



Donnons vie au progrès

# RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX DE BOUYGUES SA

## 1. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Le présent document présente la politique de rémunération appliquée à chaque dirigeant mandataire social.

Le conseil d'administration du 19 février 2020, sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations, a arrêté comme suit, pour l'exercice 2020, les critères et méthodes de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature de chaque dirigeant mandataire social.

Conformément à l'article L. 225-37-2 du Code du commerce, cette politique de rémunération est soumise à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires du 23 avril 2020.

### 1.1. Politique de rémunération applicable en 2020 au président-directeur général

#### REMUNERATION 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.

Pour l'exercice 2020, la rémunération fixe annuelle brute de Martin Bouygues s'établit toujours à 920 000 euros.

#### REMUNERATION VARIABLE ANNUELLE

Le conseil d'administration et le comité de sélection et des rémunérations veillent à ce que la rémunération variable du président-directeur général soit cohérente avec les objectifs de performance de la Société en vue de se conformer à l'intérêt social et à sa stratégie commerciale à moyen et long terme.

Le conseil d'administration a décidé que les critères de la rémunération variable annuelle sont déterminés de la façon suivante :

- **Quatre critères financiers quantifiables** (qui figurent déjà dans les critères de la part variable 2019 et se référant pour trois d'entre eux au plan d'affaires à trois ans) :
  - **Résultat opérationnel courant (ROC)** consolidé du Groupe réalisé au cours de l'exercice/Objectif = ROC du plan 2020 (P1) ;
  - **Résultat net consolidé part du Groupe (RNC)** réalisé au cours de l'exercice/Objectif = RNC du plan 2020 (P2) ;
  - **Résultat net consolidé part du Groupe** réalisé au cours de l'exercice (hors éléments exceptionnels) /Objectif = RNC de l'exercice précédent (hors éléments exceptionnels) (P3) ;



- **Variation de l'endettement net (VEN)** (hors croissances externes non prévues au plan)/Objectif = VEN du plan 2020 (**P4**) ;

- **Des critères extra-financiers (P5) :**

La rémunération variable est également assise sur trois critères extra-financiers liés à la performance du Groupe dans les domaines de la conformité et de la RSE et selon une appréciation globale de la performance managériale du dirigeant.

Une pondération est affectée à chacun des critères extra-financiers de la manière suivante :

- **Conformité** (implication dans le développement des programmes de *compliance* et la mise en œuvre de la loi Sapin 2) pour 10 % ;
- **Responsabilité sociale et environnementale** (amélioration du taux de fréquence des accidents du travail par rapport à l'exercice 2019, mise en place d'une politique climat pour atteindre un objectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre compatible avec l'Accord de Paris dans chacun des métiers) pour 10 % ;
- **Performance managériale** pour 10 %.

Le conseil d'administration s'est réservé une faculté de correction globale pour réduire ou supprimer totalement l'application des critères extra-financiers en cas d'événement grave pendant l'exercice.

#### **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 cinq primes distinctes P1, P2, P3, P4 et P5 telles que définies ci-avant.

(RF = Rémunération Fixe)

#### **P1, P2, P3 et P4**

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

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

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

- 1) Si la performance est inférieure de plus de 10 % à l'Objectif : la prime concernée (P1, P2, P3 ou P4) = 0
- 2) Si la performance se situe entre (Objectif – 10 %) et l'Objectif :
  - P1 = de 0 à 30 % de RF
  - P2 = de 0 à 30 % de RF
  - P3 = de 0 à 30 % de RF
  - P4 = de 0 à 40 % de RF
- 3) Si la performance se situe entre l'Objectif et (Objectif : + 20 %) :
  - P1 = de 30 % à 40 % de RF
  - P2 = de 30 % à 40 % de RF
  - P3 = de 30 % à 35 % de RF
  - P4 = de 40 % à 55 % de RF

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

#### **P5**

Le conseil d'administration définit le poids effectif de P5 sans pouvoir dépasser le plafond de 30 % de RF.



### **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 la rémunération fixe.

### **Condition de versement**

La partie variable due au titre d'un exercice donné est déterminée par le conseil d'administration approuvant les comptes du même exercice. Ainsi, conformément à l'article L. 225-100 du Code de commerce, le versement de la rémunération variable due au titre de l'année 2020 est conditionné à l'approbation de l'assemblée générale appelée en 2021 à statuer sur les comptes de l'exercice 2020. Elle est versée à la suite de la validation de ce versement par l'assemblée générale.

### **Cessation de fonction**

En cas de départ du président-directeur général en cours d'exercice, le montant de la part variable de sa rémunération au titre de l'exercice en cours sera déterminé au prorata du temps de présence sur l'exercice considéré et ce, en fonction du niveau de performance constaté et apprécié par le conseil d'administration pour chacun des critères initialement retenus.

### **Rémunération long terme**

Le président-directeur général est éligible à une rémunération long terme. Toutefois, Martin Bouygues ne perçoit pas de rémunération variable long terme compte tenu de sa situation personnelle qui garantit déjà un alignement de ses intérêts avec ceux des actionnaires.

### **Rémunération au titre du mandat d'administrateur**

Le président-directeur général perçoit une rémunération au titre de son mandat d'administrateur. Il perçoit également une rémunération au titre de son mandat d'administrateur de TF1.

### **Avantages en nature**

Le président-directeur général bénéficie d'une voiture de fonction.

En outre, la Société met à disposition du président-directeur général, pour ses besoins personnels, un(e) assistant(e) à temps partiel et un chauffeur agent de sécurité.

À titre informatif, au titre de l'année 2019, ces avantages en nature étaient valorisés à 31 180 euros.

### **Régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé**

Le président-directeur général bénéficie des régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé en vigueur au sein de la Société dans les mêmes conditions que celles applicables aux autres salariés.

Les contrats d'assurance afférents à ces régimes sont résiliables dans les conditions de droit commun applicables en la matière.



## Régime de retraite additive

### Régime de retraite collectif à droits aléatoires régi par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale (droits au titre des périodes d'emploi antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2020).

Le président-directeur général, affilié au régime avant le 4 juillet 2019, est éligible au régime de retraite additif à prestations définies régi par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale. Bouygues a mis en conformité son régime de retraite avec les dispositions de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019, dite loi Pacte, et de l'ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019. Le régime de retraite a donc été fermé à toute nouvelle affiliation à compter du 4 juillet 2019 et les droits des bénéficiaires actuels ont été gelés au 31 décembre 2019.

Sous réserve de la fin de leur carrière au sein du groupe Bouygues, les dirigeants affiliés avant le 4 juillet 2019 bénéficient du présent régime dont les caractéristiques sont les suivantes :

1. Conditions d'entrée dans le régime et autres conditions pour pouvoir en bénéficier :
  - être membre du comité de direction générale de Bouygues, au jour du départ ou de la mise à la retraite,
  - avoir au moins dix années d'ancienneté au sein du groupe Bouygues au moment du départ ou de la mise à la retraite,
  - achever définitivement la carrière professionnelle au sein de l'une des sociétés du Groupe (cette condition est remplie lorsque le salarié fait partie des effectifs à la date de son départ ou de sa mise à la retraite),
  - être âgé d'au moins 65 ans au jour du départ ou de la mise à la retraite,
  - procéder à la liquidation des régimes de retraite obligatoires de base de la Sécurité sociale, et complémentaires obligatoires AGIRC-ARRCO ;
2. Rémunération de référence égale au salaire brut moyen des trois meilleures années civiles, perçu par le dirigeant au sein du groupe Bouygues, pendant sa période d'appartenance au comité de direction générale de Bouygues, revalorisée selon l'évolution du point AGIRC-ARRCO, à la date de cessation du mandat ou de la rupture du contrat de travail.

Le salaire brut de référence s'entend des rémunérations fixes et variables annuelles prises en compte pour le calcul des cotisations de Sécurité sociale, en application des dispositions de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale ;
3. Rythme d'acquisition des droits : rythme annuel ;
4. Plafond annuel d'acquisition des droits à pension : 0,92 % du salaire de référence ;
5. Plafond général : huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (324 192 euros en 2019) ;
6. Financement externalisé auprès d'une compagnie d'assurance à laquelle est versée chaque année une cotisation ;
7. Conditions de performance :
  - a) Dirigeant concerné  
Martin Bouygues ne peut plus acquérir des droits à retraite supplémentaires car les droits qu'il a acquis à ce jour atteignent le plafond retenu par le conseil d'administration, soit huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.
  - b) Les conditions de performance pour 2019 étaient les suivantes :  
Exercice 2019 : Objectif = que la moyenne des résultats nets consolidés part du Groupe de l'exercice 2019 et des deux exercices 2018 et 2017 ("Moyenne RNC") ne soit pas de plus de 10 % inférieure à la moyenne des résultats nets consolidés prévus par le plan 2019 et les plans des deux exercices 2018 et 2017.



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 attribués varieraient linéairement de 0 à 0,92 % du salaire de référence.

Il résulte de la fermeture du régime et du gel des droits des bénéficiaires qu'aucun droit ne peut être acquis au titre du présent régime de retraite à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020. Dès lors, il n'est pas nécessaire de définir des conditions de performance à ce titre.

**Régime de retraite collectif à droits acquis régi par l'article L. 137-11-2 du Code de la Sécurité sociale (droits au titre des périodes d'emploi postérieures au 1er janvier 2020).**

Le conseil d'administration a décidé de mettre en place un nouveau régime de retraite, conformément aux dispositions légales en vigueur. Celui-ci permettra aux dirigeants mandataires sociaux n'ayant pas atteint le plafond retenu par le conseil d'administration de constituer des droits à retraite pour les périodes d'emploi postérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2020 qui permettent d'acquérir le même niveau de droits à rente (0,92 % par an) que le régime antérieurement en vigueur au sein de Bouygues et dans le respect des conditions de performance décrites ci-avant. Conformément à la nouvelle réglementation, les droits à retraite seront acquis annuellement et ne seront plus subordonnés à une condition de présence au moment du départ à la retraite.

Le président-directeur général est éligible à ce nouveau régime de retraite.

Cependant, au cas présent, Martin Bouygues ne peut plus acquérir des droits à retraite supplémentaire car les droits qu'il a acquis à ce jour atteignent le plafond retenu par le conseil d'administration, soit huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

### **Indemnité en cas de cessation de fonction**

Aucune indemnité en cas de cessation de fonction n'est prévue pour le président-directeur général.

### **Indemnité de non-concurrence**

Aucune indemnité de non-concurrence n'est prévue pour le président-directeur général.

## **1.2. Politique de rémunération applicable en 2020 aux directeurs généraux délégués**

### **REMUNERATION 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.



Considérant que la rémunération fixe de directeur général délégué était inchangée depuis 2003 et que les missions confiées à Olivier Roussat ont été étendues, notamment en raison du départ de Philippe Marien, le conseil d'administration, sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations, a décidé d'aligner la rémunération fixe annuelle brute d'Olivier Roussat avec les pratiques de marché et ainsi de la porter à un montant de 1 250 000 euros.

La rémunération fixe de Philippe Marien et Olivier Bouygues reste inchangée.

Pour l'exercice 2020, la rémunération fixe annuelle brute est ainsi de :

- 1 250 000 euros pour Olivier Roussat ;
- 920 000 euros pour Philippe Marien ;
- 500 000 euros pour Olivier Bouygues.

#### **REMUNERATION VARIABLE ANNUELLE**

Le conseil d'administration et le comité de sélection et des rémunérations veillent à ce que la rémunération variable des directeurs généraux délégués soit cohérente avec les objectifs de performance de la Société en vue de se conformer à l'intérêt social et à sa stratégie commerciale.

Les critères conditionnant l'attribution de la rémunération variable annuelle sont les mêmes que ceux exposés précédemment pour le président-directeur général.

#### **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 cinq primes distinctes P1, P2, P3, P4 et P5 telles que définies précédemment.

#### **Plafond**

La somme des cinq primes P1, P2, P3, P4 et P5 ne peut jamais dépasser un plafond de 160 % de la rémunération fixe.

#### **Condition de versement**

La partie variable due au titre d'un exercice donné est déterminée par le conseil d'administration approuvant les comptes du même exercice. Ainsi, conformément à l'article L. 225-100 du Code de commerce, le versement de la rémunération variable due au titre de l'année 2020 est conditionné à l'approbation de l'assemblée générale appelée en 2021 à statuer sur les comptes de l'exercice 2020. Elle est versée à la suite de la validation de ce versement par l'assemblée générale.

Il n'existe aucune autre période de report éventuelle.

#### **Cessation de fonction**

En cas de départ d'un directeur général délégué en cours d'exercice, le montant de la part variable de sa rémunération au titre de l'exercice en cours sera déterminé au prorata du temps de présence sur l'exercice considéré, et ce en fonction du niveau de performance constaté et apprécié par le conseil d'administration pour chacun des critères initialement retenus.



## Rémunération long terme

Tous les dirigeants mandataires sociaux peuvent bénéficier d'une rémunération long terme.

Philippe Marien ayant démissionné de son mandat de directeur général délégué, il ne bénéficiera pas d'une attribution conditionnelle d'actions en 2020.

Olivier Bouygues n'est pas bénéficiaire de ce dispositif, compte tenu de sa situation personnelle qui garantit déjà un alignement de ses intérêts avec ceux des actionnaires.

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

Ce dispositif de rémunération long terme prévoit l'attribution d'un nombre maximum de 40 000 actions Bouygues à chaque bénéficiaire au terme d'une période de trois ans (2020, 2021 et 2022). L'attribution des actions est soumise à la réalisation de conditions de performance au terme de cette période.

### Conditions de performance

**A1** = la moyenne des résultats opérationnels courants (ROC) consolidés du Groupe réalisés au titre des trois exercices couverts par les plans d'affaires annuels du Groupe (2020, 2021 et 2022)/la moyenne des 3 ROC fixés comme objectifs par les plans d'affaires annuels.

**A2** = la moyenne des résultats nets consolidés part du Groupe (RNC) réalisés au titre des trois exercices couverts par les plans d'affaires annuels du Groupe (2020, 2021 et 2022)/la moyenne des 3 RNC fixés comme objectifs par les plans d'affaires annuels.

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

Le nombre d'actions attribuées en 2023 (soit au maximum 40 000 actions) serait déterminé de la façon suivante :

■ **A1 : Objectif** = la moyenne des résultats opérationnels courants (ROC) des exercices 2020, 2021 et 2022 fixés comme objectifs par les plans d'affaires annuels.

– Si l'Objectif est atteint, A1 = 0 action.

– Si la moyenne des 3 ROC est supérieure de 20 % à l'Objectif, A1 = 37,5 % du nombre total d'actions susceptibles d'être attribuées en 2023 (soit 15 000 actions en 2023).

Entre cette limite inférieure et cette limite supérieure, A1 varie linéairement de 0 à 37,5 % (soit de 0 à 15 000 actions en 2023).

■ **A2 : Objectif** = la moyenne des résultats nets consolidés part du Groupe des exercices 2020, 2021 et 2022 fixés comme objectifs par les plans d'affaires annuels.

– Si l'Objectif est atteint, A2 = 0 action.



– Si la moyenne des 3 RNC est supérieure de 20 % à l’Objectif, A2 = 37,5 % du nombre total d’actions susceptibles d’être attribuées en 2023 (soit 15 000 actions en 2023).

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

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

– Si l’Objectif est atteint, A3 = 0 action.

– Si la performance du cours de Bourse de Bouygues par rapport à celle du CAC 40 est supérieure de 10 % à l’Objectif sur la période du plan, A3 = 25 % du nombre d’actions susceptibles d’être attribuées en 2023 (soit 10 000 actions en 2023).

Pour le calcul du TSR du CAC 40, le cours initial serait égal à la moyenne des 40 cours d’ouverture précédant le 1<sup>er</sup> janvier 2020 (non inclus) et le cours final serait égal à la moyenne des 40 cours d’ouverture précédant le 1<sup>er</sup> janvier 2023 (non inclus).

Entre cette limite inférieure et cette limite supérieure, A3 varie linéairement de 0 à 25 % (soit de 0 à 10 000 actions en 2023).

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

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

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

#### **Condition de présence**

Le bénéficiaire devra être présent en qualité de directeur général délégué de Bouygues au 31 décembre 2022.

Si le bénéficiaire ne respecte plus sa condition de présence, ses droits à la rémunération long terme seront définitivement perdus dès la date de rupture du mandat.

Le conseil d’administration aura la faculté de déroger au cas par cas à ces dispositions après avis du comité des rémunérations.





Par dérogation à ce qui précède, le bénéficiaire ne perdra pas ses droits à la rémunération long terme en cas de :

- (a) Invalidité
- (b) Décès
- (c) Retraite, au prorata de la présence effective pendant la période de référence.

#### **Conservation/couverture**

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

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

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

#### **Rémunération au titre du mandat d'administrateur**

Olivier Bouygues perçoit une rémunération au titre de son mandat d'administrateur.  
Les directeurs généraux délégués perçoivent une rémunération au titre de leurs fonctions d'administrateur dans d'autres sociétés du Groupe.

#### **Avantages en nature**

Les directeurs généraux délégués bénéficient d'une voiture de fonction.

La Société met à disposition d'Olivier Bouygues, pour ses besoins personnels, un(e) assistant(e) à temps partiel et un chauffeur agent de sécurité.

La Société met à disposition de Philippe Marien et d'Olivier Roussat, pour leurs besoins professionnels, un chauffeur.

À titre informatif, au titre de 2019, ces avantages en nature étaient valorisés à 10 756 euros pour Olivier Bouygues, 3 660 euros pour Philippe Marien et 20 457 euros pour Olivier Roussat (incluant pour ce dernier une assurance chômage).

#### **Régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé**

Les directeurs généraux délégués bénéficient des régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé en vigueur au sein de la Société dans les mêmes conditions que celles applicables aux autres salariés.



Les contrats d'assurance afférents à ces régimes sont résiliables dans les conditions de droit commun applicables en la matière.

### **Régime de retraite additive**

#### **Régime de retraite collectif à droits aléatoires régi par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale (droits au titre des périodes d'emploi antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2020)**

Les directeurs généraux délégués, affiliés au régime avant le 4 juillet 2019, sont éligibles au régime de retraite additif à prestations définies régi par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale tel que détaillé précédemment.

Les directeurs généraux délégués ne peuvent plus acquérir de tels droits en raison de la fermeture du régime au 4 juillet 2019 et du gel des droits des bénéficiaires au 31 décembre 2019, tels qu'ils résultent de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019, dite loi Pacte, et de l'ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019.

Il résulte de la fermeture du régime et du gel des droits des bénéficiaires qu'aucun droit ne peut être acquis au titre du présent régime de retraite à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

À titre informatif, les conditions de performance pour 2019 étaient les suivantes :

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

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 attribués varieraient linéairement de 0 à 0,92 % du salaire de référence.

#### **Régime de retraite collectif à droits acquis régi par l'article L. 137-11-2 du Code de la Sécurité sociale (droits au titre des périodes d'emploi postérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2020).**

Le conseil d'administration a décidé de mettre en place un nouveau régime de retraite, conformément aux dispositions légales en vigueur, qui permettra, aux dirigeants mandataires sociaux n'ayant pas atteint le plafond retenu par le conseil d'administration, de constituer des droits à retraite pour les périodes d'emploi postérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2020 permettant d'acquérir le même niveau de droits à rente (0,92 % par an) que le régime antérieurement en vigueur au sein de Bouygues et dans le respect des conditions de performance décrites ci-avant. Conformément à la nouvelle réglementation, les droits à retraite seront acquis annuellement et ne seront plus subordonnés à une condition de présence au moment du départ à la retraite.

Le directeur général délégué est éligible à ce nouveau régime de retraite.

Cependant, au cas présent, Olivier Bouygues ne peut plus acquérir des droits à retraite supplémentaire car les droits qu'il a 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, Olivier Roussat et Philippe Marien peuvent acquérir de tels droits sous réserve de la réalisation des performances définies.

#### **Indemnité en cas de cessation de fonction**

Les directeurs généraux délégués ne bénéficient d'aucune indemnité en cas de cessation de leurs fonctions. Toutefois, ils peuvent en cas de rupture de leur contrat de travail, actuellement suspendu, bénéficier d'une indemnité dans les conditions prévues par le Code du travail et la convention collective appliquée par la société Bouygues SA.

#### **Indemnité de non-concurrence**

Aucune indemnité de non-concurrence n'est prévue pour les directeurs généraux délégués.



## 2. RÉMUNÉRATIONS DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX EN 2019

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

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 25 avril 2019 (quatrième résolution) dans le cadre de la procédure des conventions réglementées.

### 2.1. Rémunération totale annuelle du président-directeur général au titre de l'exercice 2019

#### REMUNERATION FIXE

Au titre de l'exercice 2019, Martin Bouygues a perçu une rémunération fixe annuelle brute de 920 000 euros. Cette rémunération est inchangée depuis 2003.

#### REMUNERATION VARIABLE

Les principes et les critères de la rémunération variable annuelle 2019 décidés par le conseil d'administration du 20 février 2019 ont été approuvés par l'assemblée générale du 25 avril 2019 (11<sup>e</sup> résolution). Le conseil du 19 février 2020 a procédé à l'évaluation de la performance 2019 des mandataires sociaux exécutifs.

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, le montant effectif de 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 2019 pour chacun de ses mandataires sociaux exécutifs à 160 % de la rémunération fixe.

Les critères de la rémunération variable, leur pondération ainsi que le taux de réalisation sont détaillés dans le tableau de synthèse ci-après.

#### Les cinq critères déterminant la rémunération variable annuelle brute 2019

La rémunération variable annuelle brute de Martin Bouygues est fondée en 2019 sur les performances du Groupe, celles-ci étant déterminées par référence à :

- **quatre critères financiers :**



- **Résultat opérationnel courant (ROC)** consolidé du Groupe réalisé au cours de l'exercice/Objectif = ROC du plan 2019,
- **Résultat net consolidé part du Groupe (RNC)** réalisé au cours de l'exercice/Objectif = RNC du plan 2019,
- **RNC réalisé au cours de l'exercice** (hors éléments exceptionnels) /Objectif = RNC de l'exercice précédent (hors éléments exceptionnels),
- **Variation de l'endettement net (VEN)** de l'exercice (hors croissances externes non prévues au plan) /Objectif = VEN du plan 2019 ;

Les objectifs ont été établis de manière précise mais ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité, néanmoins le taux de réalisation de chaque critère (en pourcentage de la rémunération fixe) est communiqué dans le tableau ci-après.

- **des critères extra-financiers : performance dans les domaines de la RSE, de la Conformité et appréciation managériale.**

Le conseil d'administration définit le poids effectif de chacun des critères extra-financiers sans pouvoir dépasser le plafond de 30 % de la rémunération fixe. Les critères RSE, Conformité et l'appréciation managériale ne peuvent dépasser chacun 10 %.

Pour 2019, le conseil d'administration avait défini les objectifs suivants :

- amélioration de la sécurité en termes de taux de fréquence d'accidents,
- maintien du groupe Bouygues dans l'indice CDP (Carbon Disclosure Project) à un niveau A ou A-,
- mise en œuvre de la loi Sapin 2.

Martin Bouygues a perçu une rémunération variable annuelle brute de 1 472 000 euros.

#### Tableau de synthèse de la rémunération variable annuelle brute 2019 de Martin Bouygues

		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 2019 en % de RF
<b>Critères financiers</b>				
P1	ROC de l'exercice prévu au plan 2019	30 %	40 %	30 %
P2	RNC de l'exercice prévu au plan 2019	30 %	40 %	40 %
P3	RNC de l'exercice précédent (RNC 2018)	30 %	35 %	18 %
P4	Variation de l'endettement net prévu par le plan 2019	40 %	55 %	55 %
<b>Critères extra-financiers</b>				
P5	RSE – Conformité - Appréciation managériale	30 %	30 %	27 %
		Total = 160 % de RF	Total = 200 % de RF Ramenée à 160 %	Total = 170 % de RF
Plafond		160 %	160 %	160 %

RF : rémunération fixe



#### REMUNERATION EXCEPTIONNELLE

Martin Bouygues n'a perçu aucune rémunération exceptionnelle au titre de l'exercice 2019.

#### REMUNERATION LONG TERME

L'assemblée générale du 25 avril 2019 a approuvé dans le cadre de la politique de rémunération 2019, le principe d'une rémunération long terme sous forme d'attribution conditionnelle d'actions pour les mandataires sociaux exécutifs afin de renforcer l'alignement de leurs intérêts avec ceux des actionnaires. Martin Bouygues n'a bénéficié d'aucune attribution compte tenu de sa situation personnelle qui garantit déjà un alignement de ses intérêts avec ceux des actionnaires.

#### AUTRES ELEMENTS DE REMUNERATION

##### Régime de protection sociale

Martin Bouygues a bénéficié des régimes collectifs d'assurance complémentaire frais de santé et de prévoyance (invalidité décès) en vigueur au sein de Bouygues SA.

##### Retraite supplémentaire

Le président-directeur général, affilié au régime avant le 4 juillet 2019, est éligible au régime de retraite additif à prestations définies régi par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale. Bouygues a mis en conformité son régime de retraite avec les dispositions de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019, dite loi Pacte, et de l'ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019. Le régime de retraite a donc été fermé à toute nouvelle affiliation à compter du 4 juillet 2019 et les droits des bénéficiaires actuels ont été gelés au 31 décembre 2019.

##### Conditions de performance de la retraite additive en 2019

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

Martin Bouygues ne peut plus acquérir en 2019 de droits à retraite supplémentaire car les droits acquis antérieurement atteignent le plafond retenu par le conseil d'administration, soit huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

La méthode de calcul des droits à pension 2019 est résumée dans le tableau ci-après :

Retraite additive		
Plafond annuel d'acquisition des droits à pension = 0,92 % du salaire de référence 2019 (Fixe + Variable annuel)		
Conditions de performance		
Objectif = moyenne Plans - 10 % (moyenne des RNC prévus par les plans 2019, 2018 et 2017)	Si la moyenne des RNC réalisés en 2019, 2018 et 2017 est < de + de 10 % à l'Objectif, Droits à pension = 0	Si la moyenne des RNC réalisés en 2019, 2018 et 2017 = ou > Objectif, Droits à pension = 0,92 %
 Variation linéaire entre 0 et 0,92 %		

Rappel : plafond global d'acquisition des droits à pension = 8 x le plafond de la Sécurité sociale = 324 192 euros en 2019

**Nota** : les droits à pension annuels 2019 sont conditionnés à la performance des RNC des exercices 2019, 2018 et 2017.



**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. 225-29-3 du Code de commerce**

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

1. Intitulé de l'engagement considéré : contrat de retraite collective à prestations définies ;
2. Référence aux dispositions légales permettant d'identifier le régime correspondant : article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale ;
3. Conditions d'entrée dans le régime et autres conditions pour pouvoir en bénéficier :
  - être membre du comité de direction générale de Bouygues au jour du départ ou de la mise à la retraite,
  - avoir au moins dix années d'ancienneté au sein du groupe Bouygues au moment du départ ou de la mise à la retraite,
  - achever définitivement sa carrière professionnelle au sein de l'une des sociétés du Groupe (cette condition est remplie lorsque le salarié fait partie des effectifs à la date de son départ ou de sa mise à la retraite),
  - être âgé d'au moins 65 ans au jour du départ ou de la mise à la retraite,
  - procéder à la liquidation des régimes de retraite de base de la Sécurité sociale, et complémentaires obligatoires AGIRC-ARRCO,
  - satisfaire aux conditions de performance définies par le conseil d'administration ;
4. Modalités de détermination de la rémunération de référence fixée par le régime concerné et servant à calculer les droits des bénéficiaires :

La rémunération de référence sera égale au salaire brut moyen des trois meilleures années civiles, perçu par le dirigeant ou salarié au sein du groupe Bouygues, pendant sa période d'appartenance au comité de direction générale de Bouygues, revalorisée selon l'évolution du point AGIRC-ARRCO, à la date de cessation du mandat ou de rupture du contrat de travail. Le salaire brut de référence s'entend de la rémunération fixe et variable prise 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 (324 192 euros en 2019) ;
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 au 31 décembre 2019 : 320 184 euros.

Nota : la rente annuelle dont bénéficierait Martin 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.
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.

**AUTRES FORMES DE REMUNERATION**

Martin Bouygues a bénéficié d'une voiture de fonction à laquelle s'ajoute la mise à sa disposition, pour ses besoins personnels, d'un(e) assistant(e) à temps partiel et d'un chauffeur-agent de sécurité. Ces avantages ont une valeur de 31 180 euros conformément à la méthode de valorisation retenue.



## REMUNERATION DE L'ACTIVITE ALLOUEE AUX ADMINISTRATEURS

Au titre de son mandat d'administrateur, Martin Bouygues a perçu une rémunération annuelle d'un montant de 93 900 euros dont 23 900 euros provenant de filiales du Groupe.

## 2.2. Rémunération totale annuelle du directeur général délégué – Olivier Bouygues

### REMUNERATION FIXE

Au titre de l'exercice 2019, Olivier Bouygues a perçu une rémunération fixe annuelle brute de 500 000 euros.

### REMUNERATION VARIABLE

Les principes et critères de détermination de la rémunération variable annuelle appliqués à Olivier Bouygues sont identiques à ceux appliqués au président-directeur général (2.1. Les éléments de rémunérations – Rémunération variable).

Olivier Bouygues a perçu une rémunération variable annuelle brute de 800 000 euros.

### Tableau de synthèse de la rémunération variable annuelle brute 2019 d'Olivier Bouygues

		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 2019 en % de RF
Critères financiers				
P1	ROC de l'exercice prévu au plan 2019	30 %	40 %	30 %
P2	RNC de l'exercice prévu au plan 2019	30 %	40 %	40 %
P3	RNC de l'exercice précédent (RNC 2018)	30 %	35 %	18 %
P4	Variation de l'endettement net prévu par le plan 2019	40 %	55 %	55 %
Critères extra-financiers				
P5	RSE – Conformité – Appréciation managériale	30 %	30 %	27 %
		Total = 160 % de RF	Total = 200 % de RF Ramenée à 160 %	Total = 170 % de RF
Plafond		160 %	160 %	160 %

RF : rémunération fixe

### REMUNERATION EXCEPTIONNELLE

Olivier Bouygues n'a perçu aucune rémunération exceptionnelle au titre de l'exercice 2019.





## REMUNERATION LONG TERME

L'assemblée générale du 25 avril 2019 a approuvé dans le cadre de la politique de rémunération 2019, le principe d'une rémunération long terme sous forme d'attribution conditionnelle d'actions pour les mandataires sociaux exécutifs afin de renforcer l'alignement de leurs intérêts avec ceux des actionnaires.

Olivier Bouygues n'a bénéficié d'aucune attribution compte tenu de sa situation personnelle qui garantit déjà un alignement de ses intérêts avec ceux des actionnaires.

## AUTRES ELEMENTS DE REMUNERATION

### Régime de protection sociale

Olivier Bouygues a bénéficié des régimes collectifs d'assurance complémentaire Frais de santé et de prévoyance Invalidité Décès en vigueur au sein de Bouygues SA.

### Retraite supplémentaire

Les directeurs généraux délégués, affiliés au régime avant le 4 juillet 2019, sont éligibles au régime de retraite additif à prestations définies régi par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale. Bouygues a mis en conformité son régime de retraite avec les dispositions de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019, dite loi Pacte, et de l'ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019. Le régime de retraite a donc été fermé à toute nouvelle affiliation à compter du 4 juillet 2019 et les droits des bénéficiaires actuels ont été gelés au 31 décembre 2019.

### Conditions de performance de la retraite additive en 2019

L'article 229 de la loi du 6 août 2015 prévoit que l'acquisition de droits à retraite à prestations définies par les dirigeants des sociétés cotées au titre d'un exercice doit être soumise au respect de conditions de performance. Olivier Bouygues ne peut plus acquérir de droits à retraite supplémentaire en 2019 car les droits acquis antérieurement atteignent le plafond retenu par le conseil d'administration, soit huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

La méthode de calcul des droits à pension 2019 et l'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. 225-29-3 du Code de commerce sont identiques à celles exposées pour le président-directeur général (2.1). Les éléments de rémunérations – Retraite supplémentaire).

Le montant estimatif de la rente annuelle au 31 décembre 2019 est de 256 464 euros.

Nota : la rente annuelle dont bénéficierait 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.

## AUTRES FORMES DE REMUNERATION

Olivier Bouygues a bénéficié d'une voiture de fonction à laquelle s'ajoute la mise à sa disposition, pour ses besoins personnels, d'un(e) assistant(e) à temps partiel et d'un chauffeur agent de sécurité.

Ces avantages ont une valeur de 10 756 euros conformément à la méthode de valorisation retenue.



## REMUNERATION DE L'ACTIVITE ALLOUEE AUX ADMINISTRATEURS

Au titre de son mandat d'administrateur, Olivier Bouygues a perçu une rémunération annuelle d'un montant de 89 144 euros, dont 49 144 euros provenant des filiales du Groupe.

### 2.3. Rémunération totale annuelle du directeur général délégué - Olivier Roussat

#### REMUNERATION FIXE

Au titre de l'exercice 2019, Olivier Roussat a perçu une rémunération fixe annuelle brute de 920 000 euros.

#### REMUNERATION VARIABLE

Les principes et critères de détermination de la rémunération variable appliqués à Olivier Roussat sont identiques à ceux appliqués au président-directeur général (2.1. Les éléments de rémunérations – Rémunération variable).

Olivier Roussat a perçu une rémunération variable annuelle brute de 1 472 000 euros.

#### Tableau de synthèse de la rémunération variable annuelle brute 2019 d'Olivier Roussat

		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 2019 en % de RF
Critères financiers (quantifiables)				
P1	ROC de l'exercice prévu au plan 2019	30 %	40 %	30 %
P2	RNC de l'exercice prévu au plan 2019	30 %	40 %	40 %
P3	RNC de l'exercice précédent (RNC 2018)	30 %	35 %	18 %
P4	Variation de l'endettement net prévu par le plan 2019	40 %	55 %	55 %
Critères extra-financiers				
P5	RSE – Conformité - Appréciation managériale	30 %	30 %	27 %
		Total = 160 % de RF	Total = 200 % de RF Ramenée à 160 %	Total = 170 % de RF
Plafond		160 %	160 %	160 %

RF : rémunération fixe

#### REMUNERATION EXCEPTIONNELLE

Olivier Roussat n'a perçu aucune rémunération exceptionnelle au titre de l'exercice 2019.



## REMUNERATION LONG TERME

L'assemblée générale du 25 avril 2019 a approuvé, dans le cadre de la politique de rémunération 2019, le principe d'une rémunération long terme sous forme d'attribution conditionnelle d'actions pour les mandataires sociaux exécutifs afin de renforcer l'alignement de leurs intérêts avec ceux des actionnaires.

Olivier Roussat a bénéficié de l'attribution conditionnelle d'un nombre maximum de 40 000 actions sous conditions de performance calculées sur trois ans d'une valeur totale de 588 632 euros à la date de leur attribution.

Le nombre d'actions attribuées en 2019 a été déterminé de la façon suivante :

- **A1 : Objectif** = la moyenne des résultats opérationnels courants (ROC) des exercices 2019, 2020 et 2021 fixés comme objectifs par les plans d'affaires annuels.
  - Si l'Objectif est atteint, A1 = 0 action.
  - Si la moyenne des trois ROC est supérieure de 20 % à l'Objectif, A1 = 37,5 % du nombre total d'actions susceptibles d'être attribuées en 2022 (soit 15 000 actions en 2022).

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

- **A2 : Objectif** = la moyenne des résultats nets consolidés du Groupe des exercices 2019, 2020 et 2021 fixés comme objectifs par les plans d'affaires annuels.
  - Si l'Objectif est atteint, A2 = 0 action.
  - Si la moyenne des trois RNC est supérieure de 20 % à l'Objectif, A2 = 37,5 % du nombre total d'actions susceptibles d'être attribuées en 2022 (soit 15 000 actions en 2022).

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

- **A3 : Objectif** = performance du cours de Bourse de l'action Bouygues, y compris réinvestissement du dividende au cours de Bourse constaté à l'ouverture du jour de son détachement (TSR), égale à celle du CAC 40 sur la période du plan.
  - Si l'Objectif est atteint, A3 = 0 action.
  - Si la performance du cours de Bourse de Bouygues par rapport à celle du CAC 40 est supérieure de 10 % à l'Objectif sur la période du plan, A3 = 25 % du nombre d'actions susceptibles d'être attribuées en 2022 (soit 10 000 actions en 2022).

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

### Schéma des conditions de performance du plan 2019 d'attribution conditionnelle d'actions

37,5 % Moyenne du ROC	37,5 % Moyenne du RNC	25 % TSR BOUYGUES/TSR CAC 40
--------------------------	--------------------------	---------------------------------



Par ailleurs, compte tenu du fait qu'en 2019, il a été mis un terme à la rémunération variable pluriannuelle dont bénéficiait Olivier Roussat, il a été proposé, conformément à la politique de rémunération 2019 approuvée par l'assemblée générale du 25 avril 2019 dans sa onzième résolution, de lui faire bénéficier, dès 2019, du nouveau dispositif de rémunération long terme dans les conditions suivantes :

Attribution complémentaire :

- d'un nombre maximum de 13 333 actions sous conditions de performance sur l'exercice 2019, d'une valeur totale de 270 216 euros à la date de leur attribution.

Au titre de cette attribution, le conseil d'administration du 19 février 2020 a constaté que :

- le critère A1 n'a pas été atteint et ne donnera donc lieu à aucune attribution,
- le critère A2 a été dépassé au-delà de la limite supérieure et donnera donc lieu à l'attribution de 5 000 actions (dont la moitié sera versée sous forme d'une somme en numéraire),
- le critère A3 n'a pas été atteint et ne donnera donc lieu à aucune attribution ;

Après l'évaluation des critères de performance, 5000 actions ont donc été attribuées à Olivier Roussat au titre de l'exercice 2019. Le versement de cette rémunération long terme (dont la moitié se fera sous forme d'une somme en numéraire) interviendra sous réserve de son approbation par l'assemblée générale du 23 avril 2020.

- d'un nombre maximum de 26 666 actions sous conditions de performance sur les exercices 2019 et 2020 d'une valeur totale de 460 711 euros à la date de leur attribution.

#### **AUTRES ELEMENTS DE REMUNERATION**

##### **Régime de protection sociale**

Olivier Roussat a bénéficié des régimes collectifs d'assurance complémentaire Frais de santé et de prévoyance (Invalidité Décès) en vigueur au sein de Bouygues SA.

Olivier Roussat a par ailleurs bénéficié d'une assurance chômage dont le montant de la contribution entreprise s'élève à 12 765 euros.

##### **Retraite supplémentaire**

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

Olivier Roussat a bénéficié du régime de retraite supplémentaire en vigueur au sein du Groupe selon la méthode de calcul des droits à pension 2019 et l'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. 225-29-3 du Code de commerce exposées pour le président-directeur général (2.1). Les éléments de rémunérations – Retraite supplémentaire).

Ces performances ont été atteintes par Olivier Roussat en 2019. Ses droits à pension s'élèveraient donc à 0,92 % du salaire de référence.

Le montant estimatif de la rente annuelle au 31 décembre 2019 est de 272 031 euros.



## AUTRES FORMES DE REMUNERATION

Olivier Roussat a bénéficié d'une voiture de fonction avec chauffeur pour ses besoins professionnels ainsi que d'une assurance chômage.

Ces avantages ont une valeur de 20 457 euros conformément à la méthode de valorisation retenue.

## REMUNERATION DE L'ACTIVITE ALLOUEE AUX ADMINISTRATEURS

Au titre de ses mandats d'administrateur au sein des filiales du Groupe, Olivier Roussat a perçu une rémunération annuelle d'un montant de 48 363 euros.

## 2.4. Rémunération totale annuelle du directeur général délégué – Philippe Marien

### REMUNERATION FIXE

Au titre de l'exercice 2019, Philippe Marien a perçu une rémunération fixe annuelle brute de 920 000 euros.

### REMUNERATION VARIABLE

Les principes et critères de détermination de la rémunération variable appliqués à Philippe Marien sont identiques à ceux appliqués au président-directeur général (2.1. Les éléments de rémunérations – Rémunération variable).

Philippe Marien a perçu une rémunération variable annuelle brute de 1 472 000 euros.

### Tableau de synthèse de la rémunération variable annuelle brute 2019 de Philippe Marien

		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 2019 en % de RF
Critères financiers (quantifiables)				
P1	ROC de l'exercice prévu au plan 2019	30 %	40 %	30 %
P2	RNC de l'exercice prévu au plan 2019	30 %	40 %	40 %
P3	RNC de l'exercice précédent (RNC 2018)	30 %	35 %	18 %
P4	Variation de l'endettement net prévu par le plan 2019	40 %	55 %	55 %
Critères extra-financiers				
P5	RSE – Conformité -Appréciation managériale	30 %	30 %	27 %
		Total = 160 % de RF	Total = 200 % de RF Ramenée à 160 %	Total = 170 % de RF
Plafond		160 %	160 %	160 %

RF : rémunération fixe



#### REMUNERATION EXCEPTIONNELLE

Philippe Marien n'a perçu aucune rémunération exceptionnelle au titre de l'exercice 2019.

#### REMUNERATION LONG TERME

L'assemblée générale du 25 avril 2019 a approuvé dans le cadre de la politique de rémunération 2019, le principe d'une rémunération long terme sous forme d'attribution conditionnelle d'actions pour les mandataires sociaux exécutifs afin de renforcer l'alignement de leurs intérêts avec ceux des actionnaires.

Philippe Marien a bénéficié de l'attribution conditionnelle d'un nombre maximum de 40 000 actions sous conditions de performance calculées sur trois ans d'une valeur totale de 588 632 euros à la date de leur attribution.

Le nombre d'actions attribuées en 2019 (soit au maximum 40 000 actions) a été déterminé de la façon suivante :

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

– Si l'Objectif est atteint, A1 = 0 action.

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

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

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

– Si l'Objectif est atteint, A2 = 0 action.

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

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

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

– Si l'Objectif est atteint, A3 = 0 action.

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

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

Par ailleurs, compte tenu du fait qu'en 2019, il a été mis un terme à la rémunération variable pluriannuelle dont bénéficiait Philippe Marien, il a été proposé, conformément à la politique de rémunération 2020 approuvée par l'assemblée générale du 25 avril 2019 dans sa onzième résolution, de lui faire bénéficier, dès 2019, du nouveau dispositif de rémunération long terme dans les conditions suivantes :



Attribution complémentaire :

- d'un nombre maximum de 13 333 actions sous conditions de performance sur l'exercice 2019, d'une valeur totale de 270 216 euros à la date de leur attribution.

Au titre de cette attribution, le conseil d'administration du 19 février 2020 a constaté que :

- le critère A1 n'a pas été atteint et ne donnera donc lieu à aucune attribution,
- le critère A2 a été dépassé au-delà de la limite supérieure et donnera donc lieu à l'attribution de 5 000 actions (dont la moitié sera versée sous forme d'une somme en numéraire),
- le critère A3 n'a pas été atteint et ne donnera donc lieu à aucune attribution.

Après l'évaluation des critères de performance, 5000 actions ont donc été attribuées à Philippe Marien au titre de l'exercice 2019. Le versement de cette rémunération long terme (dont la moitié se fera sous forme d'une somme en numéraire) interviendra sous réserve de son approbation par l'assemblée générale du 23 avril 2020.

- d'un nombre maximum de 26 666 actions sous conditions de performance sur les exercices 2019 et 2020 d'une valeur totale de 470 711 euros à la date de leur attribution.

#### **AUTRES ELEMENTS DE REMUNERATION**

##### **Régime de protection sociale**

Philippe Marien a bénéficié des régimes collectifs d'assurance complémentaire Frais de santé et de prévoyance Invalidité Décès en vigueur au sein de Bouygues SA.

##### **Retraite supplémentaire**

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

Philippe Marien a bénéficié du régime de retraite supplémentaire en vigueur au sein du Groupe selon la méthode de calcul des droits à pension 2019 et l'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. 225-29-3 du Code de commerce exposées pour le président-directeur général (2.1). Les éléments de rémunérations – Retraite supplémentaire).

Ces performances ont été atteintes par Philippe Marien en 2019. Ses droits à pension s'élèveraient donc à 0,92 % du salaire de référence.

Le montant estimatif de la rente annuelle au 31 décembre est de 249 400 euros.

#### **AUTRES FORMES DE REMUNERATION**

Philippe Marien a bénéficié d'une voiture de fonction avec chauffeur pour ses besoins professionnels. Ces avantages ont une valeur de 3 660 euros conformément à la méthode de valorisation retenue.

#### **REMUNERATION DE L'ACTIVITE ALLOUEE AUX ADMINISTRATEURS**

Au titre de ses mandats d'administrateur au sein des filiales du Groupe, Philippe Marien a perçu une rémunération annuelle d'un montant de 77 739 euros.