



Donnons vie au progrès

RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX DE BOUYGUES SA

1. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION AU TITRE DE L'EXERCICE 2022

La présente politique de rémunération s'inscrit dans la continuité des principes définis dans la politique de rémunération 2021 reflétant l'évolution de la gouvernance décidée par le conseil d'administration du 17 février 2021. Lors de cette réunion, le conseil d'administration du 17 février 2021 a décidé, sur proposition de Martin Bouygues et sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations, de dissocier les fonctions de président du conseil d'administration et de directeur général avec effet immédiat. Martin Bouygues assure la présidence du conseil d'administration et Olivier Roussat assure la direction générale, assisté de deux directeurs généraux délégués, Edward Bouygues et Pascal Grangé.

La politique de rémunération applicable au titre de l'exercice 2022 a ainsi été arrêtée par le conseil d'administration du 23 février 2022, sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations.

Elle a été définie sur la base d'un périmètre excluant les projets d'acquisition d'Equans et de rapprochement entre TF1 et M6 qui sont en cours à la date du présent document d'enregistrement universel. Afin de tenir compte de ces opérations financières significatives et du changement substantiel de périmètre du Groupe qui pourrait en découler, le conseil d'administration pourra, de manière exceptionnelle, s'il le juge opportun et sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations :

- ajuster un ou plusieurs critères de performance de la rémunération variable annuelle et/ou de la rémunération à long terme, ainsi que, le cas échéant, leur pondération. Les indicateurs impactés par les évolutions potentielles de périmètre du Groupe seraient notamment le ROCE (*Return On Capital Employed*, rentabilité des capitaux investis) et les indicateurs extra-financiers (environnement et mixité) ; et
- attribuer une nouvelle rémunération à long terme exceptionnelle sous forme d'actions de performance, sous réserve de la finalisation de l'acquisition d'Equans et de l'atteinte d'objectifs définis ayant trait notamment à l'intégration d'Equans et à l'amélioration de la performance opérationnelle.

Ce dispositif ne pourra pas dépasser 40 % de la rémunération fixe et variable maximum annuelle.

Plus généralement, toute modification sera dûment justifiée et strictement mise en œuvre. Elle devra nécessairement maintenir l'alignement des intérêts des actionnaires et des bénéficiaires.

Conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, la politique de rémunération sera soumise au vote des actionnaires lors de l'assemblée générale du 28 avril 2022. Elle fait l'objet d'un rapport détaillé du conseil d'administration, inclus par ailleurs dans le document d'enregistrement universel 2021.

1.1. Politique de rémunération applicable au président du conseil d'administration

Conformément au code Afep-Medef, la politique de rémunération du président du conseil d'administration prévoit uniquement une rémunération fixe, une rémunération à raison de son mandat d'administrateur, des avantages en nature, le maintien du bénéfice des régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé applicables au sein de la Société.

RÉMUNÉRATION FIXE

Pour l'exercice 2022, la rémunération fixe annuelle brute de Martin Bouygues est de 490 000 euros (inchangée).

RÉMUNÉRATION AU TITRE DE SON MANDAT D'ADMINISTRATEUR

Le président du conseil d'administration perçoit une rémunération au titre de son mandat d'administrateur de la Société.

AVANTAGES EN NATURE

Le président du conseil d'administration bénéficie d'une voiture de fonction et, pour ses besoins personnels, d'une assistante à temps partiel et d'un chauffeur-agent de sécurité.

RÉGIME DE FRAIS DE SANTÉ ET DE PRÉVOYANCE

Le président du conseil d'administration bénéficie également 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 salariés.

RÉGIME DE RETRAITE ADDITIVE

Le président du conseil d'administration était éligible au régime de retraite additive à prestations définies régi par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale. Il résulte de la fermeture du régime et du gel des droits des bénéficiaires que le président du conseil d'administration ne peut plus acquérir de droits supplémentaires au titre de ce régime de retraite à compter du 1^{er} janvier 2020.

En application de l'article 5 de l'ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019, la Société a transféré les droits aléatoires au titre du présent régime, régi par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale, vers un contrat à droits acquis relevant de l'article L. 137-11-2 du Code de la Sécurité sociale et dont les caractéristiques sont identiques au régime de retraite à droits acquis décrit ci-après (ainsi, les droits à retraite acquis au titre du présent régime ne seront, en raison de ce transfert, plus subordonnés à une condition de présence au sein de l'entreprise au moment du départ à la retraite).

Le président du conseil d'administration n'acquiert aucun droit supplémentaire au titre de ce régime de retraite. Il ne bénéficie par ailleurs d'aucun autre régime de retraite additive.

1.2. Politique de rémunération applicable au directeur général

Présentation de la structure de rémunération 2022 d'Olivier ROUSSAT, directeur général					
Rémunération fixe	Rémunération variable annuelle		Objectif Borne basse (% Rémunération fixe)	Objectif Borne intermédiaire (% Rémunération fixe)	Objectif Borne haute (% Rémunération fixe)
1 500 000 €	P1 - Résultat opérationnel courant		12,5 %	25 %	35 %
	P2 - Résultat net part du Groupe		20 %	40 %	50 %
	P3 - Excédent/(Endettement) financier net		15 %	30 %	40 %
	P4 - Stratégie		15 %	15 %	15 %
	P5 - Extra-financier		40 %	40 %	40 %
	▪ P5 - Conformité		10 %	10 %	10 %
	▪ P5 - RSE		15 %	15 %	15 %
	▪ P5 - Management		15 %	15 %	15 %
	TOTAL		102,5 %	150 %	180 %
	Rémunération variable à long terme		Objectif Borne basse (en nombre d'actions)	Objectif Borne intermédiaire (en nombre d'actions)	Objectif Borne haute (en nombre d'actions)
	A1 - ROCE (Moyenne 2022-2024) Groupe		17 500	35 000	50 000
	A2 - TSR (Performance vs Benchmark)		18 500	22 000	25 000
	A3 - RSE (Mixité et Climat)		25 000	25 000	25 000
	▪ A3 - Climat		12 500	12 500	12 500
	▪ A3 - Mixité		12 500	12 500	12 500
TOTAL		61 000	82 000	100 000	
Avantages en nature	Prévoyance et frais de santé	Retraite additive	Rémunération exceptionnelle	Indemnité de départ	Indemnité de non-concurrence
cf. paragraphe ci-après	cf. paragraphe ci-après	cf. paragraphe ci-après	Néant	Néant	Néant

RÉMUNÉRATION FIXE

Pour l'exercice 2022, la rémunération fixe annuelle brute d'Olivier Roussat est de 1 500 000 euros (inchangée).

RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE

Le conseil d'administration et le comité de sélection et des rémunérations veillent à ce que la rémunération variable du 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 2021 et se réfèrent au plan d'affaires à trois ans) (P1, P2, P3 et P4) ;
- Des critères extra-financiers liés à la performance du Groupe dans les domaines de la conformité, de la RSE et selon une appréciation globale de la performance managériale du dirigeant (P5).

Une pondération relative à la rémunération fixe (RF) est affectée à chacun des critères extra-financiers de la manière suivante :

- Appréciation du respect de la conformité au travers du suivi des sanctions en cas de *non-compliance*, de la diffusion/promotion du code d'éthique et du code de conduite anticorruption (pour 10 % de RF).
- Responsabilité sociale et environnementale (pour 15 % de RF) :
 - Santé - Sécurité : amélioration du taux de fréquence des accidents du travail par rapport à l'exercice 2021, selon un plan défini dans chaque métier ;
 - Plan Climat - Environnement
 - Obtention du label SBTi et atteinte du niveau A- pour le *Carbon Disclosure Plan* (CDP) pour l'ensemble des métiers du Groupe.
 - Atteinte d'un objectif spécifique, défini par métier (part des agrégats d'enrobés recyclés pour Colas, part des chantiers labellisés TopSite pour Bouygues Construction, part des collaborateurs formés aux enjeux de la transition écologique et intégration dans les rémunérations variables des managers d'objectifs RSE Environnement pour TF1, part des collaborateurs formés aux enjeux climatiques et nombre de téléphones recyclés pour Bouygues Telecom, part des collaborateurs formés aux enjeux de la biodiversité et engagement sur la performance carbone pour Bouygues Immobilier).
- Mixité : dans le cadre du plan Mixité et en vue de l'atteinte des objectifs de la loi Rixain, des indicateurs de mixité ont été définis par métier (part des femmes dans les organes de direction, part des femmes au comité exécutif, part des femmes cadres, part des femmes managers et taux de promotion des femmes).
- Performance managériale appréciée au travers notamment de la mise en place de dispositifs de suivi de l'engagement des collaborateurs, ainsi que le principe d'enquêtes et de sanctions systématiques en cas de harcèlement avéré, moral ou sexuel (pour 15 % de RF).

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

Méthode de détermination de la rémunération variable annuelle pour 2022

La méthode de détermination de la rémunération variable des dirigeants mandataires sociaux repose sur les cinq critères distincts P1, P2, P3, P4 et P5 tels que définis ci-avant.

La détermination de la rémunération variable pour 2022 repose sur le résultat calculé en fonction de trois « bornes » préalablement définies, pour chacun des critères (voir méthodologie et pondération appliquée à chaque critère ci-dessus). De ce fait, un seul objectif non atteint rend impossible le versement maximum de la rémunération variable.

P1, P2, P3 et P4

Le versement de chacune des primes P1, P2, P3 et P4 est fonction de la performance obtenue au cours de l'exercice. Il est exprimé en % de la rémunération fixe (% de RF). En ce qui concerne P4 (objectifs stratégiques), la mesure de la performance sera calculée sur la moyenne des résultats obtenus par les métiers.

Entre ces bornes pour P1, P2 et P3, le poids effectif de chaque prime est défini par interpolation linéaire. Si la « Borne basse » n'est pas atteinte, P = 0.

P5

Le conseil d'administration définit le poids effectif de P5 sans pouvoir dépasser le plafond de 40 % 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 180 % 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 aux articles L. 225-100 et L. 22-10-34 du Code de commerce, le versement de la rémunération variable due au titre de l'année 2022 est conditionné à l'approbation de l'assemblée générale appelée en 2023 à statuer sur les comptes de l'exercice 2022.

Il n'existe aucune autre période de report éventuelle.

Cessation de fonction

En cas de départ du 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 À LONG TERME

Olivier Roussat est éligible à une rémunération à long terme sous forme d'attribution différée et conditionnelle d'actions gratuites 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.

Sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations, le conseil d'administration a décidé de prévoir un dispositif de rémunération à long terme dont l'attribution a été augmentée à un nombre maximum de 100 000 actions Bouygues à Olivier Roussat, compte tenu de la trajectoire ambitieuse du plan d'affaires du Groupe. Ces actions seraient attribuées au terme d'une période d'acquisition de trois ans (2022, 2023 et 2024) dans le cadre des dispositions du Code de commerce (articles L. 225-197-1 et suivants et L. 22-10-59 et suivants).

L'attribution des actions est soumise à une condition de présence et à la réalisation de conditions de performance au terme de la période d'acquisition.

Conditions de performance

A1 = ROCE - Rentabilité des capitaux investis. Ce critère a pour objet de mesurer la création de valeur moyenne du groupe Bouygues sur la période 2022, 2023 et 2024. Il est déterminé en comparant la moyenne des ROCE réalisés au cours des trois exercices aux bornes définies ci-dessus :

A2 = TSR (taux de rendement de l'action). Ce critère a pour objet de mesurer, sur la période de trois ans, la performance de l'action Bouygues par rapport à des indices sectoriels reflétant les principales activités du Groupe (STOXX® Europe 600 *Construction & Materials*, STOXX® Europe 600 *Telecommunications* et STOXX® Europe 600 *Media*).

La performance, constatée sur Bloomberg pour Bouygues et pour les indices, s'entend y compris le réinvestissement des dividendes.

A3 = objectifs en matière de climat et de mixité de poids égal :

- Climat : suivi du plan de décarbonation Groupe visant à réduire en intensité les émissions directes et indirectes d'ici à 2030 de :
 - 30 % pour Bouygues Construction par rapport à 2019 ;
 - 32 % pour Bouygues Immobilier par rapport à 2020 ;
 - 30 % pour Colas par rapport à 2019 ;
 - 30 % pour TF1 par rapport à 2019 et 50 % (scopes 1 et 2) ; et
 - 30 % (scopes 3a et 3b) pour Bouygues Telecom par rapport à 2020.
- Mixité :
 - Atteinte par chacun des métiers des critères définis dans le plan (part des femmes cadres, part des femmes managers, part des femmes « top talents », part des femmes dans les instances dirigeantes) ;
 - Atteinte d'objectifs « Groupe » sur le périmètre « Monde » (21,5 % de femmes managers et 30,5 % de femmes dans les instances dirigeantes).

Entre les différentes bornes, A1 et A2 varient linéairement. En ce qui concerne A3, la mesure de la performance sera calculée sur la moyenne des résultats obtenus par les métiers et variera en conséquence. Si la « Borne basse » n'est pas atteinte, A = 0.

Conditions de présence

Le bénéficiaire devra être membre du comité de direction générale de Bouygues au 31 décembre 2024.

Si le bénéficiaire ne respecte plus sa condition de présence, ses droits à la rémunération à 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 de sélection et des rémunérations.

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

- A. invalidité ;
- B. décès ;
- C. retraite, au prorata de la présence effective pendant la période de référence.

Selon les conditions définies dans le règlement du plan de rémunération à long terme.

Plafond

La rémunération à long terme ne peut jamais dépasser un plafond de 100 % de la rémunération fixe et variable du bénéficiaire.

Conservation/Couverture

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 le bénéficiaire devrait conserver au nominatif jusqu'au terme de ses fonctions. Ainsi, le 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, le bénéficiaire devrait consacrer à cette fin 60 % des actions qui lui seraient effectivement livrées.

La valeur des actions livrées dans le cadre de ce dispositif de rémunération à long terme ne peut excéder un plafond égal à 100 % de la rémunération fixe et variable du 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 à long terme n'a été mis en place. Le bénéficiaire a, par ailleurs, pris l'engagement formel de ne pas recourir à des opérations de couverture de leur risque.

AVANTAGES EN NATURE

Le directeur général bénéficie d'une voiture de fonction. En outre, la Société met à disposition du directeur général, pour ses besoins personnels, un chauffeur-agent de sécurité, une couverture d'assurance perte d'activité et un forfait d'heures de conseiller fiscal/patrimonial.

RÉGIMES COLLECTIFS DE PRÉVOYANCE ET DE FRAIS DE SANTÉ

Le 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 salariés.

RÉGIMES DE RETRAITE ADDITIVE

Le directeur général bénéficie d'un régime de retraite à droits acquis relevant de l'article L. 137-11-2 du Code de la Sécurité sociale.

Pour assurer la compétitivité de la rémunération et un alignement des intérêts à long terme de l'entreprise et du dirigeant, le conseil d'administration souhaite que les droits à retraite excédant huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale soient attribués au dirigeant sous forme d'actions de performance de la Société livrées au bénéficiaire postérieurement à son départ ou sa mise à la retraite.

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^{er} janvier 2020)

Le directeur général, affilié au régime avant le 4 juillet 2019, était éligible au régime de retraite additif à prestations définies régi par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale.

Sous réserve d'achever sa carrière au sein du groupe Bouygues et d'être membre du comité de direction générale, le directeur général était susceptible de bénéficier d'une rente au titre du présent régime.

Conformément à la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019, dite loi Pacte, et à l'ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019, le régime de retraite a 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.

Il résulte de la fermeture du régime et du gel des droits des bénéficiaires que le directeur général ne peut plus acquérir de droits supplémentaires au titre de ce régime de retraite à compter du 1^{er} janvier 2020.

En application de l'article 5 de l'ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019, la société Bouygues a transféré les droits aléatoires au titre du présent régime, régi par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale, vers un contrat à droits acquis relevant de l'article L. 137-11-2 du Code de la Sécurité sociale et dont les caractéristiques sont identiques au régime de retraite à droits acquis décrit ci-après (ainsi, les droits à retraite acquis au titre du présent régime ne sont, en raison de ce transfert, plus subordonnés à une condition de présence au sein de l'entreprise au moment du départ à la retraite).

En tout état de cause, aucun droit n'a été transféré au bénéficiaire au-delà du plafond de 30 % de sa rémunération annuelle moyenne soumise à cotisations sociales au cours des trois dernières années dans le régime régi par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale.

Régime de retraite 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^{er} janvier 2020)

Compte tenu de la fermeture du régime et du gel des droits aléatoires des régimes de retraite à prestations définies relevant de l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale, le conseil d'administration du 13 novembre 2019 et du 19 février 2020 a, sur proposition du comité de sélection et des rémunérations, décidé de mettre en place un nouveau régime de retraite à droits acquis, conforme aux dispositions légales en vigueur (article L. 137-11-2 du Code de la Sécurité sociale). Celui-ci permet aux membres du comité de direction générale 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^{er} 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-après. Conformément à la nouvelle réglementation, les droits à retraite seront acquis annuellement et ne seront plus subordonnés à une condition de présence au sein de l'entreprise au moment du départ à la retraite.

Les caractéristiques du régime 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 ; et
 - avoir au moins trois années d'ancienneté au sein de l'une des sociétés du groupe Bouygues.
2. Rémunération de référence égale à la somme de la rémunération fixe annuelle brute et de la rémunération variable annuelle brute.
3. Rythme d'acquisition des droits : rythme annuel.
4. Plafond annuel d'acquisition des droits à pension : 0,92 % de la rémunération de référence.
5. Plafond général : huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (329 088 euros en 2022).
6. Plafond global des droits acquis tous régimes régis par l'article L. 137-11-2 du Code de la Sécurité sociale : 30 points.
7. Financement externalisé auprès d'une compagnie d'assurances à laquelle est versée chaque année une prime.
8. Conditions de performance :

Exercice 2022 : Objectif = que la moyenne des résultats nets consolidés part du Groupe de l'exercice 2022 et des deux exercices 2021 et 2020 (« Moyenne RNC ») soit supérieure ou égale à 90 % de la moyenne des résultats nets consolidés prévus par le plan d'affaires 2022 et les plans des deux exercices 2021 et 2020.

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

 - Si la Moyenne RNC est supérieure ou égale à la moyenne des résultats nets consolidés prévus par le plan d'affaires 2022 et les plans des deux exercices 2021 et 2020 : droits à pension annuels = 0,92 % du salaire de référence ;
 - Si la Moyenne RNC est de plus de 10 % inférieure à la moyenne des résultats nets consolidés prévus par le plan d'affaires 2022 et les plans des deux exercices 2021 et 2020 : droits à pension annuels = 0.

Entre cette limite inférieure et cette limite supérieure, les droits à pension attribués varient linéairement de 0 à 0,92 % de la rémunération de référence.

Le directeur général est éligible à ce régime de retraite et peut acquérir des droits (0,92 % de la rémunération de référence par an) sous réserve de la réalisation des conditions de performance définies ci-avant, étant précisé que ses droits atteignent à ce jour huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (329 088 euros en 2022) retenu par le conseil d'administration.

Régime de retraite sous forme d'une attribution d'actions de performance

Sur proposition du comité de sélection et des rémunérations, le conseil d'administration a décidé, lors de sa réunion du 17 février 2021, que la fraction des droits excédant huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale soit délivrée sous forme d'une attribution d'actions de performance, dans les conditions prévues aux articles L. 225-197-1 et suivants et L. 22-10-59 et suivants du Code de commerce, au bénéfice des membres du comité de direction générale.

Ce dispositif concourt à l'alignement des intérêts entre les membres du comité de direction générale et les actionnaires puisque les actions ne seront acquises par les bénéficiaires qu'à compter de la date de départ ou de mise à la retraite. Aussi, le choix d'un régime de retraite sous forme d'actions de performance traduit une volonté d'associer les membres du comité de direction générale au développement de l'entreprise en vue de créer une culture d'entreprise.

L'attribution des actions de performance dans ce cadre est soumise au respect de :

1. une période d'acquisition qui débute à la date d'attribution et qui expire à la date de départ ou de mise à la retraite du bénéficiaire et ne pouvant, en tout état de cause, être inférieure à un an ; et
2. une période de conservation exigeante autorisant uniquement une cession progressive des actions acquises et ne pouvant, en tout état de cause, être inférieure à un an.

L'acquisition définitive des actions est soumise à (i) une condition de présence (à la date d'acquisition) et à (ii) une condition de performance relative à la moyenne des résultats nets consolidés part du Groupe identique à celle prévue dans le régime de retraite à droits acquis.

Le bénéficiaire reçoit un nombre d'actions gratuites de la Société équivalent au montant de la prime qui aurait servi à garantir les droits qu'il aurait acquis au titre du régime de retraite à droits acquis (au maximum, ces droits sont de 0,92 % de la rémunération de référence, sous réserve de la réalisation de la condition de performance).

Le conseil d'administration a fixé le plafond global de ce régime à quatorze fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (575 904 euros en 2022).

Ce régime s'applique aux bénéficiaires du régime à droits acquis régi par l'article L. 137-11-2 du Code de la Sécurité sociale sous réserve qu'ils aient atteint le plafond retenu par le conseil d'administration (huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale) au titre des régimes de retraite à prestations définies en vigueur au sein de la Société.

Olivier Roussat bénéficie de ce régime car ses droits acquis atteignent ce plafond. Au titre de l'exercice 2021, le conseil d'administration du 23 février 2022 a approuvé l'attribution à Olivier Roussat d'un nombre d'actions de performance égal à sa prime d'assurance divisée par le cours de l'action de la Société au lendemain de l'assemblée générale du 28 avril 2022. L'attribution des actions interviendra après approbation de ladite assemblée générale.

INDEMNITÉ EN CAS DE CESSATION DE FONCTION

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

INDEMNITÉ DE NON-CONCURRENCE

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

ÉVOLUTION DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU DIRECTEUR GÉNÉRAL EN CAS D'ACQUISITION D'EQUANS

Sous réserve de la finalisation du projet d'acquisition d'Equans, il serait proposé de mettre en place un dispositif de rémunération à long terme spécifique et complémentaire sous forme d'attribution différée et conditionnelle d'actions gratuites conformément aux dispositions des articles L. 225-197-1 et suivants et L. 22-10-59 et suivants du Code de commerce.

La livraison des actions s'effectuerait en plusieurs tranches, sous réserve du respect des conditions suivantes :

- le bénéficiaire devra être dirigeant mandataire social de Bouygues à chaque date d'acquisition définitive. Par dérogation, le bénéficiaire ne perdra pas ses droits à la rémunération à long terme en cas d'invalidité, de décès ou de retraite, au *pro rata* de la présence effective pendant chaque période de livraison des actions et selon les conditions définies dans le règlement du plan de rémunération à long terme.
- les conditions de performance seraient définies par le conseil d'administration, sur proposition du comité de sélection et des rémunérations, au regard des paramètres financiers et extra-financiers connus à l'issue du *closing*. Les conditions de performance seraient axées sur :
 - la réussite du rapprochement entre Bouygues Energies & Services et Equans ; et
 - l'amélioration de la performance opérationnelle (plans de transformation, synergies, etc.).

À ce titre, le nombre d'actions de performance maximum à attribuer par bénéficiaire concerné serait de 120 000 actions avec un maximum de 200 000 actions au total. Après chaque attribution, les actions seraient livrées sous réserve de l'approbation de l'assemblée générale. Chaque bénéficiaire serait tenu à une obligation de conservation des actions conformément au règlement du plan de rémunération à long terme.

1.3. Politique de rémunération applicable aux directeurs généraux délégués

Présentation de la structure de rémunération 2022 de Pascal GRANGÉ, directeur général délégué					
Rémunération fixe	Rémunération variable annuelle		Objectif Borne basse (% Rémunération Fixe)	Objectif Borne intermédiaire (% Rémunération Fixe)	Objectif Borne haute (% Rémunération Fixe)
920 000 €	P1 - Résultat opérationnel courant		12,5 %	25 %	35 %
	P2 - Résultat net part du Groupe		20 %	40 %	50 %
	P3 - Excédent/(endettement) financier net		15 %	30 %	40 %
	P4 - Stratégie		15 %	15 %	15 %
	P5 - Extra-financier		40 %	40 %	40 %
	▪ P5 - Conformité		10 %	10 %	10 %
	▪ P5 - RSE		15 %	15 %	15 %
	▪ P5 - Management		15 %	15 %	15 %
	TOTAL		102,5 %	150 %	180 %
	Rémunération variable à long terme		Objectif Borne basse (en nombre d'actions)	Objectif Borne intermédiaire (en nombre d'actions)	Objectif Borne haute (en nombre d'actions)
	A1 - ROCE (Moyenne 2022-2024) Groupe		8 750	17 500	25 000
	A2 - TSR (Performance vs Benchmark)		9 250	11 000	12 500
	A3 - RSE (Mixité et Climat)		12 500	12 500	12 500
	▪ A3 - Climat		6 250	6 250	6 250
▪ A3 - Mixité		6 250	6 250	6 250	
TOTAL		30 500	41 000	50 000	
Avantages en nature	Prévoyance et frais de santé	Retraite additive	Rémunération exceptionnelle	Indemnité de départ	Indemnité de non-concurrence
cf. paragraphe ci-après	cf. paragraphe ci-après	cf. paragraphe ci-après	Néant	Néant	Néant

Présentation de la structure de rémunération 2022 d'Edward BOUYGUES, directeur général délégué					
Rémunération fixe	Rémunération variable annuelle		Objectif Borne basse (% Rémunération Fixe)	Objectif Borne intermédiaire (% Rémunération Fixe)	Objectif Borne haute (% Rémunération Fixe)
400 000 €	P1 - Résultat opérationnel courant		12,5 %	25 %	35 %
	P2 - Résultat net part du Groupe		20 %	40 %	50 %
	P3 - Excédent/(endettement) financier net		15 %	30 %	40 %
	P4 - Stratégie		15 %	15 %	15 %
	P5 - Extra-financier		40 %	40 %	40 %
	▪ P5 - Conformité		10 %	10 %	10 %
	▪ P5 - RSE		15 %	15 %	15 %
	▪ P5 - Management		15 %	15 %	15 %
	TOTAL		102,5 %	150 %	180 %
	Rémunération variable à long terme		Objectif Borne Basse (en nombre d'actions)	Objectif Borne intermédiaire (en nombre d'actions)	Objectif Borne haute (en nombre d'actions)
	A1 - ROCE (Moyenne 2022-2024) Groupe		7 000	14 000	20 000
	A2 - TSR (Performance vs Benchmark)		7 500	8 750	10 000
	A3 - RSE (Mixité et Climat)		10 000	10 000	10 000
	▪ A3 - Climat		5 000	5 000	5 000
▪ A3 - Mixité		5 000	5 000	5 000	
TOTAL		24 500	32 750	40 000	
Avantages en nature	Prévoyance et frais de santé	Retraite additive	Rémunération exceptionnelle	Indemnité de départ	Indemnité de non-concurrence
cf. paragraphe ci-après	cf. paragraphe ci-après	cf. paragraphe ci-après	Néant	Néant	Néant

RÉMUNÉRATION FIXE

La rémunération fixe annuelle brute est de 920 000 euros pour Pascal Grangé et de 400 000 euros pour Edward Bouygues (inchangée).

RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE

Les critères conditionnant l'attribution de la rémunération variable annuelle sont les mêmes que ceux exposés précédemment pour le directeur général (cf. Section 1.2 – Rémunération variable annuelle).

Méthode de détermination de la rémunération variable annuelle pour 2022

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 pour le directeur général (cf. Section 1.2 – Méthode de détermination de la rémunération variable annuelle pour 2022).

Plafond

La somme des cinq primes P1, P2, P3, P4 et P5 ne peut jamais dépasser un plafond de 180 % de la rémunération fixe de Pascal Grangé et de celle d'Edward Bouygues.

Condition de versement

Les conditions de versement sont identiques à celles définies précédemment pour le directeur général (cf. Section 1.2 – Condition de versement).

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 *pro rata* 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. Le versement de cette rémunération sera soumis à l'approbation de l'assemblée générale dans les conditions prévues à l'article L. 22-10-34 du Code de commerce.

RÉMUNÉRATION À LONG TERME

Pascal Grangé et Edward Bouygues peuvent bénéficier d'une rémunération à 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 à long terme prévoit l'attribution d'un nombre maximum de 50 000 actions Bouygues à Pascal Grangé et de 40 000 actions Bouygues à Edward Bouygues au terme d'une période de trois ans (2022, 2023 et 2024).

Les conditions de la rémunération à long terme sont identiques à celles définies précédemment pour le directeur général (cf. Section 1.2 – Rémunération à long terme).

Conditions de performance

Les critères conditionnant l'attribution de la rémunération à long terme sont les mêmes que ceux exposés précédemment pour le directeur général (cf. Section 1.2 – Rémunération à long terme).

Conditions de présence

La condition de présence afférente à l'attribution de la rémunération à long terme est la même que celle exposée précédemment pour le directeur général (cf. Section 1.2 – Rémunération à long terme).

Plafond

La rémunération à long terme ne peut jamais dépasser un plafond de 100 % de la rémunération fixe et variable des bénéficiaires.

Conservation/Couverture

L'obligation de conservation des actions qui seraient attribuées aux bénéficiaires au titre de la rémunération à long terme est la même que celle exposée précédemment pour le directeur général (cf. Section 1.2 – Rémunération à long terme).

À la connaissance de la Société, aucun instrument de couverture des actions susceptibles d'être attribuées dans le cadre de ce dispositif de rémunération à 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.

AVANTAGES EN NATURE

Pascal Grangé bénéficie d'une voiture de fonction, avec un chauffeur-agent de sécurité, ainsi que d'un forfait d'heures de conseiller fiscal/patrimonial.

Edward Bouygues bénéficie d'un avantage en nature au titre du régime de prévoyance.

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 salariés.

RÉGIMES DE RETRAITE ADDITIVE

Régime de retraite 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^{er} janvier 2020)

Les directeurs généraux délégués, en leur qualité de membre du comité de direction générale, sont éligibles à ce régime de retraite et peuvent acquérir des droits (0,92 % de la rémunération de référence par an), sous réserve de la réalisation des conditions de performance définies et conformément aux conditions définies ci-dessus pour le directeur général, étant précisé que leurs droits n'atteignent pas huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (329 088 euros en 2022) retenu par le conseil d'administration.

En cas de dépassement de ce plafond, les droits acquis seront transformés en actions de la Société avec une période d'acquisition qui débute à la date d'attribution et qui expire à la date de départ ou de mise à la retraite du bénéficiaire (ne pouvant être inférieure à un an). En outre, s'applique une période de conservation exigeante autorisant uniquement une cession progressive des actions acquises et ne pouvant, en tout état de cause, être inférieure à un an.

Régime de retraite sous forme d'une attribution d'actions de performance

À ce jour, les droits acquis par Pascal Grangé et Edward Bouygues n'atteignent pas ce plafond. Aucune attribution au titre de ce régime n'interviendra au cours de l'exercice 2022.

INDEMNITÉ EN CAS DE CESSATION DE FONCTION

Aucune indemnité en cas de cessation de fonction n'est prévue pour les directeurs généraux délégués.

INDEMNITÉ DE NON-CONCURRENCE

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

ÉVOLUTION DE LA RÉMUNÉRATION D'EDWARD BOUYGUES

Edward Bouygues est actuellement rémunéré au titre de ses fonctions de directeur général délégué de la Société et de ses fonctions salariées au sein de Bouygues Telecom.

En cas de rupture de son contrat de travail avec Bouygues Telecom, les éléments de rémunération variable annuelle et de la rémunération à long terme (critères, cible, plafond, etc.) seront alignés sur ceux de Pascal Grangé (à l'exception du nombre d'actions de performance attribuées qui sera plafonné à 40 000 actions), avec une rémunération fixe qui sera automatiquement portée à 600 000 euros.

ÉVOLUTION DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION APPLICABLE À PASCAL GRANGÉ EN CAS D'ACQUISITION D'EQUANS

Pascal Grangé pourrait bénéficier de l'attribution d'actions de performance dans les mêmes conditions mentionnées ci-avant pour le directeur général.

2. RÉMUNÉRATIONS DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX EN 2021

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.

À compter du 17 février 2021, Martin Bouygues a été confirmé en qualité de président du conseil d'administration et Olivier Roussat a été nommé directeur général, assisté de deux nouveaux directeurs généraux délégués, Edward Bouygues et Pascal Grangé.

Les principes et les critères de la rémunération variable annuelle et pluriannuelle 2021 décidés par le conseil d'administration du 17 février 2021 ont été approuvés par l'assemblée générale du 22 avril 2021 (5^e résolution). Le conseil du 23 février 2022 a procédé à l'évaluation de la performance 2021 des mandataires sociaux exécutifs.

2.1. Rémunération de Martin Bouygues au titre de l'exercice 2021

Présentation de la structure de rémunération de Martin Bouygues au titre de l'exercice 2021					
Rémunération fixe ^a	Rémunération variable annuelle ^a	Objectif Borne basse (% Rémunération fixe)	Objectif Borne intermédiaire (% Rémunération fixe)	Objectif Borne haute (% Rémunération fixe)	Résultat 2021 (% Rémunération fixe)
547 589 €	P1 - Résultat opérationnel courant	12,5 %	25 %	35 %	35 %
	P2 - Résultat net part du Groupe	20 %	40 %	50 %	50 %
	P3 - Excédent/(Endettement) financier net	15 %	30 %	40 %	40 %
	P4 - Stratégie	15 %	15 %	15 %	5,2 %
	P5 - Extra-financier ^b	40 %	40 %	40 %	35,6 %
	▪ P5 - Conformité	10 %	10 %	10 %	9,2 %
	▪ P5 - RSE	15 %	15 %	15 %	11,4 %
	▪ P5 - Management	15 %	15 %	15 %	15 %
	TOTAL	102,5 %	150 %	180 %	165,8 % soit 204 289 €
Rémunération d'administrateur	Avantages en nature	Prévoyance et frais de santé		Retraite additive	
70 000 €	23 886 €	4 582,56 €		Aucun droit au titre de l'exercice 2021	

(a) La rémunération fixe et la rémunération variable annuelle de Martin Bouygues ont été calculées au *prorata temporis* compte tenu de l'évolution de ses fonctions à compter du 17 février 2021.

(b) Les critères extra-financiers et leur atteinte sont évoqués ci-après pour le directeur général.

RÉMUNÉRATION FIXE

Au titre de l'exercice 2021, Martin Bouygues a perçu une rémunération fixe annuelle brute de 547 589 euros calculée au *prorata temporis* comme suit :

- 123 214 euros au titre de ses fonctions de président-directeur général jusqu'au 17 février 2021 ; et
- 424 375 euros au titre de ses fonctions de président du conseil d'administration à compter du 17 février 2021.

RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE

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

Martin Bouygues est éligible à une rémunération variable annuelle brute de 204 289 euros, calculée au *pro rata temporis*, au titre de ses fonctions de président-directeur général jusqu'au 17 février 2021.

La Société n'a pas demandé la restitution d'une rémunération variable.

RÉMUNÉRATION À LONG TERME

L'assemblée générale du 22 avril 2021 a approuvé dans le cadre de la politique de rémunération 2021, le principe d'une rémunération à 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 ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION

Régime de protection sociale

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

Retraite additive

Régime de retraite à droits aléatoires régi par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale (droits au titre des périodes d'activité antérieures au 1^{er} janvier 2020)

Martin Bouygues était éligible à ce régime de retraite.

Conformément à la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019, dite loi Pacte, et à l'ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019, le régime de retraite a 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.

Il résulte de la fermeture du régime et du gel des droits des bénéficiaires que le président du conseil d'administration ne peut plus acquérir de droits supplémentaires au titre de ce régime de retraite depuis le 1^{er} janvier 2020.

Régime de retraite à droits acquis régi par l'article L. 137-11-2 du Code de la Sécurité sociale

Conformément à la politique de rémunération, en application de l'article 5 de l'ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019, la société Bouygues a transféré les droits aléatoires, régi par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale, vers un contrat à droits acquis relevant de l'article L. 137-11-2 du Code de la Sécurité sociale et dont les caractéristiques sont détaillées dans le présent document à la section relative à la politique de rémunération du directeur général (ainsi, les droits à retraite acquis au titre du précédent régime ne sont, en raison de ce transfert, plus subordonnés à une condition de présence au sein de l'entreprise au moment du départ à la retraite).

L'acquisition de droits à retraite au titre de ce régime est soumise au respect d'une condition de performance.

Martin Bouygues ne peut plus acquérir depuis 2019 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.

AUTRES FORMES DE RÉMUNÉRATION

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 23 886 euros conformément à la méthode de valorisation retenue.

RÉMUNÉRATION ALLOUÉE AUX ADMINISTRATEURS AU TITRE DE LEUR MANDAT

Au titre de son mandat d'administrateur, Martin Bouygues a perçu une rémunération annuelle d'un montant de 70 000 euros.

2.3. Rémunération d'Olivier Roussat au titre de l'exercice 2021

Présentation de la structure de rémunération d'Olivier Roussat au titre de l'exercice 2021					
Rémunération fixe ^a	Rémunération variable annuelle ^a	Objectif Borne basse (% Rémunération fixe)	Objectif Borne intermédiaire (% Rémunération fixe)	Objectif Borne haute (% Rémunération fixe)	Résultat 2021 (% Rémunération fixe)
1 466 856 €	P1 - Résultat opérationnel courant	12,5 %	25 %	35 %	35 %
	P2 - Résultat net part du Groupe	20 %	40 %	50 %	50 %
	P3 - Excédent/(Endettement) financier net	15 %	30 %	40 %	40 %
	P4 - Stratégie	15 %	15 %	15 %	5,2 %
	P5 - Extra-financier ^b	40 %	40 %	40 %	35,6 %
	▪ P5 - Conformité	10 %	10 %	10 %	9,2 %
	▪ P5 - RSE	15 %	15 %	15 %	11,4 %
	▪ P5 - Management	15 %	15 %	15 %	15 %
	TOTAL	102,5 %	150 %	180 %	165,8 % soit 2 432 047 €
	Rémunération variable à long terme	Objectif (en nombre d'actions)		Résultat 2019-2021 (en nombre d'actions)	
	A1 - ROC Groupe Réalisé/ROC Groupe Plan	15 000		0	
A2 - RN Groupe Réalisé/RN Groupe Plan	15 000		3 307		
A3 - Cours de Bourse moyen Bouygues/CAC 40 (TSR)	10 000		0		
TOTAL	40 000		3 307		
Avantages en nature	Prévoyance et frais de santé	Retraite additive	Rémunération d'administrateur	Rémunération Présidence Colas ^c	
26 209 €	4 582,56 €	0,92 % Rémunération de référence au titre de l'année 2021	60 429 €	20 000 €	

(a) La rémunération fixe et la rémunération variable annuelle d'Olivier Roussat ont été calculées au *pro rata temporis* compte tenu de l'évolution de ses fonctions à compter du 17 février 2021.

(b) Les critères extra-financiers définis et leur appréciation par le conseil d'administration sont mentionnés ci-avant.

(c) Ce mandat a pris fin le 16 février 2021.

RÉMUNÉRATION FIXE

Au titre de l'exercice 2021, Olivier Roussat a perçu une rémunération fixe annuelle brute, calculée au *pro rata temporis*, de 1 466 856 euros comme suit :

- 167 749 euros au titre de ses fonctions de directeur général délégué jusqu'au 17 février 2021 ; et
- 1 299 107 euros au titre de ses fonctions de directeur général à compter du 17 février 2021.

RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE

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

Pour rappel, en 2021, les objectifs extra-financiers étaient les suivants :

- l'objectif « conformité », valorisé à hauteur de 10 % de la rémunération fixe, dont les trois objectifs retenus étaient la mise à jour de la cartographie des risques et de l'évaluation des tiers au regard des conclusions formulées par l'AFA, les interventions ou déclarations directes des dirigeants sur la lutte anti-corruption et le suivi des sanctions prononcées en cas de non-respect des règles anti-corruption par un collaborateur ;
- l'objectif RSE, valorisé à hauteur de 15 % de la rémunération fixe, dont les trois principaux objectifs retenus étaient l'amélioration du taux de fréquence, des objectifs par métier concernant l'environnement et l'enjeu de décarbonation, ainsi que la mise en place et le suivi des indicateurs du plan Mixité 2021-2023 ; et
- l'objectif de performance managériale, valorisé à hauteur de 15 % de la rémunération fixe, apprécié au travers notamment de l'organisation mise en place dans le contexte de crise sanitaire, l'engagement des collaborateurs et la participation à des projets transversaux Groupe.

À la suite de l'évaluation de ces objectifs, le conseil d'administration du 23 février 2022 a apprécié l'atteinte de ces critères extra-financiers à hauteur de 35,6 % de la rémunération fixe.

Olivier Roussat est ainsi éligible à une rémunération variable annuelle brute, calculée au *pro rata temporis*, de 2 432 047 euros au titre de l'année 2021.

La Société n'a pas demandé la restitution d'une rémunération variable.

RÉMUNÉRATION À LONG TERME

L'assemblée générale du 22 avril 2021 a approuvé, dans le cadre de la politique de rémunération 2021, le principe d'une rémunération à long terme sous forme d'attribution d'actions gratuites pour les mandataires sociaux exécutifs afin de renforcer l'alignement de leurs intérêts avec ceux des actionnaires.

Le conseil d'administration du 25 août 2021, sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations, a attribué à Olivier Roussat un nombre maximum de 80 000 actions sous conditions de présence et de performance calculées sur trois ans d'une valeur totale de 1 020 608 euros à la date de leur attribution.

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 le faire bénéficier, dès 2019, d'un nouveau dispositif de rémunération à long terme.

À ce titre, le conseil d'administration a procédé à l'évaluation des conditions de performance de ce dispositif sur 2021. Il a constaté qu'Olivier Roussat bénéficie de 3 307 actions de performance, sous réserve de l'approbation de la prochaine assemblée générale.

AUTRES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION

Régime de protection sociale

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

Les cotisations versées au titre de ces régimes s'élèvent à 4 582,56 euros au titre de l'exercice 2021.

Retraite additive

Régime de retraite à droits aléatoires régi par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale (droits au titre des périodes d'activité antérieures au 1^{er} janvier 2020)

Olivier Roussat était éligible à ce régime de retraite.

Il résulte de la fermeture du régime et du gel des droits des bénéficiaires qu'Olivier Roussat ne peut plus acquérir de droits supplémentaires au titre de ce régime de retraite depuis le 1^{er} janvier 2020.

Régime de retraite à droits acquis régi par l'article L. 137-11-2 du Code de la Sécurité sociale

Olivier Roussat est éligible à ce régime dont les caractéristiques et, en particulier, les conditions de performance, sont détaillées ci-dessus (cf. Section 1.2 – Retraite additive).

Au titre de l'exercice 2021, les conditions de performance ont été réalisées. Olivier Roussat a acquis des droits à pension qui s'élèvent à 0,92 % du salaire de référence.

Au titre de ce régime, le montant estimatif de la rente annuelle au 31 décembre 2021 est de 27 037 euros.

Les droits au titre de ce régime ne peuvent pas excéder huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (329 088 euros en 2021) retenu par le conseil d'administration.

Régime de retraite sous forme d'une attribution d'actions de performance

À ce jour, Olivier Roussat est bénéficiaire de ce régime car les droits qu'il a acquis ont atteint huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale. Au titre de l'exercice 2021, le conseil d'administration du 23 février 2022 a approuvé l'attribution à Olivier Roussat d'un nombre d'actions de performance égal à sa prime d'assurance divisée par le cours de l'action de la Société au lendemain de l'assemblée générale du 28 avril 2022. L'attribution des actions interviendra après approbation de ladite assemblée générale

AUTRES FORMES DE RÉMUNÉRATION

Olivier Roussat a bénéficié d'une voiture de fonction avec chauffeur-agent de sécurité pour ses besoins professionnels, d'une assurance « perte d'activité », ainsi que d'un forfait d'heures de conseiller fiscal/patrimonial.

Ces avantages ont une valeur de 26 209 euros conformément à la méthode de valorisation retenue.

RÉMUNÉRATION ALLOUÉE AUX ADMINISTRATEURS AU TITRE DE LEUR MANDAT

Au titre de ses mandats d'administrateur au sein des filiales du Groupe, Olivier Roussat a perçu une rémunération annuelle d'un montant de 60 429 euros.

2.3. Rémunération de Pascal Grangé au titre de l'exercice 2021

Présentation de la structure de rémunération de Pascal Grangé au titre de l'exercice 2021					
Rémunération fixe ^a	Rémunération variable annuelle ^a	Objectif Borne basse (% Rémunération fixe)	Objectif Borne intermédiaire (% Rémunération fixe)	Objectif Borne haute (% Rémunération fixe)	Résultat 2021 (% Rémunération fixe)
791 060 €	P1 - Résultat opérationnel courant	12,5 %	25 %	35 %	35 %
	P2 - Résultat net part du Groupe	20 %	40 %	50 %	50 %
	P3 - Excédent/(endettement) financier net	15 %	30 %	40 %	40 %
	P4 - Stratégie	15 %	15 %	15 %	5,2 %
	P5 - Extra-financier ^b	40 %	40 %	40 %	35,6 %
	▪ P5 - Conformité	10 %	10 %	10 %	9,2 %
	▪ P5 - RSE	15 %	15 %	15 %	11,4 %
	▪ P5 - Management	15 %	15 %	15 %	15 %
	TOTAL	102,5 %	150 %	180 %	165,8 % soit 1 311 577 €
Avantages en nature	Prévoyance et frais de santé	Retraite additive		Rémunération d'administrateur	
6 758 €	3 955,72 €	0,92% Rémunération de référence au titre de l'année 2021		170 735 €	

(a) La rémunération fixe et la rémunération variable annuelle de Pascal Grangé ont été calculées au *pro rata temporis* compte tenu de sa nomination en qualité de directeur général délégué à compter du 17 février 2021.

(b) Les critères extra-financiers définis et leur appréciation par le conseil d'administration sont mentionnés ci-avant.

RÉMUNÉRATION FIXE

Au titre de l'exercice 2021, Pascal Grangé a perçu une rémunération fixe annuelle brute, calculée au *pro rata temporis*, de 791 060 euros au titre de ses fonctions de directeur général délégué à compter du 17 février 2021.

RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE

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

À la suite de l'évaluation des critères extra-financiers, le conseil d'administration du 23 février 2022 a apprécié l'atteinte de ces critères à hauteur de 35,6 % de la rémunération fixe (ces critères sont rappelés ci-avant).

Pascal Grangé est éligible à une rémunération variable annuelle brute, calculée au *pro rata temporis*, de 1 311 577 euros titre de l'année 2021.

La Société n'a pas demandé la restitution d'une rémunération variable.

RÉMUNÉRATION À LONG TERME

Le conseil d'administration du 25 août 2021, sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations, a attribué à Pascal Grangé un nombre maximum de 40 000 actions sous conditions de présence et de performance calculées sur trois ans d'une valeur totale de 510 304 euros à la date de leur attribution.

AUTRES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION

Régime de protection sociale

Pascal Grangé a bénéficié des régimes collectifs d'assurance complémentaire frais de santé et de prévoyance en vigueur au sein de Bouygues SA.

Les cotisations versées au titre de ces régimes s'élèvent à 3 955,72 euros au titre de l'exercice 2021.

Retraite additive

Régime de retraite à droits acquis régi par l'article L. 137-11-2 du Code de la Sécurité sociale

Pascal Grangé est éligible à ce régime dont les caractéristiques et, en particulier, les conditions de performance, sont détaillées ci-dessus (cf. Section 1.2 – Retraite additive).

Au titre de l'exercice 2021, les conditions de performance ont été réalisées. Pascal Grangé a acquis des droits à pension qui s'élèvent à 0,92 % du salaire de référence.

Au titre de ce régime, le montant estimatif de la rente annuelle au 31 décembre 2021 est de 12 733 euros.

Régime de retraite sous forme d'une attribution d'actions de performance

Pascal Grangé n'est pas éligible à ce dispositif car les droits qu'il a acquis à ce jour n'atteignent pas le plafond requis.

AUTRES FORMES DE RÉMUNÉRATION

Pascal Grangé a bénéficié d'une voiture de fonction avec chauffeur-agent de sécurité pour ses besoins professionnels et d'un forfait d'heures de conseiller fiscal/patrimonial.

Ces avantages ont une valeur de 6 758 euros conformément à la méthode de valorisation retenue.

RÉMUNÉRATION ALLOUÉE AUX ADMINISTRATEURS AU TITRE DE LEUR MANDAT

Au titre de ses mandats d'administrateur au sein des filiales du Groupe, Pascal Grangé a perçu une rémunération annuelle d'un montant de 170 735 euros.

2.3. Rémunération d'Edward Bouygues au titre de l'exercice 2021

Présentation de la structure de rémunération d'Edward Bouygues au titre de l'exercice 2021					
Rémunération fixe ^a	Rémunération variable annuelle ^a	Objectif Borne basse (% Rémunération fixe)	Objectif Borne intermédiaire (% Rémunération fixe)	Objectif Borne haute (% Rémunération fixe)	Résultat 2021 (% Rémunération fixe)
343 939 €	P1 - Résultat opérationnel courant	10 %	15 %	25 %	25 %
	P2 - Résultat net part du Groupe	20 %	30 %	40 %	40 %
	P3 - Excédent/(Endettement) financier net	15 %	20 %	30 %	30 %
	P4 - Stratégie	15 %	15 %	15 %	5,2 %
	P5 - Extra-financier ^b	40 %	40 %	40 %	35,6 %
	▪ P5 - Conformité	10 %	10 %	10 %	9,2 %
	▪ P5 - RSE	15 %	15 %	15 %	11,4 %
	▪ P5 - Management	15 %	15 %	15 %	15 %
	TOTAL	100 %	120 %	150 %	135,8 % soit 467 070 €
Avantages en nature	Prévoyance et frais de santé	Retraite additive	Rémunération d'administrateur	Rémunération Bouygues Telecom ^c	
701 €	1 977,85 €	0,92% Rémunération de référence au titre de l'année 2021	60 500 €	404 000 €	

(a) La rémunération fixe et la rémunération variable annuelle d'Edward Bouygues ont été calculées au *pro rata temporis* compte tenu de sa nomination en qualité de directeur général délégué à compter du 17 février 2021.

(b) Les critères extra-financiers définis et leur appréciation par le conseil d'administration sont mentionnés ci-avant.

(c) Edward Bouygues a perçu une rémunération annuelle de 404 000 euros au titre de ses fonctions au sein de Bouygues Telecom.

RÉMUNÉRATION FIXE

Au titre de l'exercice 2021, Edward Bouygues a perçu une rémunération fixe annuelle brute, calculée au *pro rata temporis*, de 343 939 euros au titre de ses fonctions de directeur général délégué à compter du 17 février 2021.

RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE

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

À la suite de l'évaluation des critères extra-financiers, le conseil d'administration du 23 février 2022 a apprécié l'atteinte de ces critères à hauteur de 35,6 % de la rémunération fixe (ces critères sont rappelés ci-avant).

Edward Bouygues est éligible à une rémunération variable annuelle brute, calculée au *pro rata temporis*, de 467 070 euros au titre de l'année 2021.

La Société n'a pas demandé la restitution d'une rémunération variable.

RÉMUNÉRATION À LONG TERME

Le conseil d'administration du 25 août 2021, sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations, a attribué à Edward Bouygues un nombre maximum de 20 000 actions sous conditions de présence et de performance calculées sur trois ans d'une valeur totale de 255 152 euros à la date de leur attribution.

AUTRES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION

Régime de protection sociale

Edward Bouygues a bénéficié des régimes collectifs d'assurance complémentaire frais de santé et de prévoyance en vigueur au sein de Bouygues SA.

Les cotisations versées au titre de ces régimes s'élèvent à 1 977,85 euros au titre de l'exercice 2021.

Retraite additive

Régime de retraite à droits acquis régi par l'article L. 137-11-2 du Code de la Sécurité sociale

Edward Bouygues est éligible à ce régime dont les caractéristiques et, en particulier, les conditions de performance, sont détaillées ci-dessus (cf. Section 1.2 – Retraite additive).

Au titre de l'exercice 2021, les conditions de performance ont été réalisées. Edward Bouygues a acquis des droits à pension qui s'élèvent à 0,92 % du salaire de référence.

Au titre de ce régime, le montant estimatif de la rente annuelle au 31 décembre 2021 est de 5 158 euros.

Régime de retraite sous forme d'une attribution d'actions de performance

Edward Bouygues n'est pas éligible à ce dispositif car les droits qu'il a acquis à ce jour n'atteignent pas le plafond requis.

AUTRES FORMES DE RÉMUNÉRATION

Edward Bouygues a bénéficié d'un avantage en nature au titre du régime de prévoyance valorisé à 701 euros.

RÉMUNÉRATION ALLOUÉE AUX ADMINISTRATEURS AU TITRE DE LEUR MANDAT

Au titre de ses mandats d'administrateur au sein des filiales du Groupe, Edward Bouygues a perçu une rémunération annuelle d'un montant de 60 500 euros.

RÉMUNÉRATION VERSÉE PAR UNE ENTREPRISE DANS LE PÉRIMÈTRE DE CONSOLIDATION

Edward Bouygues a perçu une rémunération au titre de ses fonctions d'administrateur de sociétés du Groupe comme détaillée ci-avant.

Edward Bouygues a également perçu une rémunération annuelle au titre de ses fonctions au sein de Bouygues Telecom qui s'élève à 404 000 euros.