



PARIS
30/03/2018

Rapports sur les Rémunérations 2017 et 2018

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

Rapport sur les options ou actions de performance 2017

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 2017

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 visés par la résolution n° 12 de l'assemblée générale du 27 avril 2017.

5.4.1.1 Les principes et règles de détermination des rémunérations accordées en 2017 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 guide d'application du code Afep-Medef publié en octobre 2016 par le Haut Comité de gouvernement d'entreprise et la version mise à jour en novembre 2016 du code Afep-Medef.

Les principes et règles retenus par le conseil d'administration et ayant servi à fixer les rémunérations de l'exercice 2017 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 27 avril 2017 les principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux pour l'exercice 2017. Par sa douzième résolution l'assemblée générale a approuvé cette politique de rémunération en exprimant 90,13 % 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 2017.
- 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 exerce parallèlement à sa fonction de directeur général délégué de Bouygues le mandat de président-directeur général de Bouygues Telecom. Aussi sa rémunération est-elle prise en charge par Bouygues à hauteur de 60 % et par Bouygues Telecom à hauteur de 40 %.

B. Structure générale des rémunérations 2017 des dirigeants mandataires sociaux

Rémunération fixe (RF)
Rémunération variable annuelle conditionnée à des performances
Rémunération variable pluriannuelle conditionnée à des performances ^a
Jetons de présence
Avantages en nature
Retraite additive conditionnée à des performances

(a) octroyée en 2017 à Martin Bouygues et à Olivier Bouygues uniquement

C. Rémunération fixe 2017

Définies en 1999, les règles de détermination de la rémunération fixe ont été depuis appliquées de façon constante. La rémunération fixe (RF) 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 2017

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 2017

DESCRIPTION GÉNÉRALE DE LA MÉTHODE DE DÉTERMINATION DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE 2017 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 2017 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 2017 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 2017 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) de l'exercice/Objectif = ROC du plan 2017 ;

P2 = Résultat net consolidé part du Groupe (RNC) de l'exercice (hors éléments exceptionnels)/Objectif = RNC du plan 2017 ;

P3 = Résultat net consolidé part du Groupe (RNC) de l'exercice /Objectif = RNC part du Groupe de l'exercice précédent ;

P4 = Variation de l'endettement net (VEN) de l'exercice (hors croissances externes non prévues au plan)/VEN prévue par le plan 2017 ;

P5 = Critères qualitatifs définis par le conseil d'administration (performance dans les domaines de la RSE et de la Conformité)

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 2017 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 est supérieure à l'Objectif :

P1 = de 40 % à 70 % de RF

P2 = de 40 % à 70 % de RF

P3 = de 30 % à 50 % de RF

P4 = de 20 % à 30 % de RF

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

La prime P5 est fixée en fonction des performances (de RSE et de la Conformité) appréciées par le conseil d'administration, à l'intérieur d'un plafond = 30 % de RF.

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 (soit 1 472 000 euros)**.

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

Objectifs		Méthode de calcul de la rémunération variable		
		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 2017 en % de RF
P1	Résultat opérationnel courant de l'exercice prévu au plan 2017	40 %	70 %	47,5 %
P2	Résultat net consolidé de l'exercice prévu au plan 2017	40 %	70 %	70 %
P3	Résultat net consolidé réalisé au cours de l'exercice précédent (RNC 2016)	30 %	50 %	50 %
P4	Variation de l'endettement net prévu par le plan 2017	20 %	30 %	30 %
P5	Objectifs qualitatifs (RSE – Conformité)	30 %	30 %	30 %
		Total = 160 % de RF	Total = 250 % de RF Ramenée à 160 %	Total = 227,5 % de RF Ramenée à 160 %
Plafond		160 %	160 %	160 %

RF : rémunération fixe

F. Rémunération variable pluriannuelle 2017

Le bénéfice d'une rémunération variable pluriannuelle a été accordé à Martin Bouygues et Olivier Bouygues en 2017. Olivier Roussat et Philippe Marien ayant été nommés en 2016, le bénéfice d'une rémunération variable pluriannuelle ne leur a pas été accordé en 2017.

La rémunération variable pluriannuelle 2017 de Martin Bouygues et d'Olivier Bouygues 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 consolidés du Groupe (ROC) réalisés au titre des trois exercices 2017, 2016 et 2015/Moyenne des ROC 2017, 2016 et 2015 fixés comme objectifs par le plan d'affaires.

P7 = Moyenne des résultats nets consolidés du Groupe (RNC) réalisés au titre des exercices 2017, 2016 et 2015/Moyenne des RNC 2017, 2016 et 2015 fixés comme objectifs par le plan d'affaires.

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

La méthode de détermination de la rémunération variable pluriannuelle 2017 de Martin Bouygues et d'Olivier Bouygues est la suivante :

(RF = Rémunération Fixe)

P6 → Si l'objectif est atteint P6 = 0

→ Si la Moyenne des trois ROC réalisés est supérieure d'au moins 20 % à l'Objectif → P6 = 15 % de RF

P7 → si l'Objectif est atteint P7 = 0

→ Si la Moyenne des trois RNC réalisés est supérieure d'au moins 20 % à l'Objectif → P7 = 15 % de RF

Entre ces limites le poids effectif de chaque prime est défini par interpolation linéaire entre 0 et 15 %.

Cette rémunération pluriannuelle 2017 ne peut donc dépasser le plafond de 30 % de RF (soit 276 000 euros).

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

Objectif	Méthode de calcul de la rémunération variable pluriannuelle (RVPA)		RVPA attribuée compte tenu de la performance 2017
	RVPA théorique		
	Si l'Objectif est atteint	Si le résultat atteint est > à l'Objectif d'au moins 20 %	
P6 : Moyenne des ROC 2017, 2016 et 2015 prévus par le Plan	0 % de RF	15 % de RF Variation linéaire entre 0 et 15 %	4,5 % de RF
P7 : Moyenne des RNC 2017, 2016 et 2015 prévus par le Plan	0 % de RF	15 % de RF Variation linéaire entre 0 et 15 %	15 % de RF
Plafond		30 %	30 %
RVPA 2017			19,5 %

G. Rémunération exceptionnelle

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

H. Jetons de présence 2017

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

I. Retraite additive 2017

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 2017

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

Martin Bouygues et Olivier Bouygues ne peuvent plus acquérir en 2017 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.

Philippe Marien et Olivier Roussat ayant été nommés directeurs généraux délégués, le conseil d'administration a défini les conditions de performance à atteindre pour qu'ils acquièrent des droits à pension au titre de l'exercice 2017.

La méthode de calcul des droits à pension 2017 est résumée dans le tableau ci-après :

Retraite additive		
Plafond annuel d'acquisition des droits à pension = 0,92 % du salaire de référence 2017 (Fixe + Variable annuel)		
Conditions de performance		
Objectif = moyenne plans – 10 % (moyenne des RNC prévus par les plans 2017 et 2016)	Si la moyenne des RNC réalisés en 2017 et 2016 est < de + de 10 % à l'Objectif Droits à pension = 0	Si la moyenne des RNC réalisés en 2017 et 2016 = ou > Objectif Droits à pension = 0,92 %
<p>Variation linéaire entre 0 et 0,92 %</p>		
Rappel : plafond global d'acquisition des droits à pension = 8 x le plafond de la Sécurité sociale = 313 824 € en 2017		

Nota : les droits à pension annuels 2017 sont conditionnés à la performance des RNC des exercices 2017 et 2016. En 2018 les droits à pension annuels seraient conditionnés à la performance des RNC des exercices 2018, 2017 et 2016.

Ces performances ont été atteintes par Philippe Marien et Olivier Roussat en 2017. 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 ARRCO, AGIRC,
 - 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, 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 (313 824 euros en 2017) ;
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 euro
Martin Bouygues	310 074
Olivier Bouygues	222 174
Philippe Marien	174 263
Olivier Roussat	237 922

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.

J. 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 27 avril 2017 (quatrième résolution) dans le cadre de la procédure des conventions réglementées.

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

Il est rappelé qu'Olivier Roussat exerçant parallèlement à sa 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 %.

K. Assemblée générale mixte du 27 avril 2017 – Say on Pay

Rappel : l'assemblée générale réunie le 27 avril 2017 a donné un avis favorable sur les éléments de la rémunération attribuée au titre de l'exercice 2016 à Martin Bouygues (huitième résolution adoptée à 98,29 % des voix), à Olivier Bouygues (neuvième résolution adoptée à 98,27 % des voix), à Philippe Marien (dixième résolution adoptée à 97,48 % des voix) et à Olivier Roussat (onzième résolution adoptée à 97,48 % des voix).

5.4.1.2 Rémunération des dirigeants mandataires sociaux au titre de l'exercice 2017

Descriptif de la rémunération de Martin Bouygues, président-directeur général, au titre de l'exercice 2017

I. Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2017 soumis à l'approbation de l'assemblée générale du 26 avril 2018 (résolution n° 7)	Montants ou valorisation comptable en euro	Commentaires
Rémunération fixe	920 000	La rémunération fixe de Martin Bouygues est inchangée depuis 2003.
Évolution/2016	0 %	
Rémunération variable annuelle	1 472 000	Critères de la rémunération variable (exercice 2017) : cf. rubrique 5.4.1.1 (E) ci-avant
Évolution/2016	+ 6,67 %	
Part variable/fixe ^a	160 %	
Plafond ^b	160 %	
Rémunération variable pluriannuelle	179 400	Rémunération à moyen terme mise en place pour la première fois en 2017 par le conseil d'administration
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	90 200	<ul style="list-style-type: none"> • dont jetons de présence Bouygues : 70 000 • dont jetons de présence Filiales : 20 200
Valorisation des avantages en nature	31 892	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 2017 qui ont fait l'objet d'une approbation par l'assemblée générale au titre	Montants ou valorisation comptable en euro	Commentaires

**de la procédure des
conventions réglementées
(assemblée générale du 27 avril
2017, résolution n° 4)**

Indemnité de départ	Aucune indemnité de départ
Indemnité de non-concurrence	Aucune indemnité de non-concurrence
Régime de retraite complémentaire	<p>Martin Bouygues bénéficie, au même titre et sous les mêmes conditions que les autres membres du comité de direction générale de Bouygues, d'un régime de retraite supplémentaire ouvrant droit à une pension annuelle de 0,92 % du salaire de référence (moyenne des trois meilleures années) par année d'ancienneté dans le régime, plafonné à huit fois le plafond de la Sécurité sociale, soit 313 824 euros en 2017. Martin Bouygues, ayant atteint ce plafond, ne peut plus acquérir de droits à retraite supplémentaire.</p> <p>Le bénéfice de cette retraite supplémentaire n'est acquis qu'après dix ans d'ancienneté dans le Groupe et si l'intéressé est présent au sein du comité de direction générale de Bouygues lors du départ à la retraite. En cas de départ à la retraite en 2017, Martin Bouygues aurait bénéficié, compte tenu de son ancienneté, d'une pension annuelle de 310 074 euros (étant précisé que le plafond de 313 824 euros est atteint, Martin Bouygues ayant par ailleurs acquis des droits à pension du fait de ses fonctions chez SCDM). Conformément au code Afep-Medef, ce montant n'excède pas 45 % du revenu de référence.</p>

TOTAL **2 693 492**

Évolution/2016 + 12,16 %

(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 2017

I. Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2017 soumis à l'approbation de l'assemblée générale du 26 avril 2018 (résolution n° 8)	Montants ou valorisation comptable	Commentaires
	en euro	
Rémunération fixe	500 000	La rémunération fixe d'Olivier Bouygues est inchangée depuis 2009.
Évolution/2016	0 %	
Rémunération variable annuelle	800 000	Critères de la rémunération variable (exercice 2017) : cf. rubrique 5.4.1.1 (E) ci-avant
Évolution/2016	+ 6,67 %	
Part variable/fixe ^a	160 %	
Plafond ^b	160 %	
Rémunération variable pluriannuelle	97 500	Rémunération à moyen terme mise en place pour la première fois en 2017 par le conseil d'administration
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	90 417	
	<ul style="list-style-type: none"> • dont jetons de présence Bouygues : 40 000 • dont jetons de présence Filiales : 50 417 	
Valorisation des avantages en nature	11 631	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 2017 qui ont fait l'objet d'une approbation par l'assemblée générale au titre de la procédure des conventions réglementées (assemblée générale du 27 avril 2017, résolution n° 4)	Montants ou valorisation comptable	Commentaires
	en euro	
Indemnité de départ		Aucune indemnité de départ

Indemnité de non-concurrence	Aucune indemnité de non-concurrence
Régime de retraite complémentaire	<p>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 313 824 euros en 2017. Olivier Bouygues ne peut plus acquérir de droits à retraite supplémentaire, ayant atteint ce plafond.</p> <p>Le bénéfice de cette retraite supplémentaire n'est acquis qu'après dix ans d'ancienneté dans le Groupe et si l'intéressé est présent au sein du comité de direction générale de Bouygues lors du départ à la retraite. En cas de départ à la retraite en 2017, Olivier Bouygues aurait bénéficié, compte tenu de son ancienneté, d'une pension annuelle de 222 174 euros (étant précisé que le plafond de 313 824 euros est atteint, Olivier Bouygues ayant par ailleurs acquis des droits à pension du fait de ses fonctions chez SCDM).</p> <p>Conformément au code Afep-Medef, ce montant n'excède pas 45 % du revenu de référence.</p>
TOTAL	1 499 548
Évolution/2016	+ 12,19 %
(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 2017

I. Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2017 soumis à l'approbation de l'assemblée générale du 26 avril 2018 (résolution n° 10)	Montants ou valorisation comptable	Commentaires
	en euro	
Rémunération fixe	552 000	Correspond à 60 % de la rémunération fixe d'Olivier Roussat, le solde étant à la charge de Bouygues Telecom
Évolution/2016	non applicable	Olivier Roussat a été nommé directeur général délégué le 30 août 2016 (voir ci-dessous rubrique TOTAL)
Rémunération variable	883 200	Correspond à 60 % de la rémunération variable d'Olivier Roussat, le solde étant à la charge de Bouygues Telecom
Évolution/2016	non applicable	Critères de la rémunération variable (exercice 2017) : cf. rubrique 5.4.1.1 (E) ci-avant
Part variable/fixe ^a	160 %	
Plafond ^b	160 %	
Rémunération variable pluriannuelle		Aucune rémunération variable pluriannuelle
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 : 34 550	
Valorisation des avantages en nature	16 504	Voiture de fonction et assurance chômage
II. Pour mémoire : éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2017 qui ont fait l'objet d'une approbation par l'assemblée générale au titre de la procédure des conventions réglementées (assemblée générale du 27 avril 2017, résolution n° 4)		
	Montants ou valorisation comptable	Commentaires
	en euro	
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 313 824 euros en 2017.

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 2017, Olivier Roussat aurait bénéficié, compte tenu de son ancienneté, d'une pension annuelle de 237 922 euros.

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

TOTAL

1 486 254

Rappel : Olivier Roussat a été nommé directeur général délégué le 30 août 2016. Au titre des quatre derniers mois de l'exercice 2016, le montant total des éléments de sa rémunération s'élevait à 476 037 euros (60 % de ces éléments, le solde de 40 % étant à la charge de Bouygues Telecom).

(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 2017

I. Éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2017 soumis à l'approbation de l'assemblée générale du 26 avril 2018 (résolution n° 9)	Montants ou valorisation comptable en euro	Commentaires
Rémunération fixe	920 000	Philippe Marien a été nommé directeur général délégué le 30 août 2016 (voir ci-dessous rubrique TOTAL)
Évolution/2016	non applicable	
Rémunération variable	1 472 000	
Évolution/2016	non applicable	Critères de la rémunération variable (exercice 2017) : cf. rubrique 5.4.1.1 (E) ci-avant
Part variable/fixe ^a	160 %	
Plafond ^b	160 %	
Rémunération variable pluriannuelle		Aucune rémunération variable pluriannuelle
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 : 78 400	
Valorisation des avantages en nature	8 533	Voiture de fonction
II. Pour mémoire : éléments de la rémunération due ou attribuée au titre de l'exercice 2017 qui ont fait l'objet d'une approbation par l'assemblée générale au titre de la procédure des conventions réglementées (assemblée générale du 27 avril 2017, résolution n° 4)	Montants ou valorisation comptable en euro	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 313 824 euros en 2017.

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 2017, Philippe Marien aurait bénéficié, compte tenu de son ancienneté, d'une pension annuelle de 174 263 euros.

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

TOTAL

2 478 933

Rappel : Philippe Marien a été nommé directeur général délégué le 30 août 2016. Au titre des quatre derniers mois de l'exercice 2016, le montant total des éléments de sa rémunération s'élevait à 640 016 euros.

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

Tableau 2 – Récapitulatif général des rémunérations, avantages en nature et options consentis aux quatre dirigeants mandataires sociaux en 2017

en euro	Martin Bouygues (P-dg)		Olivier Bouygues (Dgd)		Olivier Roussat (Dgd)		Philippe Marien (Dgd)	
	en 2017	en 2016	en 2017	en 2016	en 2017	en 2016	en 2017	en 2016
Rémunérations dues au titre de l'exercice ou de la période (voir détail tableau 3 et tableau 4)	2 693 492	2 401 522	1 499 548	1 336 631	1 486 254	476 034	2 478 933	640 116
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice ou de la période ^a								
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice ou de la période ^b								
TOTAL	2 693 492	2 401 522	1 499 548	1 336 631	1 486 254	476 034	2 478 933	640 116
VARIATION 2017/2016	+ 12,16 %		+ 12,19 %		non applicable		non applicable	

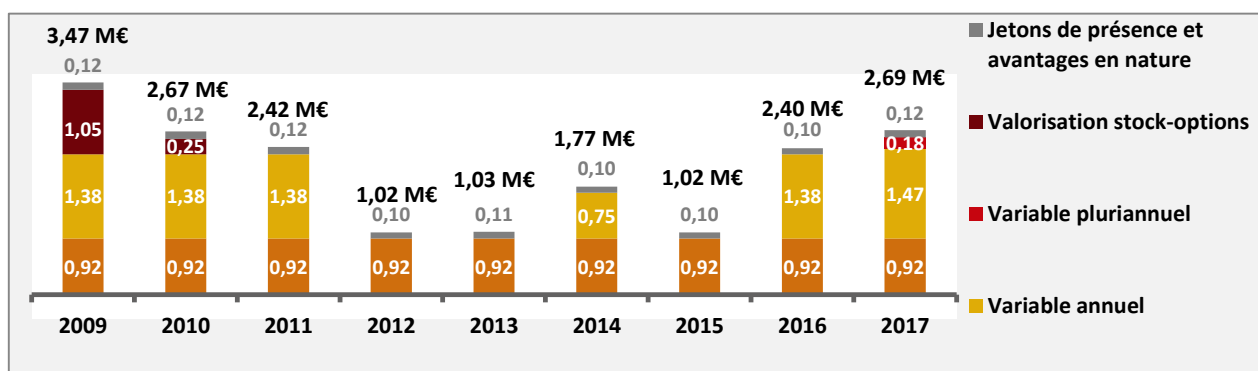
(a) Aucune option n'a été attribuée à Martin Bouygues et à Olivier Bouygues en 2016 et en 2017. 80 000 options ont été attribuées respectivement à Olivier Roussat et à Philippe Marien en mai 2016 avant leur nomination en qualité de directeurs généraux délégués. Aucune option ne leur a été attribuée en 2017.

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

Martin Bouygues – Président-directeur général

Nombre d'options attribuées en 2017 : 0

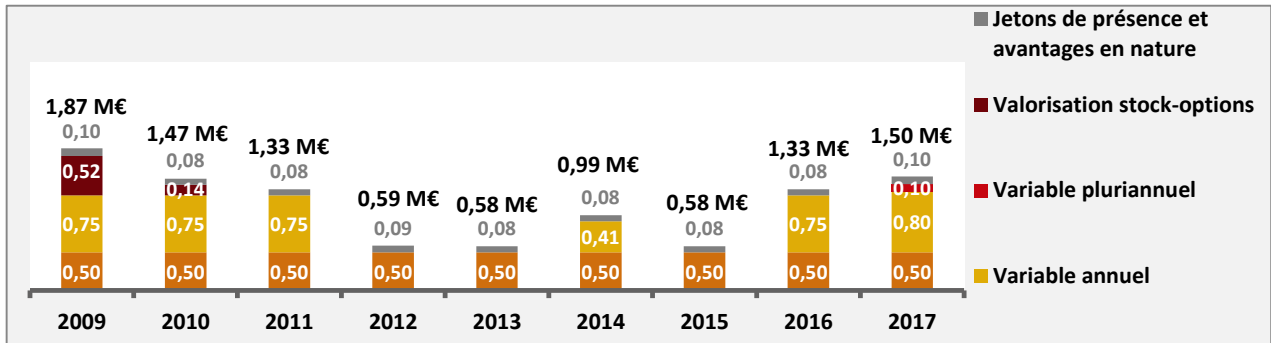
en millions d'euros



Olivier Bouygues – Directeur général délégué

Nombre d'options attribuées en 2017 : 0

en millions d'euros



Nota : Olivier Roussat et Philippe Marien ayant été nommés directeurs généraux délégués le 30 août 2016, la comparaison 2016/2017 n'est pas pertinente. L'évolution de leurs rémunérations sera présentée dans le document de référence 2018

Tableau 3 – Récapitulatif détaillé des rémunérations des quatre dirigeants mandataires sociaux au titre de l'exercice 2017

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 2017 en euro		Montants ^b au titre de l'exercice 2016 en euro		Critères de la rémunération ^f variable (exercice 2017)
		dus ^c	versés	dus ^c	versés	
Martin Bouygues Président-directeur général (44 ans)	Fixe	920 000	920 000	920 000	920 000	<ul style="list-style-type: none"> • P1 = Résultat opérationnel courant par rapport au plan (40 %) • P2 = Résultat net consolidé^g par rapport au plan (40 %) • P3 = Évolution du résultat net consolidé^g par rapport à 2016 (30 %) • P4 = Variation de l'endettement net par rapport au plan (20 %) • P5 = Critères qualitatifs : en matière de RSE et de Conformité (30 %)
	• Évolution	0 %	0 %	0 %	0 %	
	Variable	1 472 000	1 380 000	1 380 000	0	
	• Évolution	+ 6,67 %				
	• Part variable/fixe ^d	160 %		150 %		
	• Plafond ^e	160 %		150 %		
	Variable pluriannuel	179 400	0	0	0	
	Exceptionnelle					
Jetons de présence	90 200	90 200	70 200	70 200		
Avantages en nature	31 892	31 892	31 322	31 322		
Total		2 693 492	2 422 092^h	2 401 522	1 021 522	
Olivier Bouygues Directeur général délégué (44 ans)	Fixe	500 000	500 000	500 000	500 000	<ul style="list-style-type: none"> • P1 = Résultat opérationnel courant par rapport au plan(40%) • P2 = Résultat net consolidé^g par rapport au plan (40 %) • P3 = Évolution du résultat net consolidé ^g par rapport à 2016 (30 %) • P4 = Variation de l'endettement net par rapport au plan (20 %) • P5 = Critères qualitatifs : en matière de RSE et de Conformité (30 %)
	• Évolution	0 %	0 %	0 %	0 %	
	Variable	800 000	750 000	750 000	0	
	• Évolution	+ 6,67 %				
	• Part variable/fixe ^d	160 %		150 %		
	• Plafond ^e	160 %		150 %		
	Variable pluriannuel	97 500	0	0	0	
	Exceptionnelle					
Jetons de présence	90 417	90 417	75 875	75 875		
Avantages en nature	11 631	11 631	10 756	10 756		
Total		1 499 548	1 352 048^h	1 336 631	586 631	

Voir notes au bas du tableau de la page suivante

Fonction et ancienneté dans le Groupe	Rémunération ^a	Montants ^b au titre de l'exercice 2017 en euro		Montants ^b au titre des quatre derniers mois de l'exercice 2016 en euro		Critères de la rémunération ^f variable (exercice 2017)
		dus ^c	versés	dus ^c	versés	
Olivier Roussat Directeur général délégué (23 ans)	Fixe	552 000	552 000	184 000	184 000	• P1 = Résultat opérationnel courant par rapport au plan (40 %)
	• Évolution	non applicable		non applicable		
	Variable	883 200	276 000	276 000		• P2 = Résultat net consolidé ^g par rapport au plan (40 %)
	• Évolution	Non applicable				• P3 = Évolution du résultat net consolidé ^g par rapport à 2016 (30 %)
	• Part variable/fixe ^d	160 %				
	• Plafond ^e	160 %				• P4 = Variation de l'endettement net par rapport au plan (20 %)
	Exceptionnelle					
Jetons de présence	34 550	34 550	11 517	11 517	• P5 = Critères qualitatifs : en matière de RSE et de Conformité (30 %)	
Avantages en nature	16 504	16 504	4 517	4 517		
Total		1 486 254	879 054	476 034	200 034	
Philippe Marien Directeur général délégué (37 ans)	Fixe	920 000	920 000	306 667	306 667	• P1 = Résultat opérationnel courant par rapport au plan (40 %)
	• Évolution	Non applicable		Non applicable		
	Variable	1 472 000	306 667	306 667		• P2 = Résultat net consolidé ^g par rapport au plan (40 %)
	• Évolution	Non applicable				• P3 = Évolution du résultat net consolidé ^g par rapport à 2016 (30 %)
	• Part variable/fixe ^d	160 %		100 %		
	• Plafond ^e	160 %		150 %		• P4 = Variation de l'endettement net par rapport au plan (20 %)
	Exceptionnelle					
Jetons de présence	78 400	78 400	25 567	25 567	• P5 = Critères qualitatifs : en matière de RSE et de Conformité (30 %)	
Avantages en nature	8 533	8 533	1 215	1 215		
Total		2 478 933	1 313 600	640 116	333 449	
TOTAL QUATRE DIRIGEANTS		8 158 227	5 966 794	4 854 303	2 141 636	
MANDATAIRES SOCIAUX						

(a) Sous réserve de la rémunération attribuée à Olivier Roussat en sa qualité de Président-directeur général de Bouygues Telecom 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 était effectivement versée au cours du premier trimestre de l'exercice suivant et qu'à compter de 2018 le versement de la part variable interviendra 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*

(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 (hors éléments exceptionnels)*

(h) *La différence avec 2016 a pour origine la décision de l'assemblée générale du 27 avril 2017 d'augmenter les jetons de présence pour l'exercice 2017 et les exercices ultérieurs. Une légère augmentation des avantages a également été enregistrée en cours d'exercice.*

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 (50 000 euros avant 2017)
- Administrateurs : 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 2017

en euro		Origine (Notas 1 et 2)	2017	2016
M. Bouygues	Président-directeur général	Jetons Bouygues	70 000	50 000
		Jetons filiales	20 200	20 200
O. Bouygues	Directeur général délégué	Jetons Bouygues	40 000	25 000
		Jetons filiales	50 417	50 875
SOUS-TOTAL DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX		JETONS BOUYGUES	110 000	75 000
		JETONS FILIALES	70 617	71 075
		SOUS-TOTAL	180 617	146 075
C. Bouygues	Administrateur	Jetons Bouygues	40 000	16 125
E. Bouygues	Administrateur	Jetons Bouygues	40 000	16 125
		Jetons filiales	12 500	
R. Deflesselle	Administrateur	Jetons Bouygues	40 000	25 000
			12 000	7 000
F. Castagné	Administrateur	Jetons Bouygues	40 000	16 125
			12 000	4 025
C. Gaymard	Administrateur	Jetons Bouygues	40 000	16 125
			16 000	9 030
A.-M. Idrac	Administrateur	Jetons Bouygues	34 400	21 500
			28 000	17 080
P. Kron	Administrateur	Jetons Bouygues	40 000	25 000
C. Lewiner	Administrateur	Jetons Bouygues	40 000	21 500
			12 000	7 000
		Jetons filiales	32 000	26 400
H. le Pas de Sécheval	Administrateur	Jetons Bouygues	34 400	25 000
			28 000	21 000
S. Nombret	Administrateur	Jetons Bouygues	40 000	25 000
			12 000	7 000
Alexandre de Rothschild ^a	Administrateur	Jetons Bouygues	25 800	0
R.-M. Van Lerberghe	Administrateur	Jetons Bouygues	28 800	25 000
			8 640	7 000
M. Vilain	Administrateur	Jetons Bouygues	40 000	25 000
			16 000	14 000
SOUS-TOTAL AUTRES ADMINISTRATEURS (NOTA 3)		JETONS BOUYGUES	628 040	350 635
		JETONS FILIALES	44 500	26 400
		SOUS-TOTAL	672 540	377 035
TOTAL GENERAL JETONS DE PRESENCE DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX + ADMINISTRATEURS (NOTA 4)		JETONS BOUYGUES	772 440	536 610
		JETONS FILIALES	159 117	164 875
		TOTAL	931 557	762 460

(a) nommé administrateur le 27 avril 2017

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 : dans ce tableau les totaux 2016 « autres administrateurs » ne peuvent servir pour une comparaison, cinq administrateurs ayant quitté le conseil d'administration au cours de l'année 2016.

Nota 4 : chaque total général inclut en 2017 les jetons de présence (Bouygues ou filiales) versés à François Bertièrre (jetons Bouygues : 17 200 euros ; jetons filiales : 24 000 euros) et Hervé Le Bouc (jetons Bouygues 17 200 euros ; jetons filiales 20 000 euros) qui ont quitté le conseil

d'administration au cours de l'année 2017. En 2016, chaque total inclut les jetons de présence versés à cinq administrateurs qui ont quitté le Conseil en 2016.

Administrateurs salariés représentant les salariés actionnaires – Administrateurs représentant les salariés

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

5.4.2 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 26 avril 2018.

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 2018 les douze principes généraux sur le fondement desquels seraient déterminés les rémunérations et avantages des dirigeants mandataires sociaux de Bouygues :

1. respect des recommandations du code Afep-Medef ;
2. pendant l'exercice d'un mandat, pas de contrat de travail conclu avec un dirigeant mandataire social ; suspension du contrat de travail dès la nomination d'un dirigeant mandataire social ;
3. aucune indemnité de cessation de fonctions ou indemnité de non-concurrence en cas de départ ;
4. niveau des rémunérations prenant en compte l'existence d'une retraite additive plafonnée et le fait qu'aucune indemnité de cessation de fonctions ou de non-concurrence n'a été consentie ;
5. prise en compte du niveau et de la difficulté des responsabilités du dirigeant mandataire social. Prise en compte de son expérience dans la fonction et de son ancienneté dans le Groupe ;
6. prise en compte des pratiques relevées dans les groupes ou entreprises exerçant des activités comparables ;
7. une structure des rémunérations incitative se décomposant comme suit :
 - une rémunération fixe,
 - une rémunération variable annuelle,
 - une rémunération variable pluriannuelle,
 - des jetons de présence,
 - des avantages en nature limités,
 - une retraite additive ;
8. pas de rémunération variable annuelle différée ;
9. faculté laissée au conseil d'administration de décider le versement d'une rémunération exceptionnelle mais réservée à des circonstances effectivement exceptionnelles ;
10. aucune rémunération supplémentaire versée à un dirigeant mandataire social par une filiale du Groupe en dehors des jetons de présence (étant précisé cependant que la rémunération d'Olivier Roussat sera prise en charge à 60 % par Bouygues et à 40 % par Bouygues Telecom, son activité se répartissant selon ces pourcentages entre les deux sociétés) ;
11. pas d'attribution de stock-options ou actions gratuites aux dirigeants mandataires sociaux en 2018 ;
12. introduction pour la première fois au bénéfice d'Olivier Roussat et de Philippe Marien dans la structure des rémunérations d'un mécanisme de rémunération pluriannuelle (rémunération à moyen terme) déterminée en fonction des performances sur le moyen terme (Martin Bouygues et Olivier Bouygues ont été pour la première fois éligibles à cette rémunération pluriannuelle en 2017).

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

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

5.4.2.2 Critères et méthodes retenus en 2018 par le conseil d'administration pour déterminer, répartir et attribuer les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature 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 2018 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. En 2017, quelques modifications avaient été apportées à ces critères et méthodes, une rémunération variable pluriannuelle (rémunération à moyen terme) avait été introduite mais le conseil d'administration avait jugé pertinent de conserver une majorité des critères et méthodes appliqués depuis de nombreuses années.

1. Rémunération fixe

- 920 000 euros (Martin Bouygues – Philippe Marien)
- 552 000 euros (Olivier Roussat)
- 500 000 euros (Olivier Bouygues)

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

2. Rémunération variable annuelle

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

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

P1 Résultat opérationnel courant (ROC) consolidé du Groupe réalisé au cours de l'exercice/Objectif = ROC du plan 2018

P2 Résultat net consolidé (RNC) du Groupe réalisé au cours de l'exercice/Objectif = RNC du plan 2018

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 2018

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 2018

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)

(a) Responsabilité Sociétale d'Entreprise

P1, P2, P3 et P4

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

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

Chaque prime P1, P2, P3 ou P4 est calculée de la façon suivante :

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

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

P1 = de 0 à 40 % de RF

P2 = de 0 à 40 % de RF

P3 = de 0 à 30 % de RF

P4 = de 0 à 20 % de RF

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

P1 = de 40 % à 70 % de RF

P2 = de 40 % à 70 % de RF

P3 = de 30 % à 50 % de RF

P4 = de 20 % à 30 % de RF

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

P5

Le conseil d'administration définit le poids effectif de P5 sans pouvoir dépasser le plafond de 30 % de RF. Les critères RSE, Conformité et appréciation qualitative globale 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**.

3. Rémunération variable pluriannuelle (Rémunération à moyen terme)

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

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

P7 les résultats nets consolidés (RNC) 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)/les RNC fixés comme objectifs par les plans d'affaires correspondants.

La rémunération variable pluriannuelle serait déterminée de la façon suivante :

(RF = Rémunération Fixe)

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

- 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 résultats nets consolidés du Groupe des exercices fixés comme objectifs par le plan d'affaires.

- Si l'Objectif est atteint, P7 = 0
- Si les RNC sont supérieurs de 20 % à l'Objectif, P7 = 15 % de RF

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

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

Ce nouvel élément de rémunération pouvait déjà bénéficier à Martin Bouygues et à Olivier Bouygues à l'issue de l'exercice 2017. Il pourrait bénéficier pour la première fois à Philippe Marien et Olivier Roussat à l'issue de l'exercice 2018, les exercices 2017 et 2018 étant pris comme base de référence.

À l'issue de l'exercice 2019, puis de chacun des exercices ultérieurs, la base de référence serait pour Olivier Roussat et Philippe Marien comme pour Martin Bouygues et Olivier Bouygues sur les trois exercices précédents.

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 de base de la Sécurité sociale, et complémentaires obligatoires ARRCO, AGIRC ;
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, 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 (317 856 euros en 2018) ;
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 2018 : Objectif = que la moyenne des résultats nets consolidés de l'exercice 2018 et des deux exercices 2017 et 2016 (« Moyenne RNC ») ne soit pas de plus de 10 % inférieure à la moyenne des résultats nets consolidés prévus par le plan 2018 et les plans des deux exercices 2017 et 2016 ;

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 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.

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

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

Règles générales applicables aux attributions d'options ou actions gratuites

Le conseil d'administration a pris en compte les recommandations du code Afep-Medef, ainsi que celles de l'AMF.

Il est donc rappelé que :

- les options ou actions gratuites sont attribuées pour attirer les dirigeants et collaborateurs, pour les fidéliser, les récompenser et les intéresser à moyen et long terme au développement de l'entreprise, en raison de leur contribution à sa valorisation ;
- de 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 et des performances, une attention particulière étant apportée aux cadres à potentiel ;
- aucune décote n'est appliquée en cas d'attribution d'options d'actions ;
- une règle de plafonnement a été fixée pour prévenir l'augmentation significative du volume des plans d'options lorsque le marché est baissier : ce plafond d'augmentation a été fixé à 15 % du volume du plan précédent ;
- la levée d'option ou la cession par un dirigeant ou collaborateur figurant sur la liste des dirigeants ou sur celle des personnes assimilées (voir explication ci-après) d'actions issues d'une levée d'options n'est pas autorisée :
 - pendant les trente jours calendaires précédant la publication des comptes du premier semestre et ceux de l'exercice, ainsi que le jour où cette information est publiée,
 - pendant les quinze jours calendaires précédant la publication des comptes des premier et troisième trimestres ainsi que le jour où cette information est publiée,
 - pendant les quinze jours calendaires précédant la publication trimestrielle du chiffre d'affaires de Bouygues, et le jour où cette information est publiée.

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

- sauf décision exceptionnelle, les options sont attribuées chaque année en mai après la publication des comptes 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 ; recommandation de mise en place de mandats de gestion programmée. Un programme de conformité spécifique a été adopté et diffusé dans le Groupe en 2014. Les dispositions du règlement communautaire relatif aux abus de marché ont été mises en œuvre en 2016 renforçant l'ensemble de ces mesures de prévention. De nouvelles procédures relatives aux informations privilégiées ont été mises en place début 2017.

Règles spécifiques applicables aux dirigeants mandataires sociaux

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

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

Choix des stock-options

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

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

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

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

Informations générales : les caractéristiques des options de souscription

Toutes les options de souscription d'actions attribuées par le conseil d'administration en 2017 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 et les administrateurs salariés en 2017

Des options donnant droit à la souscription d'actions Bouygues nouvelles ont été consenties durant l'année 2017. Le 16 mai 2017, le conseil d'administration a décidé l'attribution à la date du 1^{er} juin 2017 de 2 570 800 options à 841 bénéficiaires, mandataires sociaux ou salariés de la société ou des sociétés du groupe Bouygues.

Le prix d'exercice a été fixé à 37,99 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 3,2967 euros.

Ce plan d'options représentait 0,72 % du capital de la société au 30 avril 2017.

Options de souscription consenties aux dirigeants mandataires sociaux de la société Bouygues en 2017

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

Nota : le conseil d'administration de Bouygues ne comporte plus d'administrateurs salariés, Hervé Le Bouc et François Bertière n'étant plus administrateurs.

Levées d'options de souscription effectuées par les dirigeants mandataires sociaux de la société Bouygues en 2017

Noms	Plan concerné	Nombre d'options levées	Prix d'exercice des options en euro
Olivier Roussat	06/2010	131 684	34,08
	03/2013	80 000	22,28
Martin Bouygues	06/2010	162 073	34,08
Philippe Marien	06/2010	131 684	34,08
Olivier Bouygues	06/2010	91 166	34,08
Total		596 007	

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 2017.

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

	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
Date de l'assemblée	27/04/2017	21/04/2016	23/04/2015	21/04/2011	21/04/2011	21/04/2011	21/04/2011
Date d'attribution	01/06/2017	30/05/2016	28/05/2015	27/03/2014	28/03/2013	13/06/2012	14/06/2011
Nombre d'options attribuées par le conseil d'administration ^b	2 570 800	2 790 000	2 739 600	2 790 000	2 790 000	2 956 025	2 936 125
							(2 974 497) ^c
• dont dirigeants mandataires sociaux et administrateurs salariés ^{a b}		Total :	Total :	Total :	Total :	Total :	Total :
							388 000
	-	160 000	295 000	375 000	320 000	388 000	(393 028) ^c
	-	F. Bertière : 80 000	F. Bertière : 80 000	F. Bertière : 80 000	F. Bertière : 80 000	F. Bertière : 97 000	F. Bertière : 97 000
	-	H. Le Bouc : 80 000	H. Le Bouc : 80 000	H. Le Bouc : 80 000	H. Le Bouc : 80 000	H. Le Bouc : 97 000	H. Le Bouc : 97 000
• dont dix salariés de la société	453 500	414 500	360 800	289 100	335 800	402 800	404 200
							(409 441) ^c
Prix d'exercice d'origine avant ajustement	37,993 €	28,997 €	37,106 €	30,32 €	22,28 €	20,11 €	31,84 €
Prix d'exercice après ajustement ^b	37,993 €	28,997 €	37,106 €	30,32 €	22,28 €	20,11 €	31,43 €
Point de départ d'exercice	02/06/2019	31/05/2018	29/05/2017	28/03/2018	29/03/2017	14/06/2016	14/06/2015
Date d'expiration	01/06/2027	30/05/2026	28/05/2025	27/09/2021	28/09/2020	13/12/2019	14/12/2018
Nombre d'options annulées ou caduques	14 250	70 800	111 600	177 788	214 148	249 198	307 715 ^c
Nombre d'options en cours de validité au 31/12/2017	2 556 550	2 622 139	2 272 144	2 605 239	1 432 514	1 102 594	1 100 375 ^c
Nombre d'options exercées depuis le 01/01/2018 jusqu'au 31/01/2018		435	28 053	400	44 710	5 950	36 537
Total options en cours de validité au 31/12/2017	13 691 555						

(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

6.4.5 Les options de souscription attribuées à, ou levées par, les dix salariés principaux bénéficiaires au cours de l'exercice 2017

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

Salariés	Société consenti les options	ayant Date l'attribution	de Nombre d'options	Prix d'exercice des options en euro
Pierre Auberger	Bouygues	1 ^{er} juin 2017	11 000	37,99
François Bertière	Bouygues	1 ^{er} juin 2017	80 000	37,99
Philippe Bonnavé	Bouygues	1 ^{er} juin 2017	80 000	37,99
Yann Boucraut	Bouygues	1 ^{er} juin 2017	11 000	37,99
Robert Brard	Bouygues	1 ^{er} juin 2017	11 000	37,99
Gérard Bucourt	Bouygues	1 ^{er} juin 2017	11 000	37,99
Georges Colombani	Bouygues	1 ^{er} juin 2017	15 000	37,99
Philippe Cuenot	Bouygues	1 ^{er} juin 2017	11 000	37,99
Emmanuel Forest	Bouygues	1 ^{er} juin 2017	13 500	37,99
Jean-François Guillemin	Bouygues	1 ^{er} juin 2017	35 000	37,99
Hervé Le Bouc	Bouygues	1 ^{er} juin 2017	80 000	37,99
Gilles Péliçon	Bouygues	1 ^{er} juin 2017	80 000	37,99
Gilles Zancanaro	Bouygues	1 ^{er} juin 2017	15 000	37,99
Total			453 500	

Options de souscription levées au cours de l'exercice 2017 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 euro
Hervé Le Bouc	Bouygues	06/2010	131 684	34,08
		06/2011	98 257	31,43
		03/2013	80 000	22,28
		05/2015	80 000	37,106
François Bertière	Bouygues	06/2010	131 684	34,08
		03/2013	80 000	22,28
		05/2015	80 000	37,106
Jean-François Guillemain	Bouygues	06/2010	44 570	34,08
Philippe Bonnave	Bouygues	06/2010	29 376	34,08
Robert Brard	Bouygues	06/2010	10 130	34,08
		06/2012	7 500	20,11
		03/2013	8 300	22,28
Georges Colombani	Bouygues	06/2010	20 260	34,08
		06/2012	613	20,11
Pierre Auberger	Bouygues	06/2010	10 130	34,08
		03/2013	8 300	22,28
Emmanuel Forest	Bouygues	06/2010	18 234	34,08
Philippe Cuenot		06/2010	9 117	34,08
		06/2012	7 800	20,11
Pierre Berehouc	Bouygues	06/2010	5 572	34,08
		06/2011	4 154	31,43
		06/2012	4 500	20,11
		03/2013	2 000	22,28
Total			872 181	

Au cours de l'exercice 2017, 5 894 234 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.