



Donnons vie au progrès

RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX DE BOUYGUES SA – DECISION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 28 JUILLET 2020

Mise à jour de la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux

Conformément à ce qui a été annoncé par le président directeur général du Groupe lors de l'assemblée générale du 23 avril 2020 en raison des circonstances exceptionnelles liées à la pandémie de Covid-19, le conseil d'administration, réuni le 28 juillet 2020, sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations, a décidé de baisser de 25 % la rémunération globale (fixe et variable) sur l'année 2020 des dirigeants mandataires sociaux.

En conséquence, la rémunération variable annuelle 2020 des dirigeants mandataires sociaux est modifiée comme suit :

- Réduction du plafond de la rémunération variable annuelle à 95 % de la rémunération fixe (contre 160 % auparavant) ;
- Introduction d'un nouveau critère P6 permettant d'apprécier la capacité des dirigeants mandataires sociaux à gérer rapidement et efficacement la crise sanitaire auprès des collaborateurs et des parties prenantes et à en limiter les impacts ;
- Maintien des objectifs de P1 à P5 définis par le conseil d'administration du 19 février 2020 ;
- Réajustement du poids des critères P1 à P4 faisant suite à la création du nouveau critère P6 ;
- Abaissement des seuils de déclenchement rendant la rémunération, au titre des critères P1 à P4, proportionnelle au pourcentage d'atteinte des objectifs.

Le présent paragraphe expose uniquement les modifications apportées à la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux applicable au titre de l'exercice 2020, telle qu'approuvée par l'assemblée générale du 23 avril 2020. Les autres éléments de la politique de rémunération pour l'exercice 2020 tels qu'ils sont présentés dans le paragraphe 5.4.1 « Politique de rémunération » du document d'enregistrement universel 2019 demeurent inchangés.

« RÉMUNERATION VARIABLE ANNUELLE

[...]

Critère P6 relatif à la gestion de la crise Covid-19

Un critère P6 relatif à la gestion de la crise Covid-19 est introduit. Il représente 30 % de la rémunération fixe et sera apprécié au regard :

- de la mise en place de mesures visant à protéger la santé et la sécurité des collaborateurs ;
- de la gestion proactive de la trésorerie et de la liquidité du Groupe ;
- de la capacité d'adaptation dans la gestion des coûts pour limiter les impacts de la crise sanitaire sur les résultats du Groupe et de la mise en œuvre du plan de continuité, et de reprise rapide de l'activité.

Méthode de détermination de la rémunération variable annuelle pour 2020

La méthode de détermination de la rémunération variable des dirigeants mandataires sociaux repose sur les six primes distinctes P1, P2, P3, P4, P5 et P6 telles que définies ci-avant.



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 (RF = Rémunération Fixe) :

1) Si la performance se situe entre 0 et l'Objectif :

P1 = de 0 à 25 % de RF

P2 = de 0 à 25 % de RF

P3 = de 0 à 30 % de RF

P4 = de 0 à 20 % de RF

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

P1 = de 25 % à 35 % de RF

P2 = de 25 % à 30 % de RF

P3 = de 30 % à 35 % de RF

P4 = de 20 % à 40 % de RF

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

P5 et P6

Le conseil d'administration définit le poids effectif de P5 et P6 sans qu'aucune ne puisse dépasser le plafond de 30 % de RF.

Plafond

La somme des six primes P1, P2, P3, P4, P5 et P6 calculées selon la méthode décrite ci-avant ne peut jamais dépasser un plafond de 95 % de la rémunération fixe. »