



RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX DE BOUYGUES SA

1. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION AU TITRE DE L'EXERCICE 2023

La présente politique de rémunération a été établie sur la base des informations requises par l'article L. 22-10-8 du Code de commerce et s'inscrit dans la continuité des principes définis dans la politique de rémunération 2022. Elle a été arrêtée par le conseil d'administration du 22 février 2023, sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations.

Le conseil d'administration veille à ce que la politique de rémunération appliquée aux mandataires sociaux respecte l'intérêt social, s'inscrive dans le prolongement de la stratégie de la Société et de son plan climat et permette de promouvoir sa performance et sa compétitivité sur le long terme pour assurer sa pérennité.

Dans ce cadre, le conseil d'administration a :

- modifié la rémunération fixe des directeurs généraux délégués en ligne avec les pratiques relevées dans les groupes exerçant des activités comparables ;
- remplacé un critère de la rémunération variable annuelle des dirigeants mandataires sociaux exécutifs qui se réfère désormais au résultat opérationnel courant des activités (et non plus au résultat opérationnel courant) ;
- réduit la pondération du critère management de la rémunération variable annuelle des dirigeants mandataires sociaux (passant de 15 % à 10 %) au profit du critère climat (passant de 5 % à 10 %) ; et
- augmenté la pondération des critères extra-financiers pour déterminer la rémunération à long terme des dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

La politique de rémunération sera soumise au vote des actionnaires lors de l'assemblée générale du 27 avril 2023. Elle fait l'objet d'un rapport détaillé du conseil d'administration, inclus par ailleurs dans le document d'enregistrement universel 2022.

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 des régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé applicables au sein de la Société.

Elle exclut toute rémunération variable annuelle ou différée, toute rémunération exceptionnelle et toute indemnité de cessation de fonction.

RÉMUNÉRATION FIXE

Pour l'exercice 2023, 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 des régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé en vigueur au sein de la Société.

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.

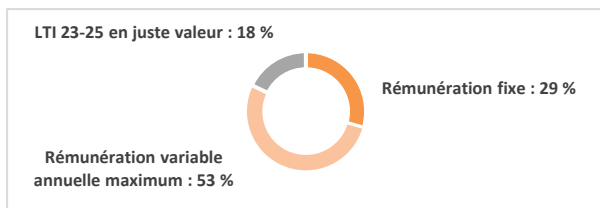
En application de l'article 5 de l'ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019, la Société a transféré les droits aléatoires au titre du présent régime, régi par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale, vers un contrat à droits acquis relevant de l'article L. 137-11-2 du Code de la Sécurité sociale 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.

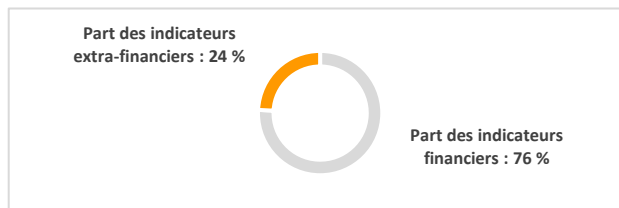
1.2. Politique de rémunération applicable au directeur général

Présentation de la structure de rémunération 2023 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 des activités		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%
	■ Conformité		10%	10%	10%
	■ Santé-Sécurité		5%	5%	5%
	■ Climat-Environnement		10%	10%	10%
	■ Mixité		5%	5%	5%
	■ Management		10%	10%	10%
	TOTAL		102,5%	150%	180%
	Rémunération variable 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 2023-2025) Groupe		14 000	32 500	46 500
	A2 - TSR (Performance vs Benchmark)		17 000	19 500	23 500
A3 - RSE		30 000	30 000	30 000	
■ Climat		17 500	17 500	17 500	
■ 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

Politique de rémunération 2023 du directeur général (Olivier Roussat)



Part des indicateurs financiers et extra-financiers de la rémunération variable maximum attribuée en 2023 au directeur général (Olivier Roussat)



RÉMUNÉRATION FIXE

Pour l'exercice 2023, 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.

Sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations, le conseil d'administration du 22 février 2023 a décidé que les critères de la rémunération variable annuelle sont déterminés de la façon suivante :

- Quatre critères financiers quantifiables (résultat opérationnel courant des activités, résultat net part du Groupe, excédent/endettement financier net et un critère stratégique pour l'ensemble des métiers du Groupe) pouvant représenter un maximum de 140 % de RF. Le critère relatif au résultat opérationnel courant fait désormais référence au résultat opérationnel courant des activités ; et
- Des critères extra-financiers (P5) pouvant représenter un maximum de 40 % de RF. La pondération du critère relatif au climat a été augmentée de 5 % à 10 %.

Une pondération 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-conformité, de la diffusion/promotion du nouveau dispositif d'alerte (pour 10 % de RF).
- Responsabilité sociale et environnementale (pour 20 % de RF) :
 - Santé - Sécurité : amélioration du taux de fréquence des accidents du travail par rapport à l'exercice 2022, selon un plan défini dans chaque métier ;
 - Climat - Environnement
 - Obtention ou maintien du label SBTi et contribution à la formalisation et à la mise en œuvre du plan d'action visant à atteindre *Carbon Disclosure Project* (CDP) A ou A- en 2024
 - Corrélation « volume d'émissions de GES » & cycle financier/process de l'entreprise
 - Atteinte d'un objectif spécifique, défini par métier (intensité carbone moyenne des bétons engagés pour Bouygues Construction, intégration d'un mode de chauffage alternatif au gaz et intégration d'un seuil 2025 pour l'indicateur construction de la RE2020 dans les permis de construire déposés en 2023 par Bouygues Immobilier, un pourcentage des quantités d'agrégats d'enrobés issus du recyclage dans les enrobés dans les usines de Colas intégrés au process de fabrication, organiser des rencontres avec les principaux fournisseurs achats et préparation d'une feuille de route achats contribuant à la réduction du scope 3 pour Equans, un pourcentage de contrat intégrant une clause carbone avec un suivi sur les fournisseurs prioritaires pour TF1 et une réduction du poids carbone de l'achat des produits fixes entre 2022 et 2023 pour Bouygues Telecom).
 - Mixité : dans le cadre du plan Mixité et en vue de l'atteinte des ambitions du Groupe sur le sujet, un indicateur de mixité pour tous les métiers (part des femmes cadres en France ou assimilés à l'international) et un indicateur spécifique à chaque métier (taux de promotion des femmes, part des femmes managers, pourcentage du recrutement de femmes dans certaines filières techniques, part des femmes dans les organes de direction, formation sur l'inclusion).
- 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 10 % 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 2023

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 2023 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 pourcentage 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, sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations, 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 2023 est conditionné à l'approbation de l'assemblée générale appelée en 2024 à statuer sur les comptes de l'exercice 2023. 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 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 *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.

RÉMUNÉRATION À LONG TERME

Le directeur général est éligible à une rémunération à long terme.

Olivier Roussat bénéficie d'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 portant sur 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 (2023, 2024 et 2025) dans le cadre des dispositions du Code de commerce (articles L. 225-197-1 et suivants et L. 22-10-59 et suivants).

La rémunération à long terme, sous réserve de son approbation par une assemblée générale des actionnaires dans les conditions prévues à l'article L. 22-10-34 du Code de commerce, serait attribuée en actions à leur bénéficiaire le premier jour ouvrable suivant ladite assemblée générale.

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 2023, 2024 et 2025 (pour 46,5 % au maximum) ;

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*) (pour 23,5 % au maximum).

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

A3 = objectifs en matière de climat et de mixité (pour 30 % au maximum) :

- Climat :
 - Réduction d'émission de gaz à effet de serre sur les scopes 1 et 2 alignée sur la trajectoire annualisée permettant d'atteindre les objectifs SBTi entre l'année de référence SBTi et 2025 ; et
 - Réduction d'émission de gaz à effet de serre sur le scope 3 alignée sur la trajectoire annualisée permettant d'atteindre les objectifs SBTi entre l'année de référence SBTi et 2025.
- Mixité :
 - Atteinte par chacun des métiers des critères définis dans leur plan mixité (part des femmes managers, part des femmes dans les instances dirigeantes, part des femmes dans les comités exécutifs) ;
 - Atteinte d'objectifs « Groupe » sur le périmètre « Monde » en 2025 (21,5 % de femmes managers et 30,5 % de femmes dans les instances dirigeantes). Ces objectifs s'appliquent à l'ensemble du périmètre du Groupe, incluant Equans.

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 2025.

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 dans les cas suivants :

- Invalidité
- Décès
- 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

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 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 OBLIGATOIRES DE RETRAITE, DE PRÉVOYANCE ET DE FRAIS DE SANTÉ

Le directeur général bénéficie des régimes collectifs obligatoires de retraite, 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 (les principales caractéristiques du régime sont décrites au paragraphe 2.4.2.1 du document d'enregistrement universel 2022).

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.
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 (351 936 euros en 2023).
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 2023 : Objectif = que la moyenne des résultats nets consolidés part du Groupe de l'exercice 2023 et des deux exercices 2022 et 2021 (« Moyenne RNC ») ne soit pas de plus de 10 % inférieure à la moyenne des résultats nets consolidés prévus par le plan d'affaires 2023 et les plans des deux exercices 2022 et 2021.

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 2023 et les plans des deux exercices 2022 et 2021 : 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 2023 et les plans des deux exercices 2022 et 2021 : 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 (351 936 euros en 2023) retenu par le conseil d'administration.

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

Le régime de retraite additive relevant de l'article L. 137-11-2 du Code de la Sécurité sociale étant plafonné, le conseil d'administration a décidé, sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations, que la fraction des droits excédant huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale soit attribuée sous forme 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 de retraite concourt à l'alignement sur le long terme 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. Ces actions devront par ailleurs être conservées sur une longue période et leur cession ne sera autorisée que progressivement par tranche de 5 % par an.

Aussi, le choix d'un régime de retraite sous forme d'actions de performance traduit une volonté d'associer, de manière pérenne, les membres du comité de direction générale au développement et à l'évolution de l'entreprise.

Ces actions seront attribuées conformément aux principes applicables au régime de retraite additive avec une entrée en jouissance progressive de l'avantage, et ce, uniquement à partir de la date de départ ou de mise à la retraite. Ainsi, la livraison des actions de performance dédiées à la retraite est soumise au respect des deux obligations cumulatives suivantes :

1. Le bénéficiaire ne sera propriétaire des actions qu'à la date de son départ ou de mise à la retraite. En effet, le dispositif prévoit 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 qui impose au bénéficiaire de procéder à une cession progressive des actions acquises par tranche et de conserver une partie des actions sur une période allant jusqu'à quinze ans à compter de la date de départ ou de mise à la retraite. La période de conservation ne peut, en tout état de cause, être inférieure à un an.

Outre une condition de présence à la date d'acquisition, ces droits sont soumis à une condition de performance identique à celle prévue dans le régime de retraite à droits acquis (moyenne des résultats nets consolidés part du Groupe). Cette condition est appréciée annuellement à l'instar de ce qui est prévu pour le régime de retraite relevant de l'article L. 137-11-2 du Code de la Sécurité sociale.

La prestation prend la forme d'un nombre d'actions de la Société équivalent au montant de la prime qui aurait servi à garantir les droits que le bénéficiaire 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 (615 888 euros en 2023). 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.

Ainsi, le régime de retraite est constitué de deux composantes :

1. la première sous forme d'un contrat d'assurance relevant de l'article L. 137-11-2 du Code de la Sécurité sociale, pour les droits à rente compris entre zéro et huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale ; et
2. la seconde sous forme de la présente attribution d'actions de performance, pour la partie comprise entre huit et quatorze fois le plafond de la Sécurité sociale.

Olivier Roussat bénéficie de ce régime car ses droits acquis atteignent le plafond de huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale. Au titre de l'exercice 2022, le conseil d'administration du 22 février 2023 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 27 avril 2023. La livraison des actions interviendra à la date de son départ ou de mise à la retraite, sous réserve de l'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.

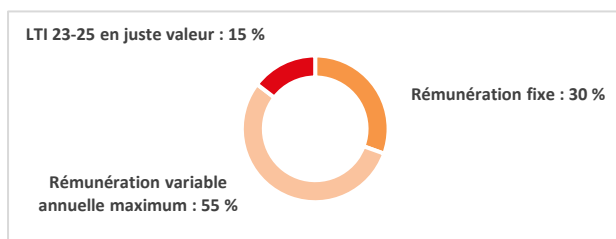
INDEMNITÉ DE NON-CONCURRENCE

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

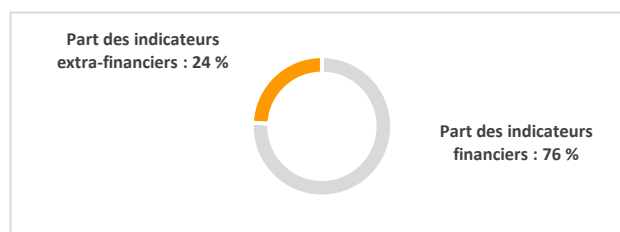
1.3. Politique de rémunération applicable aux directeurs généraux délégués

Présentation de la structure de rémunération 2023 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)
950 000 €	P1 - Résultat opérationnel courant des activités		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%
	■ Conformité		10%	10%	10%
	■ Santé-Sécurité		5%	5%	5%
	■ Climat-Environnement		10%	10%	10%
	■ Mixité		5%	5%	5%
	■ Management		10%	10%	10%
	TOTAL		102,5%	150%	180%
	Rémunération variable 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 2023-2025) Groupe		7 000	16 250	23 250
	A2 - TSR (Performance vs Benchmark)		8 500	9 750	11 750
	A3 - RSE		15 000	15 000	15 000
■ Climat		8 750	8 750	8 750	
■ 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

Politique de rémunération 2023 du directeur général délégué (Pascal Grangé)



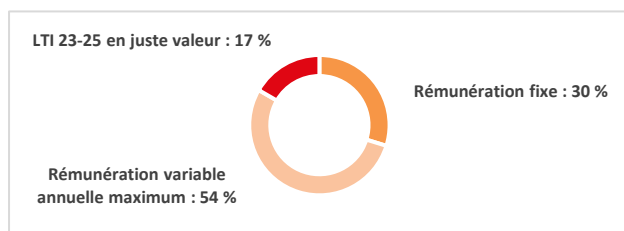
Part des indicateurs financiers et extra-financiers de la rémunération variable maximum attribuée en 2023 au directeur général délégué (Pascal Grangé)



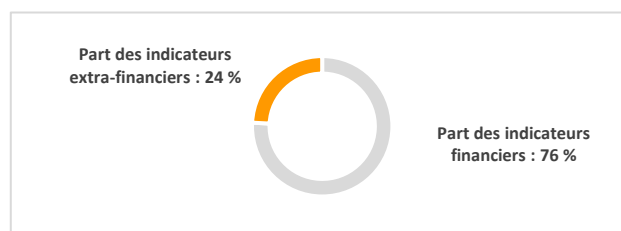
Présentation de la structure de rémunération 2023 d'Edward Bouygues, directeur général délégué

Rémunération fixe	Rémunération variable annuelle	Objectif borne basse (% rémunération fixe)	Objectif borne intermédiaire (% rémunération fixe)	Objectif borne haute (% rémunération fixe)	
650 000 €	P1 - Résultat opérationnel courant des activités	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%	
	■ Conformité	10%	10%	10%	
	■ Santé-Sécurité	5%	5%	5%	
	■ Climat-Environnement	10%	10%	10%	
	■ Mixité	5%	5%	5%	
	■ Management	10%	10%	10%	
	TOTAL	102,5%	150%	180%	
	Rémunération variable 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 2023-2025) Groupe	5 650	13 000	18 550	
	A2 - TSR (Performance vs Benchmark)	6 850	7 750	9 450	
A3 - RSE	12 000	12 000	12 000		
■ Climat	7 000	7 000	7 000		
■ 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

Politique de rémunération 2023 du directeur général délégué (Edward Bouygues)



Part des indicateurs financiers et extra-financiers de la rémunération variable maximum attribuée en 2023 au directeur général délégué (Edward Bouygues)



RÉMUNÉRATION FIXE

La rémunération fixe annuelle brute a été augmentée à 950 000 euros pour Pascal Grangé (920 000 € précédemment) et à 650 000 euros pour Edward Bouygues (600 000 € précédemment) en ligne avec les pratiques relevées dans les groupes exerçant des activités comparables.

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. point 1.2 ci-dessus – Politique de rémunération applicable au directeur général – Rémunération variable annuelle).

Méthode de détermination de la rémunération variable annuelle pour 2023

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. point 1.2 ci-dessus – Politique de rémunération applicable au directeur général – Rémunération variable annuelle – Méthode de détermination de la rémunération variable annuelle pour 2023).

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. point 1.2 ci-dessus – Politique de rémunération applicable au directeur général – Rémunération variable annuelle – 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

Les directeurs généraux délégués sont éligibles à une 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 (2023, 2024 et 2025). L'attribution des actions est soumise à une condition de présence et à la réalisation de conditions de performance au terme de cette période.

Les conditions de la rémunération à long terme sont identiques à celles définies précédemment pour le directeur général (cf. point 1.2 ci-dessus – Politique de rémunération applicable au directeur général – 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. point 1.2 ci-dessus – Politique de rémunération applicable au directeur général – Rémunération à long terme – Conditions de performance).

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. point 1.2 ci-dessus – Politique de rémunération applicable au directeur général – Rémunération à long terme – Condition de présence).

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. point 1.2 ci-dessus – Politique de rémunération applicable au directeur général – Rémunération à long terme – Conservation/Couverture).

AVANTAGES EN NATURE

Les directeurs généraux délégués bénéficient d'une voiture de fonction, avec un chauffeur-agent de sécurité, ainsi que d'un forfait d'heures de conseiller fiscal/patrimonial.

Pascal Grangé bénéficie également d'une couverture d'assurance perte d'activité.

RÉGIMES COLLECTIFS OBLIGATOIRES DE RETRAITE, DE PRÉVOYANCE ET DE FRAIS DE SANTÉ

Les directeurs généraux délégués bénéficient des régimes collectifs obligatoires de retraite, 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 nouveau 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 (351 936 euros en 2023) 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.

Ce régime s'applique dans la limite de quatorze fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (615 888 euros en 2023), tel que décidé par le conseil d'administration.

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 2023.

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.

2. RÉMUNÉRATIONS DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX EN 2022

Les informations suivantes sont requises par les articles L. 22-10-8 et L. 22-10-34 paragraphe II du Code de commerce et reprennent les principes et critères approuvés par les sixième et septième résolutions de l'assemblée générale du 28 avril 2022. 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 principes et les critères de la rémunération variable annuelle et pluriannuelle 2022 décidés par le conseil d'administration du 23 février 2022 ont été approuvés par l'assemblée générale du 28 avril 2022 (6^e et 7^e résolutions). Le conseil du 22 février 2023 a procédé à l'évaluation de la performance 2022 des mandataires sociaux exécutifs.

2.1. Rémunération de Martin Bouygues au titre de l'exercice 2022

Présentation de la structure de rémunération de Martin Bouygues au titre de l'exercice 2022				
Rémunération fixe	Rémunération d'administrateur	Avantages en nature	Frais de santé	Retraite additive
490 000 €	70 000 €	27 102 €	4 583 €	Aucun droit au titre de l'exercice 2022

RÉMUNÉRATION FIXE

Au titre de l'exercice 2022, Martin Bouygues a perçu une rémunération fixe annuelle brute de 490 000 euros.

AUTRES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION

Régime de protection sociale

Martin Bouygues a bénéficié du régime collectif d'assurance complémentaire frais de santé en vigueur au sein de Bouygues SA.

Les cotisations versées au titre de ce régime s'élèvent à 4 853 euros au titre de l'exercice 2022.

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 27 102 euros conformément à la méthode de valorisation retenue.

RÉMUNÉRATION ALLOUÉE AU TITRE DE SON MANDAT DE PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Martin Bouygues a bénéficié d'une rémunération annuelle d'un montant de 70 000 euros au titre de son mandat de président du conseil d'administration de la Société.

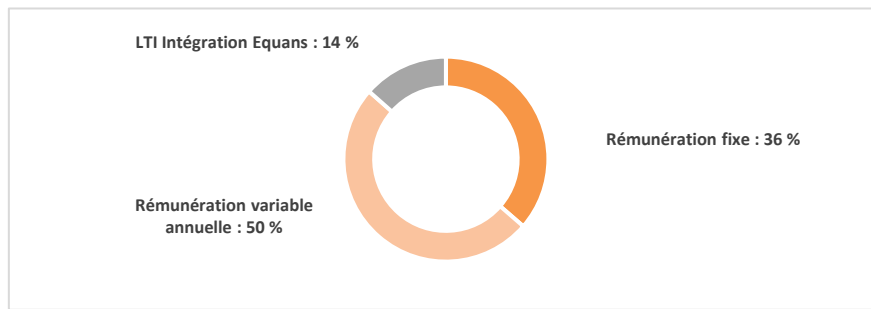
2.2. Rémunération d'Olivier Roussat au titre de l'exercice 2022

Présentation de la structure de rémunération d'Olivier Roussat au titre de l'exercice 2022						
Rémunération fixe	Rémunération variable annuelle	Objectif borne basse (% rémunération fixe)	Objectif borne intermédiaire (% rémunération fixe)	Objectif borne haute (% rémunération fixe)	Résultat 2022 (% rémunération fixe)	
1 500 000 €	P1 - Résultat opérationnel courant	12,5%	25%	35%	25%	
	P2 - Résultat net part du Groupe	20%	40%	50%	32%	
	P3 - Excédent/ (endettement) financier net	15%	30%	40%	40%	
	P4 - Stratégie	15%	15%	15%	5%	
	P5 - Extra-financier ^a	40%	40%	40%	36%	
	■ P5 - Conformité	10%	10%	10%	10%	
	■ P5 - RSE	15%	15%	15%	11%	
	■ P5 - Management	15%	15%	15%	15%	
	TOTAL	102,5%	150%	180%	137,8 % soit 2 067 000 €	
	Rémunération variable à long terme ^b	Objectif (nombre d'actions)		Résultat 2020-2022 (en nombre d'actions)		
	A1 - ROC Groupe Réalisé/ROC Groupe Plan	15 000		0		
A2 - RN Groupe Réalisé/RN Groupe Plan	15 000		0			
A3 - Cours de Bourse moyen Bouygues/CAC 40 (TSR)	10 000		0			
TOTAL	40 000		0			
Avantages en nature	Prévoyance et frais de santé	Retraite additive		Rémunération d'administrateur		
46 959 €	18 177 €	0,81 % Rémunération de référence au titre de l'année 2022		60 500 €		

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

(b) Ce plan est arrivé à son terme en 2022.

Rémunération ex post 2022 du directeur général (Olivier Roussat)



RÉMUNÉRATION FIXE

Au titre de l'exercice 2022, Olivier Roussat a perçu une rémunération fixe annuelle brute de 1 500 000 euros.

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 2022, les objectifs extra-financiers étaient les suivants :

- l'objectif conformité, valorisé à hauteur de 10 % de la rémunération fixe, dont les objectifs retenus étaient le suivi des sanctions en cas de *non-compliance* ainsi que la diffusion/promotion du code d'éthique et du code de conduite anti-corruption ;
- l'objectif RSE, valorisé à hauteur de 15 % de la rémunération fixe, dont les objectifs retenus étaient l'amélioration du taux de fréquence, l'obtention du label SBTi et l'atteinte du niveau A- pour le *Carbon Disclosure Plan* pour l'ensemble des métiers du Groupe, 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 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.

À la suite de l'évaluation de ces objectifs, le conseil d'administration du 22 février 2023 a apprécié l'atteinte de ces critères extra-financiers à hauteur de 137,8 % de la rémunération fixe.

Olivier Roussat est ainsi éligible à une rémunération variable annuelle brute de 2 067 000 euros au titre de l'année 2022.

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

RÉMUNÉRATION À LONG TERME

L'assemblée générale du 28 avril 2022 a approuvé, dans le cadre de la politique de rémunération 2022, 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 1^{er} août 2022, sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations, a attribué à Olivier Roussat un nombre maximum de 100 000 actions sous conditions de présence et de performance calculées sur trois ans d'une valeur totale de 909 700 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 2022. Il a constaté qu'Olivier Roussat ne bénéficie d'aucune action de performance. Ce plan est arrivé à son terme en 2022.

Par ailleurs, en raison de la finalisation de l'acquisition d'Equans par la Société le 4 octobre 2022, le conseil d'administration du 16 novembre 2022, conformément à la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale des actionnaires du 28 avril 2022 (septième résolution) et sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations, a attribué à Olivier Roussat un nombre maximum de 120 000 actions dont la livraison est prévue en quatre tranches postérieurement à l'assemblée générale des actionnaires en 2023 (Tranche 1), en 2025 (Tranche 2), en 2027 (Tranche 3) et en 2029 (Tranche 4), sous conditions de présence et de performance.

Pour chaque tranche de livraison, des conditions de performance ont été définies :

- Tranche 1 (pour un maximum de 35 000 actions)

Trois objectifs principaux liés aux premières étapes clés du plan d'intégration d'Equans :

- Gouvernance et intégration dont : mise en œuvre des dispositifs de conformité, du plan d'épargne salariale groupe et d'une gouvernance adaptée à l'évolution du périmètre d'Equans ;
- Synergies : début des négociations en matière d'achats et identification du potentiel d'optimisation des baux en France ;
- Finance dont : mise en place d'un dispositif de gestion de trésorerie centralisée (cash-pooling).

- Tranche 2 (pour un maximum de 30 000 actions)

Les conditions de performance de cette Tranche 2 reposent sur les quatre critères suivants :

- A1 = Résultat opérationnel courant : objectifs et réalisés déterminés sur la base des montants cumulés 2023-2024 ;
- A2 = Marge opérationnelle courante : objectifs et réalisés déterminés sur la base des niveaux moyens 2023-2024 ;
- A3 = Variation de l'excédent financier net : objectifs et réalisés déterminés sur la base des montants cumulés 2023-2024 ;
- A4 = Respect des engagements sociaux pris par le Groupe.

- Tranche 3 (pour un maximum de 30 000 actions)

Les conditions de performance de cette Tranche 3 reposent sur les quatre critères suivants :

- A1 = Résultat opérationnel courant : objectifs et réalisés déterminés sur la base des montants cumulés 2025-2026 ;
- A2 = Marge opérationnelle courante : objectifs et réalisés déterminés sur la base des niveaux moyens 2025-2026 ;
- A3 = Variation de l'excédent financier net : objectifs et réalisés déterminés sur la base des montants cumulés 2023-2026 ;
- A4 = Respect des engagements sociaux pris par le Groupe.

- Tranche 4 (pour un maximum de 25 000 actions)

Les conditions de performance de cette Tranche 4 reposent sur les deux critères suivants :

- A2 = Marge opérationnelle courante supérieure ou égale à 5 %, déterminée sur la base du niveau moyen 2027-2028 ;
- A5 = Conversion des résultats en cash-flow d'environ 100 %, déterminée sur la base des montants cumulés de résultats et de génération de cash-flow sur 2027-2028.

Entre les différentes bornes, les critères varient linéairement.

La valeur totale de ces actions s'élève à 1 389 454 euros à la date de leur attribution.

Conformément aux recommandations du code Afep-Medef, 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.

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.

Sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations, le conseil d'administration du 22 février 2023 a procédé à l'évaluation des conditions de performance de ce dispositif pour la Tranche 1. Il a constaté qu'Olivier Roussat bénéficie de 35 000 actions de performance au titre de cette tranche, sous réserve de l'approbation de la prochaine assemblée générale.

La valeur totale de ces actions s'élève à 556 920 euros à la date de leur attribution.

AJUSTEMENT DES PLANS DE RÉMUNÉRATION À LONG TERME EN VIGUEUR

L'assemblée générale du 28 avril 2022 a autorisé, dans le cadre de la politique de rémunération 2022, le conseil d'administration à ajuster un ou plusieurs critères de performance de la rémunération variable annuelle et de la rémunération à long terme ainsi que, le cas échéant, leur pondération en cas de changement substantiel du périmètre du Groupe. En raison de la finalisation de l'acquisition d'Equans par la Société le 4 octobre 2022, le conseil d'administration du 16 novembre 2022, sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations, a décidé d'ajuster les critères ROCE et TSR ainsi que leur pondération pour les plans de rémunération à long terme 2021-2023 et 2022-2024.

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 18 177 euros au titre de l'exercice 2022.

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. point 1.2 – Politique de rémunération applicable au directeur général – Régimes de Retraite additive).

Au titre de l'exercice 2022, le conseil d'administration du 22 février 2023 a constaté les conditions de performance et considéré qu'Olivier Roussat a acquis des droits à pension qui s'élèvent à 0,81 % du salaire de référence.

Au titre de ce régime, le montant estimatif de la rente annuelle au 31 décembre 2022 est de 31 850 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 2022) 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, soit 17 011 actions. La livraison des actions interviendra au moment de son départ ou de sa mise en retraite.

Afin de renforcer l'alignement des intérêts entre les membres du comité de direction générale et les actionnaires, le conseil d'administration du 23 février 2022, sur proposition du comité de sélection et des rémunérations, a décidé qu'une période de conservation exigeante s'appliquerait à l'issue de la période d'acquisition autorisant uniquement une cession progressive des actions acquises selon des modalités définies.

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 46 959 euros conformément à la méthode de valorisation retenue.

RÉMUNÉRATION VERSÉE PAR UNE ENTREPRISE DANS LE PÉRIMÈTRE DE CONSOLIDATION

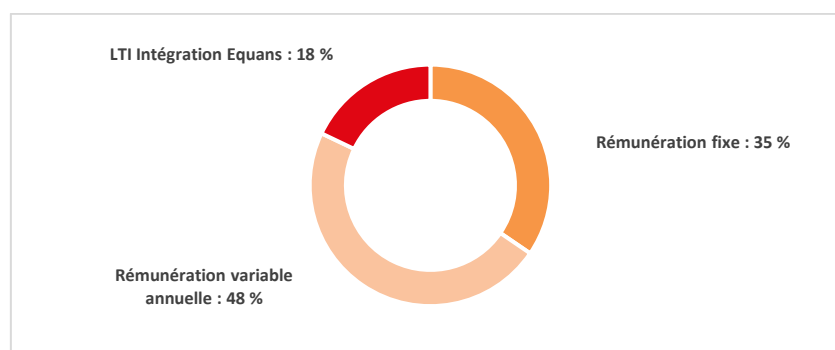
Au titre de ses mandats d'administrateur au sein des filiales du Groupe, Olivier Roussat a perçu une rémunération annuelle d'un montant de 60 500 euros.

2.3. Rémunération de Pascal Grangé au titre de l'exercice 2022

Présentation de la structure de rémunération de Pascal Grangé au titre de l'exercice 2022					
Rémunération fixe	Rémunération variable annuelle	Objectif borne basse (% rémunération fixe)	Objectif borne intermédiaire (% rémunération fixe)	Objectif borne haute (% rémunération fixe)	Résultat 2022 (% rémunération fixe)
920 000 €	P1 - Résultat opérationnel courant	12,5%	25%	35%	25%
	P2 - Résultat net part du Groupe	20%	40%	50%	32%
	P3 - Excédent/(endettement) financier net	15%	30%	40%	40%
	P4 - Stratégie	15%	15%	15%	5%
	P5 - Extra-financier ^a	40%	40%	40%	36%
	■ P5 - Conformité	10%	10%	10%	10%
	■ P5 - RSE	15%	15%	15%	11%
■ P5 - Management	15%	15%	15%	15%	
TOTAL		102,5%	150%	180%	137,8 % soit 1 267 760 €
Avantages en nature	Prévoyance et frais de santé	Retraite additive		Rémunération d'administrateur	
10 890 €	22 732 €	0,81 % Rémunération de référence au titre de l'année 2022		132 410	

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

Rémunération ex post 2022 du directeur général délégué (Pascal Grangé)



RÉMUNÉRATION FIXE

Au titre de l'exercice 2022, Pascal Grangé a perçu une rémunération fixe annuelle brute de 920 000 euros au titre de ses fonctions de directeur général délégué.

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 22 février 2023 a apprécié l'atteinte de ces critères à hauteur de 137,8 % de la rémunération fixe (ces critères sont rappelés ci-avant).

Pascal Grangé est éligible à une rémunération variable annuelle brute de 1 267 760 euros titre de l'année 2022.

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

RÉMUNÉRATION À LONG TERME

L'assemblée générale du 28 avril 2022 a approuvé, dans le cadre de la politique de rémunération 2022, 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 1^{er} août 2022, sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations, a attribué à Pascal Grangé un nombre maximum de 50 000 actions sous conditions de présence et de performance calculées sur trois ans d'une valeur totale de 454 850 euros à la date de leur attribution.

Par ailleurs, en raison de la finalisation de l'acquisition d'Equans par la Société le 4 octobre 2022, le conseil d'administration du 16 novembre 2022, conformément à la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale des actionnaires du 28 avril 2022 (septième résolution) et sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations, a attribué à Pascal Grangé un nombre maximum de 80 000 actions.

La valeur totale de ces actions s'élève à 985 465 euros à la date de leur attribution.

Le conseil d'administration du 22 février 2023 a procédé à l'évaluation des conditions de performance de ce dispositif pour la Tranche 1. Il a constaté que Pascal Grangé bénéficie de 30 000 actions de performance au titre de cette tranche, sous réserve de l'approbation de la prochaine assemblée générale.

La valeur totale de ces actions s'élève à 477 360 euros à la date de leur attribution.

Les conditions d'attribution de ces actions sont identiques à celles définies précédemment pour le directeur général (cf. point 2.2 ci-dessus – Rémunération d'Olivier Roussat au titre de l'exercice 2022 – Rémunération à long terme).

AJUSTEMENT DES PLANS DE RÉMUNÉRATION À LONG TERME EN VIGUEUR

Les conditions de cet ajustement sont mentionnées précédemment pour le directeur général (cf. point 2.2 ci-dessus – Rémunération d'Olivier Roussat au titre de l'exercice 2022 – Ajustement des plans de rémunération à long terme en vigueur).

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 22 732 euros au titre de l'exercice 2022.

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. point 2.2 ci-dessus – Rémunération d'Olivier Roussat au titre de l'exercice 2022 – Retraite additive).

Au titre de l'exercice 2022, le conseil d'administration du 22 février 2023 a constaté les conditions de performance et considéré que Pascal Grangé a acquis des droits à pension qui s'élèvent à 0,81 % du salaire de référence.

Au titre de ce régime, le montant estimatif de la rente annuelle au 31 décembre 2022 est de 19 324 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 10 890 euros conformément à la méthode de valorisation retenue.

RÉMUNÉRATION VERSÉE PAR UNE ENTREPRISE DANS LE PÉRIMÈTRE DE CONSOLIDATION

Au titre de ses mandats de représentant de la Société, administratrice, au sein de filiales du Groupe, Pascal Grangé a perçu une rémunération annuelle d'un montant de 132 410 euros.

2.4. Rémunération d'Edward Bouygues au titre de l'exercice 2022

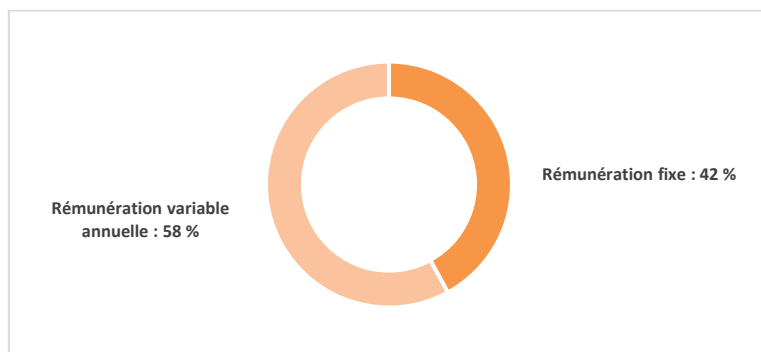
Présentation de la structure de rémunération d'Edward Bouygues au titre de l'exercice 2022						
Rémunération fixe ^a		Rémunération variable annuelle	Objectif borne basse (% rémunération fixe)	Objectif borne intermédiaire (% rémunération fixe)	Objectif borne haute (% rémunération fixe)	Résultat 2022 (% rémunération fixe)
538 889 €	P1 - Résultat opérationnel courant		12,5%	25%	35%	25%
	P2 - Résultat net part du Groupe		20%	40%	50%	32%
	P3 - Excédent/(endettement) financier net		15%	30%	40%	40%
	P4 - Stratégie		15%	15%	15%	5%
	P5 - Extra-financier ^b		40%	40%	40%	36%
	■ P5 - Conformité		10%	10%	10%	10%
	■ P5 - RSE		15%	15%	15%	11%
	■ P5 - Management		15%	15%	15%	15%
TOTAL			102,5%	150%	180%	137,8 % soit 742 589 €
Avantages en nature	Prévoyance et frais de santé	Retraite additive	Rémunération d'administrateur		Rémunération Bouygues Telecom ^c	
-	8 434 €	0,81 % Rémunération de référence au titre de l'année 2022	31 897 €		209 632 €	

(a) Conformément à la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale du 28 avril 2022, la rémunération fixe annuelle brute d'Edward Bouygues a été portée de 400 000 euros à 600 000 euros à la suite de la cessation de son contrat de travail avec Bouygues Telecom en avril 2022.

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

(c) Au titre de son contrat de travail avec Bouygues Telecom qui a cessé le 21 avril 2022 et de son mandat de président du conseil d'administration de cette société à compter de cette date

Rémunération ex post 2022 du directeur général délégué (Edward Bouygues)



RÉMUNÉRATION FIXE

Au titre de l'exercice 2022, Edward Bouygues a perçu une rémunération fixe annuelle brute de 538 889 euros au titre de ses fonctions de directeur général délégué, calculée au prorata *temporis*. Sa rémunération fixe annuelle brute a en effet été portée de 400 000 euros à 600 000 euros à la suite de la cessation de son contrat de travail avec Bouygues Telecom en avril 2022, conformément à la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale du 28 avril 2022.

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 22 février 2023 a apprécié l'atteinte de ces critères à hauteur de 137,8 % de la rémunération fixe (ces critères sont rappelés ci-avant).

Edward Bouygues est éligible à une rémunération variable annuelle brute de 742 589 euros au titre de l'année 2022.

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

RÉMUNÉRATION À LONG TERME

L'assemblée générale du 28 avril 2022 a approuvé, dans le cadre de la politique de rémunération 2022, 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 1^{er} août 2022, sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations, a attribué à Edward Bouygues un nombre maximum de 40 000 actions sous conditions de présence et de performance calculées sur trois ans d'une valeur totale de 363 880 euros à la date de leur attribution.

AJUSTEMENT DES PLANS DE RÉMUNÉRATION À LONG TERME EN VIGUEUR

Les conditions de cet ajustement sont mentionnées précédemment pour le directeur général (cf. point 2.2 ci-dessus – Rémunération d'Olivier Roussat au titre de l'exercice 2022 – Ajustement des plans de rémunération à long terme en vigueur).

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 8 434 euros au titre de l'exercice 2022.

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. point 2.2 ci-dessus – Rémunération d'Olivier Roussat au titre de l'exercice 2022 – Retraite additive).

Au titre de l'exercice 2022, le conseil d'administration du 22 février 2023 a constaté les conditions de performance et considéré qu'Edward Bouygues a acquis des droits à pension qui s'élèvent à 0,81 % du salaire de référence.

Au titre de ce régime, le montant estimatif de la rente annuelle au 31 décembre 2022 est de 8 148 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.

RÉMUNÉRATION ALLOUÉE AUX ADMINISTRATEURS AU TITRE DE LEUR MANDAT

Au titre de ses mandats de représentant de SCDM au sein du conseil d'administration de la Société et d'administrateur de Bouygues Telecom, Edward Bouygues a perçu une rémunération annuelle d'un montant de 31 897 euros.

RÉMUNÉRATION VERSÉE PAR UNE ENTREPRISE DANS LE PÉRIMÈTRE DE CONSOLIDATION

Edward Bouygues a perçu une rémunération annuelle au titre de ses fonctions au sein de Bouygues Telecom qui s'élève à 209 632 euros.