81 % du capital de la société au 31 mars 2015^a.

Tableau 5 – Options de souscription consenties aux dirigeants mandataires sociaux et administrateurs salariés de la société Bouygues

Sur proposition de Martin Bouygues et d'Olivier Bouygues, le Conseil n'a pas octroyé d'options aux deux dirigeants mandataires sociaux en 2015.

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 euros)
François Bertièrre	Bouygues	28 mai 2015	80 000	37,106
Hervé Le Bouc	Bouygues	28 mai 2015	80 000	37,106
Nonce Paolini	Bouygues	28 mai 2015	135 000	37,106
TOTAL			295 000	

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

Tableau 6 – Levées d'options de souscription effectuées par les dirigeants mandataires sociaux ou administrateurs salariés de la société Bouygues en 2015

Noms	Plan concerné	Nombre d'options levées	Prix d'exercice des options (en euros)
Martin Bouygues	01/04/2009	202 591	25,62

Les actions de performance

Tableau 7 – Actions de performance attribuées à chaque dirigeant mandataire social

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

Tableau 8 – 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.

Récapitulatif des plans d'options en cours de validité

Tableau 9 – La répartition des options de souscription par plan et par catégorie de bénéficiaires

	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Date de l'assemblée	23/04/2015	21/04/2011	21/04/2011	21/04/2011	21/04/2011	24/04/2008	24/04/2008
Date d'attribution	28/05/2015	27/03/2014	28/03/2013	13/06/2012	14/06/2011	30/06/2010	01/04/2009
Nombre d'options attribuées par le conseil d'administration ^b	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	4 672 200 (4 731 074) ^c
• dont dirigeants mandataires sociaux et administrateurs salariés ^{(a) (b)}	Total 295 000	Total : 375 000	Total : 320 000	Total : 388 000	Total : 388 000 (393 028) ^c	Total : 770 000 (779 975) ^c	Total : 900 000 (911 659) ^c
						M. Bouygues : 160 000	M. Bouygues : 200 000
						O. Bouygues : 90 000	O. Bouygues : 100 000
	F. Bertière : 80 000	F. Bertière : 80 000	F. Bertière : 80 000	F. Bertière : 97 000	F. Bertière : 97 000	F. Bertière : 130 000	F. Bertière : 150 000
	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	H. Le Bouc : 150 000
	N. Paolini : 135 000	N. Paolini : 80 000	N. Paolini : 80 000	N. Paolini : 97 000	N. Paolini : 97 000	N. Paolini : 130 000	N. Paolini : 150 000
• dont dix salariés de la société	360 800	289 100	335 800	402 800	404 200 (409 441) ^c	534 000 (540 920) ^c	520 000 (526 741) ^c
Prix d'exercice d'origine avant ajustement	37,106 €	30,32 €	22,28 €	20,11 €	31,84 €	34,52 €	25,95 €
Prix d'exercice après ajustement ^b	37,106 €	30,32 €	22,28 €	20,11 €	31,43 €	34,08 €	25,62 €
Point de départ d'exercice	28/05/2015	28/03/2018	29/03/2017	14/06/2016	14/06/2015	30/06/2014	01/04/2013
Date d'expiration	28/05/2025	27/09/2021	28/09/2020	13/12/2019	14/12/2018	30/12/2017	30/09/2016
Nombre d'options annulées ou caduques	22 300	59 350	110 125	179 338	237 404 ^c	371 131 ^c	380 629 ^c
Nombre d'options en cours de validité au 31/12/2015	1 703 744	3 293 393	2 383 850	2 718 738	2 659 030 ^c	2 729 851 ^c	2 717 300 ^c
Nombre d'options exercées depuis le 01/01/2016 jusqu'au 31/01/2016			615	1 125			14 827
TOTAL OPTIONS EN COURS DE VALIDITE AU 31/12/2015		18 205 906					

(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

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

Tableau 10 – Options de souscription consenties aux dix 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 euros)
Pierre Auberger	Bouygues	28 mai 2015	8 300	37,106
Jacques Bernard	Bouygues	28 mai 2015	15 000	37,106
Philippe Bonnave	Bouygues	28 mai 2015	80 000	37,106
Georges Colombani	Bouygues	28 mai 2015	15 000	37,106
Emmanuel Forest	Bouygues	28 mai 2015	13 500	37,106
Jean-François Guillemin	Bouygues	28 mai 2015	27 000	37,106
Philippe Marien	Bouygues	28 mai 2015	80 000	37,106
Olivier Roussat	Bouygues	28 mai 2015	80 000	37,106
Jean-Claude Tostivin	Bouygues	28 mai 2015	27 000	37,106
Gilles Zancanaro	Bouygues	28 mai 2015	15 000	37,106
TOTAL			360 800	

Tableau 10 bis – Options de souscription levées au cours de l'exercice 2015 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)
Pierre Auberger	Bouygues	14/06/2011	7 598	31,43
Jacques Bernard	Bouygues	01/04/2009	30 389	25,62
		13/06/2012	4 800	20,11
Gérard Bucourt	Bouygues	01/04/2009	12 156	25,62
		30/06/2010	11 143	34,08
Robert Brard	Bouygues	14/06/2011	8 408	31,43
		01/04/2009	9 117	25,62
Georges Colombani	Bouygues	01/04/2009	20 260	25,62
		13/06/2012	700	20,11
Jean-François Guillemin	Bouygues	01/04/2009	35 648	25,62
Philippe Marien	Bouygues	01/04/2009	101 296	25,62
Olivier Roussat	Bouygues	01/04/2009	31 296	25,62
		14/06/2011	90 000	31,43
Jean-Claude Tostivin	Bouygues	01/04/2009	50 648	25,62
Gilles Zancanaro	Bouygues	30/06/2010	26 337	34,08
TOTAL			439 796	

Au cours de l'exercice 2015, 2 373 664 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.