



Donnons vie au progrès

RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX DE BOUYGUES SA

1. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION AU TITRE DE L'EXERCICE 2025

La présente politique de rémunération a été établie par le conseil d'administration du 5 mars 2025 sur la base des informations requises par l'article L. 22-10-8 du Code de commerce. Elle s'inscrit dans la continuité des principes définis dans la politique de rémunération 2024.

Le conseil d'administration veille à ce que la politique de rémunération applicable aux mandataires sociaux respecte l'intérêt social, s'inscrive dans la stratégie du Groupe intégrant sa stratégie en matière de durabilité et de 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, sur recommandation du comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations et sous réserve de l'approbation de l'assemblée générale du 29 avril 2025 a :

- Décidé de reconduire les principes, éléments et principales caractéristiques de la politique de rémunération des mandataires sociaux sans y apporter aucun changement significatif.

Ainsi sont reconduits sans changement par rapport à l'exercice précédent, pour chaque dirigeant mandataire social :

- le montant de leur rémunération fixe,
- la part de rémunération variable annuelle qui reste plafonnée à 160 % de la rémunération fixe et subordonnée, pour un maximum de 40 %, à la réalisation de critères de performance extra-financière ;
- la part de rémunération variable de long-terme sous forme d'actions de performance, avec un plafond en nombre maximum d'actions qui est inchangé ;
- Enrichi le rapport sur les rémunérations de la publication de panels de sociétés et groupes comparables, retenus pour leur pertinence et leur transparence avec l'assistance de Mercer, cabinet de conseil spécialisé en rémunération de dirigeants : un panel CAC 40 (hors banque, assurance et secteur du luxe) et un panel sectoriel issu du STOXX 600 ;
- Clarifié les cas dans lesquels le conseil d'administration peut modifier la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux et le cas échéant ajuster ses éléments et/ou critères (cf. ci-dessus « Faculté du conseil d'administration de modifier la politique de rémunération ») ;
- Renforcé la transparence des informations données concernant les critères et indicateurs subordonnant la part variable de rémunération des dirigeants, avec :
 - pour les critères extra-financiers subordonnant la rémunération variable annuelle et de long terme, une publication « ex post » 2024 et « ex ante » 2025 des objectifs fixés et leur taux d'atteinte à fin 2024,
 - pour le critère financier du TSR subordonnant la rémunération variable de long terme, une publication « ex post » 2024 et « ex ante » 2025 des objectifs fixés et leur taux d'atteinte à fin 2024.

La politique de rémunération sera soumise au vote des actionnaires lors de l'assemblée générale du 29 avril 2025. Elle fait l'objet d'un rapport détaillé du conseil d'administration, inclus par ailleurs dans le document d'enregistrement universel 2024.

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, ainsi que le maintien des régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé applicables au sein de la Société.

La politique de rémunération exclut en effet toute rémunération variable annuelle ou différée, toute rémunération exceptionnelle et toute indemnité de cessation de fonction.

RÉMUNÉRATION FIXE

Pour l'exercice 2025, la rémunération fixe annuelle brute de Martin Bouygues est de 490 000 euros (inchangée).

RÉMUNÉRATION AU TITRE DU MANDAT D'ADMINISTRATEUR

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

AVANTAGES EN NATURE

Le président du conseil d'administration bénéficie d'une voiture de fonction.

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

RÉGIMES COLLECTIFS DE PRÉVOYANCE ET DE FRAIS DE SANTÉ

Le président du conseil d'administration bénéficie des régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé en vigueur au sein de la Société.

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

RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

Depuis 2019, le président du conseil d'administration n'acquiert plus de droit à retraite supplémentaire. Il n'est plus éligible à aucun régime de retraite additive.

1.2. Politique de rémunération applicable au directeur général

ÉTUDES COMPARATIVES

À la demande du comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations, la structure de la rémunération du directeur général est soumise à une analyse comparative effectuée avec l'assistance d'un cabinet externe (Mercer) et mise à jour régulièrement. Cette étude vise à garantir que la rémunération du principal dirigeant du Groupe est alignée avec les pratiques du marché. Elle s'appuie sur les données publiques les plus récentes de l'exercice 2023.

Pour ce faire, le comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations a sélectionné deux panels : l'un comprenant toutes les entreprises du CAC 40 (à l'exception des secteurs du luxe, de la banque et de l'assurance), et l'autre, un panel sectoriel constitué de sociétés européennes utilisé également pour mesurer l'indicateur TSR relatif.

Les panels¹ ont été constitués en fonction de plusieurs critères : le chiffre d'affaires, les effectifs et la capitalisation boursière. Outre ce dernier critère, couramment employé, les deux premiers sont représentatifs de la diversité des activités du groupe Bouygues.

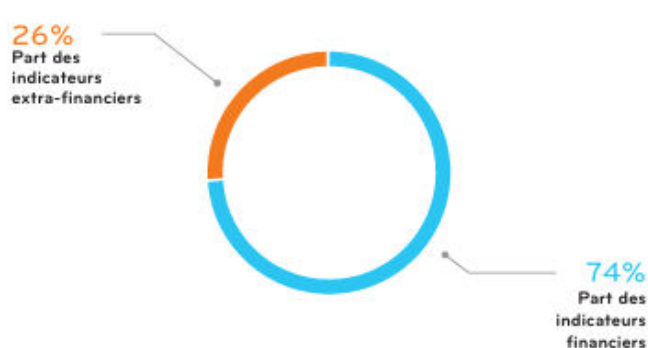
¹ Voir document d'enregistrement universel 2024 pour la présentation de ces panels

Présentation de la structure de rémunération 2025 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		15%	25%	30%
	P2 - Résultat net part du Groupe		20%	30%	40%
	P3 - Excédent/(endettement) financier net		10%	30%	40%
	P4 - Stratégie		5%	10%	10%
	P5 - Extra-financier		40%	40%	40%
	• Conformité		7,5%	7,5%	7,5%
	• Santé-Sécurité		7,5%	7,5%	7,5%
	• Climat-Environnement		10%	10%	10%
	• Mixité		7,5%	7,5%	7,5%
	• Management		7,5%	7,5%	7,5%
	TOTAL		90%	135%	160%
	Rémunération variable long terme		Objectif borne basse (objectif et nombre d'actions)	Objectif borne intermédiaire (objectif et nombre d'actions)	Objectif borne haute (objectif et nombre d'actions)
	A1 - ROCE (Moyenne 2025-2027) Groupe		19 600	51 000	71 600
	A2.1 - TSR - Performance absolue (BY vs IBOXX)		9,365% 9 100	9,365% 9 100	9,365% 9 100
	A2.2 - TSR - Performance relative (BY vs. Benchmark)		+0,0 pt 14 700	+3,0 pt 22 900	+6,0 pt 27 300
	A3 - RSE (58% climat / 42% indicateurs RH)		42 000	42 000	42 000
	• Climat		24 500	24 500	24 500
	• Indicateurs RH		17 500	17 500	17 500
	TOTAL		85 400	125 000	150 000
Avantages en nature	Prévoyance et frais de santé	Retraite supplémentaire	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 2025 du directeur général (Olivier Roussat)



Part des indicateurs financiers et extra-financiers de la rémunération variable maximum attribuée en 2025 au directeur général (Olivier Roussat)



RÉMUNÉRATION FIXE

Pour l'exercice 2025, la rémunération fixe annuelle brute d'Olivier Roussat reste inchangée à 1 500 000 euros.

RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE

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

La rémunération variable est exprimée en pourcentage de la rémunération fixe (RF). La rémunération variable attribuée au titre d'un exercice est plafonnée à 160 % de RF. Ce plafond, fixé auparavant à 180 % de RF, avait été revu à la baisse en 2024 dans le cadre de la révision de la pondération entre la rémunération variable annuelle et la rémunération variable à long terme des dirigeants mandataires sociaux².

Sur recommandation du comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations, le conseil d'administration du 5 mars 2025 a arrêté les critères de la rémunération variable annuelle de la façon suivante :

- **Quatre critères financiers quantifiables**, pouvant représenter au total un pourcentage de 120 % de RF :
 - P1 = Résultat opérationnel courant des activités (pour un maximum de 30 % RF) ;
 - P2 = Résultat net part du Groupe (pour un maximum de 40 % RF) ;
 - P3 = Excédent/endettement financier net (pour un maximum de 40 % RF) ;
 - P4 = un critère Stratégie (pour un maximum de 10 % RF) ; et
 - **Cinq critères extra-financiers (P5)**³ pouvant représenter un maximum de 40 % de RF, et dont la pondération est alignée pour chacun à 7,5 % de RF, à l'exception du critère Climat – Environnement qui est prépondérant et représente 10 % de RF :
 - **Conformité (7,5 % RF)** : Appréciation du respect de la conformité au travers de la sensibilisation des collaborateurs à l'éthique et à la conformité, du suivi des mesures en cas de manquement à l'éthique des affaires et de la diffusion du dispositif d'alerte. Ce critère sera calculé sur la moyenne des atteintes des objectifs dans les Métiers.
 - **Santé - Sécurité (7,5 % RF)** :
 - La diminution du taux de fréquence et du taux de gravité des accidents du travail (0,28 pt en 2024 y compris Equans) s'inscrivent dans la durée depuis plus de 10 ans, positionnant ainsi le groupe parmi les leaders européens dans ce domaine. Afin de renforcer la prévention des risques professionnels, Bouygues Construction, Bouygues Immobilier, Colas et Equans ont décidé de mesurer le nombre d'accidents de travail graves, en complément des taux habituels (taux de fréquence et taux de gravité). Cet indicateur plus exigeant constitue un marqueur pertinent pour évaluer l'efficacité des actions mises en œuvre afin d'atteindre l'objectif ambitieux de zéro accident grave. Bouygues s'engage fermement à prévenir tout incident majeur en mettant en place des mesures rigoureuses et en poursuivant une amélioration continue de la sécurité sur ses chantiers et opérations. Cet engagement porte sur toutes les populations présentes sur ses sites (collaborateurs, intérimaires et sous-traitants), en cohérence avec la volonté de préserver la vie et la santé de tous les intervenants que le Groupe mobilise en tant que donneur d'ordre.
- Ainsi, la part variable de la rémunération liée aux résultats en matière de santé et sécurité dépendra du nombre total d'accidents graves de l'ensemble des populations (collaborateurs, intérimaires et sous-traitants intervenant sur site) au sein des Métiers Bouygues Construction, Colas et Equans. Le comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations a fixé un seuil de déclenchement et une borne haute permettant d'atteindre le maximum de rémunération variable lié à ce critère. Cette borne haute correspond à un nombre d'accidents graves inférieur à la valeur la plus basse des trois dernières années.

² Cf. document d'enregistrement universel 2023, p. 92 et 95.

³ Ces critères ayant fait l'objet d'un examen conjoint du comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations et du comité de l'éthique, de la RSE et du mécénat, conformément aux principes généraux encadrant la détermination de la politique de rémunération des mandataires sociaux.

Pour 2025, si le nombre total d'accidents graves dans les Métiers susmentionnés est inférieur ou égal à 79 et en l'absence totale d'accident mortel, la rémunération variable liée à ce critère sera de 7,5 % de la rémunération fixe. Si le nombre d'accidents graves est supérieur à 102, aucune rémunération variable liée à ce critère ne sera versée. Entre ces deux bornes, elle sera de 5 % de la rémunération fixe. En cas d'accident mortel (un seul ou plus), l'atteinte sera au maximum de 5,5 % de la rémunération fixe, à condition que le nombre d'accidents graves soit en baisse.

▪ **Climat – Environnement (10 % RF) :**

Le critère climat- environnement de la rémunération variable annuelle des mandataires sociaux sera calculé sur une moyenne des atteintes d'indicateurs spécifiques à chaque Métier :

• **Scope 1&2 (3 % RF) :**

- Pour chaque Métier, un objectif quantitatif a été défini, correspondant à l'un des principaux leviers d'actions pour réduire les émissions de GES sur ces scopes :

Métier	Intitulé de l'indicateur	Objectif
Bouygues Construction	Consommation électrique des chantiers et sites fixes périmètre monde émanant d'énergies décarbonées (ie incluant le nucléaire)	> 50%
Bouygues Immobilier	Part de véhicules « propres » (<60gCO ₂ /km - soit les véhicules électriques et hybrides) dans la flotte de véhicules.	30%
Colas	Consommation de biocarburants par rapport à la consommation totale de diesel (routier et non routier) et de biocarburants du groupe (en %) (concerne la flotte d'engins de chantiers et de poids lourds, véhicules légers)	6%
Equans	% électrification des véhicules (véhicules de fonction et utilitaires) dans les pays dont le mix électrique est favorable	20% des nouveaux véhicules immatriculés en 2025 dans les pays où le MHWc < 0,35TCO ₂
TF1	Mobilité : baisse des émissions de GES liées à la consommation de carburant des voitures de fonction (poste GHG 1.2)	-3% tCO ₂ en 2025 vs 2024.
Bouygues Telecom	Part de véhicules à faible émission (en %) dans la flotte automobile de Bouygues Telecom et ses filiales	36%

• **Scope 3a (3 % RF) :**

- Le principe est identique à celui des scopes 1&2, à savoir qu'un objectif quantitatif a été défini pour chaque métier, en relation avec ses leviers d'actions principaux et sa capacité à pouvoir agir. Cet objectif concerne l'intensité carbone du béton BPE en France pour Bouygues Construction, la part des permis de construire Logements déposés dépassant la réglementation exigée pour Bouygues Immobilier, la mise en œuvre de l'écoproduction pour TF1, le pourcentage d'asphalt recyclé chez Colas et la part de fournisseurs s'étant engagés dans la décarbonation pour Bouygues Telecom et Equans.

• **Indicateur qualitatif (1 % RF) :**

- La capacité du groupe Bouygues à réduire ses émissions de GES dépend également de sa capacité à accompagner ses clients dans la transition écologique et énergétique, notamment en leur permettant une meilleure compréhension des capacités de réduction de leurs propres émissions grâce aux offres proposées. Dans ce cadre, pour Bouygues Construction, Equans et Colas, ce critère concerne la fiabilisation de la méthodologie de calcul des émissions évitées et la réflexion sur les modalités de mise en œuvre.

• **Environnement (hors climat) (3 % RF) :**

- Enfin, le dernier critère, spécifique également à chaque métier, concerne un des enjeux matériels du métier – gestion des déchets pour Bouygues Construction, Empreinte ressources pour Bouygues Immobilier et Bouygues Telecom, biodiversité pour Colas et Equans, sobriété numérique pour TF1 et (biodiversité, économie circulaire / ressource, pollution...).

▪ **Mixité (7,5 % RF) :**

Le critère Mixité de la rémunération variable annuelle des mandataires sociaux sera calculé sur la moyenne des atteintes des indicateurs Métiers :

- **Féminisation des recrutements cadres (2,5 % de RF) :** Cet indicateur est le socle de la féminisation de nos organisations dans les périmètres ciblés et/ou en pénurie comme les filières opérationnelles ou Techniques :

Métier	Objectif
Bouygues Construction	24%
Bouygues Immobilier	30%
Colas	20%
TF1	32%
Bouygues Telecom	30%
Equans	17%

- **% de femmes sur les postes de grades 17 et supérieurs⁴ (2,5 % RF) :** Cet indicateur s'applique sur un périmètre monde, Il est particulièrement important pour le périmètre France dans la mesure où il permet d'identifier les collaborateurs en position de dirigeants selon l'esprit de la loi Rixain ;
 - L'objectif, fin 2025, est de s'assurer que le nombre de femmes présentes sur des postes 17 et supérieurs est supérieur ou égal au nombre de femmes présentes sur des postes 18 et supérieurs (sans dégrader cette seconde valeur) ;
 - **Droits humains (2,5 % RF) :** Rédaction d'un plan d'action ainsi que des indicateurs pertinents et des moyens associés (ex : nomination et formation des référents, gouvernance, formations thématiques ...) en lien avec la Politique Droits Humains du Groupe, et la cartographie des risques associés.
- **Performance managériale (7,5 % RF)** appréciée au travers notamment de la mise en place d'un plan de communication Mobilité Interne groupe visant à renforcer la sensibilité mobilité.

Méthode de détermination de la rémunération variable annuelle pour 2025

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

La détermination de la rémunération variable pour 2025 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).

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. Chaque borne haute constitue un plafond, même si elle est dépassée.

P5

Le conseil d'administration définit le poids effectif de P5 sans pouvoir dépasser le plafond de 40 % de RF.

La mesure de la performance sur P5 sera calculée sur la moyenne des résultats obtenus par les métiers.

⁴ Selon la méthode de pesée de postes (grading) de Willis Towers Watson (WTW)

Plafond

La somme des cinq primes P1, P2, P3, P4 et P5, calculées selon la méthode décrite ci-avant, ne peut jamais dépasser un plafond de 160 % de la rémunération fixe.

Condition de versement

La partie variable due au titre d'un exercice donné est déterminée par le conseil d'administration, sur recommandation du comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations⁵, 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 2025 est conditionné à l'approbation de l'assemblée générale appelée en 2026 à statuer sur les comptes de l'exercice 2025. 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 sur recommandation du comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations 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 gratuite, différée et conditionnelle d'actions de performance 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 la gouvernance, de sélection et des rémunérations, le conseil d'administration du 5 mars 2025 a décidé de reconduire le même dispositif de rémunération à long terme que celui mis en place au titre de l'exercice 2024, qui prévoit l'attribution d'un nombre maximum de 150 000 actions Bouygues au directeur général. Cette attribution représente un peu moins de 0,04% du capital de la Société au 31 décembre 2024. Pour rappel, la part que représente cette rémunération variable à long terme a été augmentée (vs. le réajustement à la baisse du plafond de rémunération variable annuelle) dans le cadre de la révision de la pondération de ces deux éléments, dans l'objectif de renforcer l'exposition des dirigeants mandataires sociaux au capital de la Société. Ces actions seraient livrées au terme d'une période d'acquisition de trois ans (2025, 2026 et 2027) 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 serait attribuée en actions au directeur général, sous réserve et postérieurement à son approbation par l'assemblée générale des actionnaires dans les conditions prévues à l'article L. 22-10-34 du Code de commerce.

La livraison 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 2025, 2026 et 2027 ;

A2 = « TSR Bouygues » identique au plan de rémunération à long-terme 2024-2026 qui avait introduit la prise en compte d'une double approche :

- Un indicateur A2.1 : une approche de performance absolue (A2.1) par laquelle le TSR (taux de rendement de l'action) Bouygues sur la période considérée est comparé au taux moyen d'emprunt des sociétés dont la note est comparable à

⁵ Le comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations ayant pris avis, s'agissant de l'évaluation des critères extra-financiers, auprès du comité de l'éthique, de la RSE et du mécénat.

celle de Bouygues pour la maturité considérée. Le taux retenu est le taux IBOXX du 31 décembre de l'année qui précède l'attribution des actions pour les émissions des sociétés ayant une note comprise entre A- et A+ d'une maturité entre 3 et 5 ans.

Au 31 décembre 2024, ce taux a été relevé à 3,03 % soit, in fine sur 3 ans, un objectif de TSR de +9,36 % qui est ainsi la valeur à atteindre pour l'acquisition définitive des titres pour ce critère (borne basse = borne intermédiaire = borne haute).

- Une approche de performance relative (A2.2) par laquelle le TSR de Bouygues est comparé au TSR d'un panier d'actions sur la période considérée. Le panier proposé est le même que celui retenu dans le plan de rémunération à long terme précédent.

Ainsi la performance de l'action Bouygues est mesurée, sur la période de trois ans, par rapport à des indices sectoriels reflétant les principales activités du Groupe (STOXX® Europe 600 Construction & Materials, STOXX® Europe 600 Télécommunications et STOXX® Europe 600 Media).

La borne basse de ce critère est atteinte si la performance de l'action Bouygues est identique à celle du panier d'actions considéré.

La borne intermédiaire est atteinte si la performance de l'action Bouygues est supérieure de 3 pts à celle du panier considéré.

La borne haute est atteinte si la performance de l'action Bouygues est supérieure de 6 pts à celle du panier considéré.

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

A3 = objectifs en matière de RSE :

- Climat (58 % de A3) : Le critère climat-environnement de la rémunération long terme des mandataires sociaux sera calculé sur la moyenne des atteintes des indicateurs Métiers. La totalité des actions est octroyée si le % est atteint ou dépassé. Pour un critère atteint entre 90 % et 100 %, le critère sera considéré comme partiellement atteint (validé à 50 %).
 - Attester sur la base du bilan Carbone 2027 d'une réduction d'émission de GES sur les scopes 1&2 entre l'année de référence SBTi et 2027 (poids de l'indicateur : 50 %)

Métier	Objectif
Bouygues Construction	-27%
Colas	-21%
Equans	Objectif précis à finaliser courant 2025
TF1	-18%
Bouygues Telecom	-29%

- Attester sur la base du bilan Carbone 2027 d'une réduction d'émission de GES sur le scope 3 entre l'année de référence SBTi et 2027 (poids de l'indicateur : 50 %).

Métier	Objectif
Bouygues Immobilier	-18,7%
Colas	-17%
TF1	-3,9%
Bouygues Telecom	-17,5%

Bouygues Construction devra attester, sur la base des commandes et contrats passés en 2027, l'engagement croissant des fournisseurs de béton et d'armatures dans des démarches de décarbonation (poids de l'indicateur : 25 % Béton – 25 % armatures).

Equans a pour objectif de réduire les émissions de GES du scope 3 liés à des fournisseurs clés ayant signé des engagements formels pour réduire leurs émissions.

- Indicateurs RH (42 % de A3) : Le critère RH de la rémunération long terme des mandataires sociaux sera calculé sur la moyenne des atteintes des indicateurs Métiers :
 - Détermination d'un indicateur de présence de collaborateurs cadres internationaux au sein des sociétés du Groupe en France ayant une activité à l'international : Bouygues Construction, Equans et Colas ont un objectif d'intégration entre janvier 2025 et décembre 2027 (embauche ou mobilité) ;
 - Sur la période de janvier 2025 à décembre 2027, le Groupe se fixe un objectif d'amélioration du nombre de mobilités internes de 30% en comparaison avec la période 2022 – 2024 ;
 - Mise en place d'une politique d'identification des achats et des fournisseurs les plus à risque et déploiement d'un process de dialogue avec ces fournisseurs – Traçabilité du dialogue et des actions correctives.

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.

Condition de présence

Le bénéficiaire devra être membre du comité de direction générale de Bouygues jusqu'à l'expiration de la période d'acquisition, soit le jour de l'assemblée générale ordinaire annuelle de 2028.

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 la gouvernance, 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 sur la période de référence,

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

Plafond

Le nombre d'actions de performance attribuées et susceptibles d'être livrées au directeur général à l'issue de la période d'acquisition est plafonné à 150 000 actions.

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 au sein du Groupe. Le bénéficiaire devrait conserver au nominatif 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 et à chaque livraison, 60 % des actions qui seraient effectivement livrées au bénéficiaire seront soumises à conservation.

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 DE PROTECTION SOCIALE

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.

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

RÉGIMES DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

Régime de retraite « article 82 »

Le conseil d'administration du 26 février 2024, sur les recommandations du comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations, a approuvé la mise en place, au profit des membres du comité de direction générale, d'un régime collectif d'assurance de retraite à adhésion individuelle et facultative relevant de l'article 82 du Code général des impôts, en lieu et place du précédent régime relevant de l'article L. 137-11-2 du Code de la sécurité sociale⁶.

Les bénéficiaires de l'ancien dispositif à droits acquis relevant de l'article L. 137-11-2 du Code de la sécurité sociale conservent l'ensemble des droits acquis antérieurement au 1er janvier 2024 mais n'acquièrent plus de droits au titre de ce dispositif depuis cette même date.

Le régime de retraite relevant de l'article 82 du Code général des impôts mis en place en 2024 est reconduit au titre de 2025.

Ce dispositif, financièrement plus avantageux pour l'entreprise que ne l'était le précédent, vise à constituer une épargne retraite au bénéfice des membres du comité de direction générale dont le montant, au moment de leur départ à la retraite, est immédiatement disponible et équivalent à celui qu'ils auraient acquis dans le cadre du régime précédent régi par l'article L. 137-11-2 du Code de la Sécurité sociale.

Les caractéristiques de ce régime sont les suivantes :

1. Intitulé de l'engagement considéré : régime de retraite à cotisations définies ;
2. Référence aux dispositions permettant d'identifier la catégorie de régime correspondant : article 82 du Code général des impôts ;
3. Modalités de détermination de la rémunération de référence fixée par le régime concerné et servant à calculer les droits des bénéficiaires : l'assiette de cotisation est constituée de la rémunération de base fixe et variable du bénéficiaire due au titre de l'année considérée et assujettie aux cotisations de Sécurité sociale dans les conditions prévues à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale (et à l'exclusion de tout autre élément de rémunération et notamment des plans de rémunération à long terme) ;
4. Rythme d'acquisition des droits : rythme annuel ;
5. Modalités de financement des droits prévues par le dispositif :
 - Le versement d'une cotisation annuelle par la Société à un assureur externe, représentant 14 % de la rémunération de référence ;
 - Le versement direct par la Société au bénéficiaire d'un montant complémentaire équivalant à la cotisation annuelle (soit 14 % de la rémunération de référence) pour compenser l'impact négatif du régime sur sa rémunération nette lié à la charge des cotisations et de l'impôt sur le revenu due au titre de la cotisation annuelle.
6. Condition de performance :
 - Le financement des droits, pour leur totalité, est soumis à une condition de performance, à savoir l'atteinte au minimum de la « borne basse » fixée au titre de la rémunération variable annuelle ;
 - En outre, l'assiette de calcul des droits est également fonction des performances du bénéficiaire dès lors que l'assiette de calcul de la rémunération de référence intègre la rémunération variable annuelle qui lui est due (voir 3. ci-dessus).

⁶ Pour plus d'informations concernant le régime en vigueur jusqu'au 1^{er} janvier 2024, se référer au document d'enregistrement universel 2023, p.97.

7. Existence d'un plafond, montant et modalités de détermination de celui-ci : le régime est plafonné par définition dans la mesure où il est calculé par référence à un pourcentage de la rémunération de référence.
8. Financement externalisé auprès d'un organisme assureur auquel est versée chaque année la cotisation annuelle.
9. Charges fiscales et sociales associées à la charge de la Société : la cotisation annuelle et le versement complémentaire versés par l'entreprise dans le cadre de l'article 82 sont déductibles du résultat imposable et sont soumises en totalité aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

Attribution sous forme d'une attribution d'actions de performance pour le directeur général

Pour aligner sur le long terme les intérêts du directeur général avec ceux des actionnaires, le conseil d'administration a décidé que le directeur général percevrait ses droits au titre du régime ci-dessus exclusivement sous forme d'actions de performance. Le choix d'un régime de retraite sous forme d'actions traduit une volonté d'associer de manière pérenne le directeur général au développement et à l'évolution de l'entreprise.

La prestation prend la forme d'un nombre d'actions de la Société équivalent (i) au montant des versements qui auraient permis de financer ses droits (ii) divisé par le cours de l'action de la Société au lendemain de l'assemblée générale ordinaire annuelle de 2026, sous réserve de la réalisation de la condition de performance.

Les actions ne seront acquises par le directeur général qu'à compter de la date de départ ou de mise à la retraite. Ces actions devront par ailleurs être conservées pendant 15 ans et leur cession ne sera autorisée que progressivement par tranche de 5 % par an.

RÉMUNÉRATION EXCEPTIONNELLE

Aucune rémunération exceptionnelle n'est prévue pour le directeur général.

INDEMNITÉ EN CAS DE CESSATION DE FONCTION

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

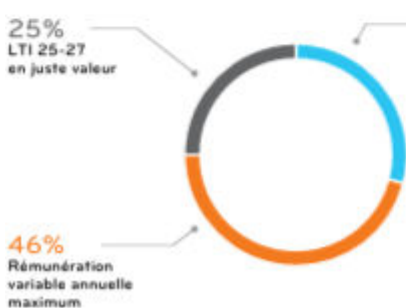
INDEMNITÉ DE NON-CONCURRENCE

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 2025 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		15%	25%	30%
	P2 - Résultat net part du Groupe		20%	30%	40%
	P3 - Excédent/(endettement) financier net		10%	30%	40%
	P4 - Stratégie		5%	10%	10%
	P5 - Extra-financier		40%	40%	40%
	• Conformité		7,5%	7,5%	7,5%
	• Santé-Sécurité		7,5%	7,5%	7,5%
	• Climat-Environnement		10%	10%	10%
	• Mixité		7,5%	7,5%	7,5%
	• Management		7,5%	7,5%	7,5%
	TOTAL		90%	135%	160%
	Rémunération variable long terme		Objectif borne basse (objectif et nombre d'actions)	Objectif borne intermédiaire (objectif et nombre d'actions)	Objectif borne haute (objectif et nombre d'actions)
	A1 - ROCE (Moyenne 2025-2027) Groupe		9 800	25 500	35 800
	A2.1 - TSR - Performance absolue (BY vs IBXXX)		9,365% 4 550	9,365% 4 550	9,365% 4 550
	A2.2 - TSR - Performance relative (BY vs. Benchmark)		+0,0 pt 7 350	+3,0 pt 11 450	+6,0 pt 13 650
	A3 - RSE (58% climat / 42% indicateurs RH)		21 000	21 000	21 000
	• Climat		12 250	12 250	12 250
	• Indicateurs RH		8 750	8 750	8 750
	TOTAL		42 700	62 500	75 000
Avantages en nature	Prévoyance et frais de santé	Retraite supplémentaire	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 2025
du directeur général délégué (Pascal Grangé)



Part des indicateurs financiers et extra-financiers
de la rémunération variable maximum attribuée
en 2025 au directeur général délégué (Pascal Grangé)

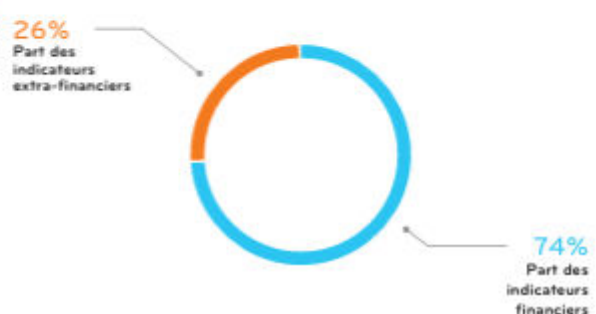


Présentation de la structure de rémunération 2025 d'Edward Bouygues, directeur général délégué					
Rémunération fixe	Rémunération variable annuelle *		Objectif borne basse (% rémunération fixe)	Objectif borne intermédiaire (% rémunération fixe)	Objectif borne haute (% rémunération fixe)
650 000 €	P1 - Résultat opérationnel courant des activités		15%	25%	30%
	P2 - Résultat net part du Groupe		20%	30%	40%
	P3 - Excédent/(endettement) financier net		10%	30%	40%
	P4 - Stratégie		5%	10%	10%
	P5 - Extra-financier		40%	40%	40%
	• Conformité		7,5%	7,5%	7,5%
	• Santé-Sécurité		7,5%	7,5%	7,5%
	• Climat-Environnement		10%	10%	10%
	• Mixité		7,5%	7,5%	7,5%
	• Management		7,5%	7,5%	7,5%
	TOTAL		90%	135%	160%
	Rémunération variable long terme		Objectif borne basse (objectif et nombre d'actions)	Objectif borne intermédiaire (objectif et nombre d'actions)	Objectif borne haute (objectif et nombre d'actions)
	A1 - ROCE (Moyenne 2025-2027) Groupe		7 800	19 000	28 800
	A2.1 - TSR - Performance absolue (BY vs IBOXX)		9,365% 3 700	9,365% 3 700	9,365% 3 700
	A2.2 - TSR - Performance relative (BY vs. Benchmark)		+0,0 pt 5 700	+3,0 pt 7 800	+6,0 pt 11 000
	A3 - RSE (58% climat / 42% indicateurs RH)		16 500	16 500	16 500
	• Climat		9 625	9 625	9 625
	• Indicateurs RH		6 875	6 875	6 875
	TOTAL		33 700	47 000	60 000
Avantages en nature	Prévoyance et frais de santé	Retraite supplémentaire	Rémunération exceptionnelle	Indemnité de départ	Indemnité de non- concurrency
cf. paragraphe ci-après	cf. paragraphe ci-après	cf. paragraphe ci-après	Néant	Néant	Néant

**Politique de rémunération 2025
du directeur général délégué (Edward Bouygues)**



**Part des indicateurs financiers et extra-financiers
de la rémunération variable maximum attribuée
en 2024 au directeur général délégué (Edward Bouygues)**



RÉMUNÉRATION FIXE

Les rémunérations fixes annuelles brutes de 950 000 euros pour Pascal Grangé et de 650 000 euros pour Edward Bouygues restent inchangées.

RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE

Le conseil d'administration et le comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations veillent à ce que la rémunération variable des directeurs généraux délégués soit cohérente avec les objectifs de performance de nature financière et extra-financière de la Société en vue de se conformer à l'intérêt social et à sa stratégie à moyen et long terme.

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 2025

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 (cf. point 1.2 ci-dessus - Politique de rémunération applicable au directeur général - Méthode de détermination de la rémunération variable annuelle pour 2025).

Plafond

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

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 gratuite, différée et conditionnelle d'actions de performance 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 75 000 actions Bouygues à Pascal Grangé et de 60 000 actions Bouygues à Edward Bouygues au terme d'une période de trois ans (2025, 2026 et 2027). Cette attribution représente pour chacun de ces deux dirigeants mandataires sociaux un peu moins de 0,02% du capital de la Société au 31 décembre 2024. L'attribution des actions est soumise à une condition de présence et à la réalisation de conditions de performance mesurées sur 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).

Condition 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 - Condition de présence).

Plafond

Le nombre d'actions de performance attribuées et susceptibles d'être livrées aux directeurs généraux délégués à l'issue de la période d'acquisition est plafonné respectivement à 75 000 actions pour Pascal Grangé et à 60 000 actions pour Edward Bouygues.

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 – 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.

RÉGIMES DE PROTECTION SOCIALE

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

RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

Régime de retraite « article 82 »

Comme indiqué précédemment pour le directeur général, le conseil d'administration du 26 février 2024, après avoir pris connaissance des recommandations du comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations, a approuvé la mise en place, au profit des membres de son comité de direction générale, un régime collectif d'assurance de retraite à adhésion individuelle et facultative relevant de l'article 82 du Code général des impôts en lieu et place du régime relevant de l'article L. 137-11-2 du Code de la sécurité sociale. Ce régime de retraite relevant de l'article 82 du Code général des impôts mis en place en 2024 est reconduit au titre de 2025.

Ce dispositif vise à constituer une épargne retraite au bénéfice des membres du Comité de direction générale dont le montant, au moment de leur départ à la retraite, est immédiatement disponible.

Les directeurs généraux délégués sont bénéficiaires du dispositif « article 82 » dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que celles exposées dans le cadre de la politique de rémunération applicable au directeur général, leurs droits étant conditionnés à la réalisation de la même condition de performance. Cependant, les directeurs généraux délégués percevront, lors de leur départ en retraite, leurs droits en numéraire, contrairement au directeur général dont les droits seront convertis en actions.

RÉMUNÉRATION EXCEPTIONNELLE

Aucune rémunération exceptionnelle n'est prévue pour les directeurs généraux délégués.

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 2024

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, septième et huitième résolutions de l'assemblée générale du 25 avril 2024. 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 à long terme décidés par le conseil d'administration du 6 février 2024 ont été approuvés par l'assemblée générale du 25 avril 2024 (résolution n° 8). Le conseil d'administration du 5 mars 2025 sur recommandation du comité de gouvernance, de sélection et des rémunérations, après avis du comité de l'éthique, RSE et mécénat, a procédé à l'évaluation de la performance des dirigeants mandataires sociaux exécutifs au titre de l'exercice 2024.

2.1. Rémunération de Martin Bouygues au titre de l'exercice 2024

Présentation de la structure de rémunération de Martin Bouygues au titre de l'exercice 2024				
Rémunération fixe	Rémunération d'administrateur	Avantages en nature	Frais de santé	Retraite supplémentaire
490 000 €	80 500 €	28 704 €	1 368 €	Aucun droit au titre de l'exercice 2024

RÉMUNÉRATION FIXE

Au titre de l'exercice 2024, 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 1 368 euros au titre de l'exercice 2024.

Retraite additive

Martin Bouygues n'acquiert plus depuis 2019 de droits à retraite supplémentaire.

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 28 704 euros conformément à la méthode de valorisation retenue.

RÉMUNÉRATION ALLOUÉE AU TITRE DE SON MANDAT D'ADMINISTRATEUR

Martin Bouygues a bénéficié d'une rémunération annuelle d'un montant de 80 500 euros au titre de son mandat d'administrateur de la Société.

2.2. Rémunération d'Olivier Roussat au titre de l'exercice 2024

Présentation de la structure de rémunération d'Olivier Roussat au titre de l'exercice 2024					
Rémunération fixe	Rémunération variable annuelle ^a	Objectif borne basse (% rémunération fixe)	Objectif borne intermédiaire (% rémunération fixe)	Objectif borne haute (% rémunération fixe)	Résultat 2024 (% rémunération fixe)
1 500 000 €	P1 - Résultat opérationnel courant	15%	25%	30%	27,5%
	P2 - Résultat net part du Groupe	20%	30%	40%	28,2%
	P3 - Excédent/(endettement) financier net	10%	30%	40%	40,0%
	P4 - Stratégie	5%	10%	10%	8,3%
	P5 - Extra-financier	40%	40%	40%	36,3%
	• Conformité	7,5%	7,5%	7,5%	7,5%
	• Santé-Sécurité	7,5%	7,5%	7,5%	5,8%
	• Climat-Environnement	10%	10%	10%	9,5%
	• Mixité	7,5%	7,5%	7,5%	6,0%
	• Management	7,5%	7,5%	7,5%	7,5%
	TOTAL	90,0%	135%	160%	140,3% soit 2 104 500 €
	Rémunération variable à long terme (LTI 2022 - 2024) ^a	Objectif borne basse (objectif et nombre d'actions)	Objectif borne intermédiaire (objectif et nombre d'actions)	Objectif borne haute (objectif et nombre d'actions)	Résultat 2022-2024 (en valeur et nombre d'actions)
	A1 - ROCE Groupe 2022-2024	17 500	35 000	50 000	47 000
	A2 - Cours de Bourse Bouygues (TSR) 2022-2024	+0,0pt 18 500	+0,5pt 22 000	+1,0pt 25 000	0
	A3 - Climat et Mixité	25 000	25 000	25 000	24 375
	• Climat-Environnement	12 500	12 500	12 500	12 500
	• Mixité	12 500	12 500	12 500	11 875
	TOTAL	61 000	82 000	100 000	71 375
	Rémunération variable à long terme (Intégration Equans) ^a	Objectif borne basse (objectif et nombre d'actions)	Objectif borne intermédiaire (objectif et nombre d'actions)	Objectif borne haute (objectif et nombre d'actions)	Résultat tranche 2025 (en valeur et nombre d'actions)
	A1 - ROC Equans	+973 5 000	+1 065 6 500	+1 285 8 000	+1 225 7 590
	A2 - Marge op. courante Equans	2,9% 5 000	3,2% 6 500	3,7% 8 000	3,2% 6 650
	A3 - Variation de l'EFN Equans	+180 5 000	+228 6 500	+352 8 000	+1 336 8 000
	A4 - Respect engagements	6 000	6 000	6 000	6 000
	TOTAL	21 000	25 500	30 000	28 240
Avantages en nature	Prévoyance et frais de santé	Retraite supplémentaire		Rémunération d'administrateur	
59 936 €	34 261 €	28% de la rémunération de référence au titre de l'année 2024 (équivalent en actions)		60 046 €	

^a Les critères extra-financiers et leur atteinte sont précisés ci-après.

Rémunération *ex post* 2024 du directeur général (Olivier Roussat)



RÉMUNÉRATION FIXE

Au titre de l'exercice 2024, 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 présentés dans le tableau de synthèse ci-dessus.

Pour rappel, en 2024, les critères extra-financiers étaient les suivants :

- **Conformité** (max. 7,5 % RF) : Les indicateurs retenus étaient la sensibilisation des collaborateurs à l'éthique et à la conformité, le suivi des sanctions en cas de manquement à l'éthique des affaires et la diffusion/promotion du nouveau dispositif d'alerte.

Atteinte :

L'évaluation de l'atteinte de chaque indicateur du critère conformité a été faite au moyen d'éléments quantitatifs et qualitatifs fournis au Comité. À titre illustratif, il s'agit des communications adressées par les dirigeants des Métiers, des listes nominatives des signataires des engagements de conformité et des collaborateurs formés par Métier, des visuels de communication, des supports des formations...

Après examen, l'objectif conformité a été évalué comme intégralement atteint, ouvrant droit à 7,5 % de la rémunération fixe au titre de l'exercice 2024.

- **Santé-Sécurité** (max. 7,5 % RF) : Amélioration du taux de fréquence des accidents du travail par rapport à l'exercice 2023, selon un plan défini pour chaque Métier.

Atteinte :

Le groupe Bouygues a toujours placé la santé et la sécurité de ses collaborateurs et des autres intervenants sur ses chantiers et opérations au premier plan de ses priorités. Pour refléter l'importance de cet enjeu, la part du critère Santé - Sécurité de la rémunération des mandataires sociaux du groupe Bouygues est passée de 5 % à 7,5 % du variable en 2024. Elle ne peut être obtenue à 100 % qu'en cas d'absence de décès dû à un accident de travail des collaborateurs. En 2024, elle reposait sur les deux critères suivants :

- L'amélioration du taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt par rapport à l'exercice 2023 (valeur de référence : 3,7 hors Equans) ; et
- La diminution du nombre d'accidents mortels par rapport à l'exercice 2023 (valeur de référence : 23).

En 2024, le taux de fréquence a connu une amélioration de près de 7 % avec un taux à 3,55 (y compris Equans consolidé pour la première année dans ce résultat). Ce taux de fréquence très bas traduit l'engagement de l'ensemble des Métiers en matière de santé et sécurité. Le Groupe a néanmoins déploré quatre accidents mortels parmi les collaborateurs de COLAS et cinq au sein Bouygues Construction. Ces accidents rappellent la nécessité de poursuivre en permanence les efforts de prévention pour protéger la vie et la santé de l'ensemble des populations intervenant sur les sites de production. Le résultat prend par conséquent en compte la baisse du taux de fréquence pour l'ensemble des collaborateurs et l'absence d'accident mortel dans quatre des six Métiers du Groupe. L'objectif a été considéré comme partiellement atteint, à hauteur de 5,77 %.

- **Climat-Environnement** (max. 10 % RF) : Pour rappel, le critère Climat-Environnement de la rémunération variable annuelle pour l'année 2024 se structure comme suit :
 - Critères communs à tous les Métiers :
 - Obtention ou maintien du label SBTi
 - Garantir la corrélation entre le « volume d'émission de GES » et cycle financier/process de l'entreprise,
 - Critères spécifiques à chaque Métier :
 - Un critère lié à un levier de décarbonation avec un impact significatif dans l'atteinte des émissions de GES
 - Un critère lié à la politique d'Achats responsables en lien avec la décarbonation du scope 3 amont

- Un critère lié à la stratégie Biodiversité en fonction de l'importance de cet enjeu pour chaque Métier

Atteinte :

Tous les Métiers du Groupe ont progressé dans la mise en œuvre effective de leur stratégie Climat :

- Validation des objectifs de décarbonation par SBTi dans tous les Métiers : atteinte à 100 % de cet indicateur pour l'ensemble des Métiers représentant 1,5 % de RF
- Intégration dans le cycle de management de l'entreprise avec en particulier la mise en place d'un dialogue stratégique spécifique : atteinte à 100 % de cet indicateur pour l'ensemble des Métiers représentant 1,5 % de RF
- Des actions de décarbonation propres à chaque Métier : atteinte à 83% de cet indicateur pour l'ensemble des Métiers valant 3 % de RF. En effet, Colas n'a pas validé son objectif de Recycled Asphalt Pavement.
- Validation des objectifs liés aux achats responsables dans tous les Métiers : atteinte à 100 % pour l'ensemble des Métiers représentant 3 % de RF
- Validation des objectifs liés à la biodiversité dans tous les Métiers : atteinte à 100 % pour l'ensemble des Métiers représentant 1 % de RF

Le critère Climat-Environnement a ainsi été évalué comme atteint, au titre de l'exercice 2024, à hauteur de 9,5 % de la rémunération fixe. De plus, l'ensemble des Métiers ont mis à jour leurs trajectoires d'émissions GES sur la base des plans d'affaires, l'évaluation des risques et opportunités de transition liés au changement climatique et l'intégration de revues de critères climat dans les processus d'engagements de grands projets ont été réalisées.

- **Mixité** (max. 7,5 % RF) : Dans le cadre du plan Mixité et en vue de l'atteinte de ses objectifs ambitieux, ce critère est composé d'un indicateur de mixité commun applicable à l'ensemble des Métiers (part des femmes dans les recrutements) et d'un indicateur spécifique applicable à chaque Métier (exemple : pourcentage de femmes cadres)

Atteinte : Des objectifs ambitieux ont été fixés pour l'ensemble des Métiers en termes de recrutement de femmes cadres en particulier dans les filières opérationnelles. Des progrès significatifs ont été réalisés en 2024 dans la mesure où la majorité des Métiers ont atteint leurs objectifs de femmes dans les recrutements dans des postes opérationnels, hors fonctions support (41 % pour Bouygues Telecom, 24 % chez Bouygues Construction, 18 % chez Colas, 35 % pour TF1 et 17 % au sein d'Equans). Dans ce contexte, un plan d'amélioration continue sera poursuivi, en particulier au sein des entités Colas et Bouygues Construction, pour renforcer la féminisation des effectifs.

L'atteinte de l'objectif Mixité a été évaluée, au titre de l'exercice 2024, à hauteur de 6 % de la rémunération fixe. L'atteinte de ce critère est le résultat du calcul de la moyenne des atteintes de Bouygues Construction (100 %), Colas (0 %), TF1 (100 %), Bouygues Telecom (100 %) et Equans (100 %).

- **Management** (max. 7,5 % RF) : apprécié au travers notamment de la mise en place de dispositifs de suivi de l'engagement des collaborateurs, de la mobilité des collaborateurs au sein des différents Métiers du Groupe.

Atteinte : Le Groupe a réalisé en 2024 des enquêtes d'engagement auprès des collaborateurs avec des plans d'actions associées.

De plus, il s'est doté d'une direction mobilité afin de piloter et coordonner les actions de ses filiales pour répondre aux objectifs ambitieux de mobilité interne.

Cet objectif, est atteint à hauteur de 7,5 % de RF.

À la suite de l'évaluation de l'ensemble de ces objectifs, le conseil d'administration du 5 mars 2025, sur recommandation du comité de gouvernance, de sélection et des rémunérations, après avis du comité de l'éthique, de la RSE et du mécénat s'agissant des critères extra-financiers, a considéré que l'atteinte de l'ensemble des critères extra-financiers ouvrait droit à une part de rémunération variable égale à 36,3 % de la rémunération fixe.

Olivier Roussat est ainsi éligible à une rémunération variable annuelle brute de 2 104 500 euros au titre de l'année 2024.

RÉMUNÉRATION À LONG TERME

Attribution d'actions de performance au titre du plan de rémunération à long terme 2024-2026

L'assemblée générale du 25 avril 2024 a approuvé, dans le cadre de la politique de rémunération 2024, le principe d'une rémunération à long terme sous forme d'attribution gratuite, différée et conditionnelle d'actions de performance pour les mandataires sociaux exécutifs afin de renforcer l'alignement de leurs intérêts avec ceux des actionnaires.

Le conseil d'administration du 25 juillet 2024, sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations, a attribué à Olivier Roussat un nombre maximum de 150 000 actions, sous conditions de présence et de performance calculées sur trois ans, d'une valeur totale de 1 655 415 euros à la date de leur attribution. Ces conditions sont détaillées dans le document d'enregistrement universel 2023, au 2.4.1.2 B (Politique de rémunération applicable au directeur général – Rémunération à long terme).

Acquisition d'actions de performance au titre du plan de rémunération à long terme 2022-2024

Par ailleurs, le conseil d'administration du 1^{er} août 2022, sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations et conformément à la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale des actionnaires du 28 avril 2022, avait attribué à Olivier Roussat un nombre maximum de 100 000 actions sous conditions de présence et de performance appréciées sur trois ans (2022, 2023 et 2024).

Afin de prendre en compte les impacts de l'acquisition d'Equans sur ce plan de rémunération à long terme 2022-2024, le conseil d'administration, sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations, a procédé en novembre 2022 aux ajustements précisés ci-dessous, comme indiqué dans le document d'enregistrement universel 2022, au paragraphe 2.4.2.2. A.

Les conditions de performance ainsi que les ajustements limités aux critères du ROCE et du TSR sont les suivants :

- **A1 = ROCE (Rentabilité des capitaux investis).** Ce critère a pour objet de mesurer la création de valeur moyenne du groupe Bouygues sur la période 2022-2024. Il est déterminé en comparant la moyenne des ROCE réalisés au cours des trois exercices aux bornes suivantes :
 - Une borne « basse » correspondant au nouveau moyen historique du coût moyen pondéré au capital du groupe Bouygues ;
 - Une borne « intermédiaire » correspondant au niveau de ROCE réalisé par le groupe Bouygues en 2019 avant la survenance de la crise sanitaire ; et
 - Une borne « haute » qui matérialise une surperformance par rapport à l'ambition de la borne intermédiaire.

Ajustement des bornes lié à l'acquisition d'Equans :

À moyen terme, une contribution positive de l'acquisition d'Equans est attendue sur le ROCE du Groupe.

Néanmoins, dans les premières années, un impact dilutif de cette acquisition sur la moyenne des ROCE 2022-2024 du Groupe est attendu.

Cet impact a été estimé et il a néanmoins été décidé de maintenir la même borne basse que précédemment et d'ajuster les bornes intermédiaire et haute à la baisse de 50 points de base, soit 70% de l'impact estimé de l'acquisition d'Equans.

Atteinte à l'issue du plan :

- **A1 = ROCE**

L'objectif de ROCE ayant été atteint à hauteur de 94%, 47 000 actions sont acquises.

- **A2 = TSR.** 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 Bouygues (STOXX® Europe 600 *Construction & Materials*, STOXX® Europe 600 *Telecommunications* et STOXX® Europe 600 *Media*) de la manière suivante :
 - Borne « basse » : performance du cours de Bouygues égale à celle du *benchmark* ;
 - Borne « intermédiaire » : performance du cours de Bouygues supérieure de 0,5 point à celle du *benchmark* ; et
 - Borne « haute » : performance du cours de Bouygues supérieure de 1 point à celle du *benchmark*.

Ajustement du poids des indices en lien avec l'acquisition d'Equans :

Le poids de chacun des indices sectoriels dans l'échantillon a été revu afin de mieux représenter les équilibres du Groupe post intégration d'Equans.

Le poids de STOXX® Europe 600 *Construction & Materials* a été augmenté et les poids respectifs de STOXX® Europe 600 *Telecommunications* et STOXX® Europe 600 *Media* diminués.

Les bornes n'ont pas été ajustées.

Atteinte à l'issue du plan :

Au 31 décembre 2024, l'écart constaté ne donne lieu à l'acquisition définitive d'aucune action au titre de ce critère

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

▪ Climat :

En fonction des objectifs de décarbonation fixés par chaque Métier, des objectifs Climat quantifiables ont été fixés en 2021. En raison de son acquisition courant 2022, Equans n'est pas soumis au LTI 2022-2024.

- Colas : Réduction de 4,5 % des émissions GES en absolu sur le scope 1 par rapport à 2019
- Bouygues Telecom :
 - Réduction de 3,75 % émissions GES en absolu sur les scopes 1, 2 et 3a par rapport à 2021
 - Réduction de 10 % de l'intensité carbone globale rapportée par client en 2024 par rapport à 2021
- Bouygues Immobilier :
 - Seuils d'émissions GES maximum au titre de l'année 2024 : 507 500 en TeqCO2
 - Réduction de 12,8 % de l'intensité carbone moyenne de la production de logements (en kgeqCO2\$m² SHAB)
- Bouygues Construction : Réduction de 5% des émissions GES en absolu tous scopes confondus entre 2022 et 2024
- TF1 : Réduction de 6% des émissions GES en absolu sur les scopes 1, 2 par rapport à 2021

Atteinte à l'issue du plan :

Au terme du plan 2022-2024, l'ensemble des objectifs climat des Métiers ont été validés. Ainsi, 12 500 actions seront livrées à Olivier Roussat.

▪ Mixité :

- Atteinte par chacun des Métiers des critères définis dans le plan mixité 2022-2024 : % de femmes cadres, % de femmes managers, % de femmes managers « top talents », % de femmes dans les instances dirigeantes (25 % du critère Mixité) ;
- Atteinte d'objectifs « Groupe » dans le périmètre « monde » : 21.5 % de femmes managers, 30.5 % de femmes dans les instances dirigeantes (25 % du critère Mixité) ;
- Atteinte des objectifs mixité des Métiers (50% du critère Mixité).

Atteinte à l'issue du plan :

Au terme de ce plan 2022-2024, la part des femmes managers dont l'objectif était fixé à 21,5 % est atteint à 100 %, avec un résultat de 23,8 % (hors Equans).

De plus, la part des femmes dans les comités exécutifs des différents Métiers dont l'objectif était fixé à 30,5 % est atteint à 100%, avec un résultat de 31,6 % (hors Equans).

En revanche, le troisième indicateur sur ce critère mesuré sur la moyenne des objectifs mixité au sein des Métiers a été atteint à 90 %.

Ainsi, 11 875 actions seront livrées à Olivier Roussat.

Sur recommandation du comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations après avis du comité de l'éthique, de la RSE et du mécénat s'agissant des critères extra-financiers, le conseil d'administration du 5 mars 2025 a procédé à l'évaluation des conditions de performance de ce plan tel qu'indiqué ci-dessus. Il a constaté qu'Olivier Roussat acquiert ainsi définitivement 71 375 actions de performance au titre de ce plan, sous réserve de l'approbation de la prochaine assemblée générale.

La valeur totale de ces actions s'élève à 649 298 euros à la date de leur attribution.

Conformément aux recommandations du code Afep-Medef, Olivier Roussat devra conserver au nominatif jusqu'au terme de ses fonctions au sein du Groupe 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, 60 % des actions qui lui seraient effectivement livrées seraient soumises à conservation.

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 directeur général a, par ailleurs, pris l'engagement formel de ne pas recourir à des opérations de couverture de leur risque.

Acquisition d'actions de performance au titre du plan de rémunération à long terme « intégration EQUANS »

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 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 calculs sont effectués par interpolation linéaire.

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.

Atteinte au titre de la Tranche 2 du plan :

Le conseil d'administration du 5 mars 2025 a procédé à l'évaluation des conditions de performance de ce dispositif pour la Tranche 2 dont la livraison est prévue en 2025.

Il a constaté qu'Olivier Roussat, sous réserve de l'approbation de l'assemblée générale du 29 avril 2025, pourra se voir livrer 28 240 actions de performance au titre de cette tranche :

- 7 590 actions de performance acquises au titre du critère A1 : ROC soit 95 % de l'enveloppe affectée à cet objectif.
Le résultat opérationnel courant (ROC) d'Equans considéré pour ce critère est la somme des ROC des années 2023 et 2024 soit 1 225 M€ ;

- 6 650 actions de performance acquises au titre du critère A2 : « marge opérationnelle courante » soit 83 % de l'enveloppe affectée à cet objectif.

La marge des activités d'Equans a été, en moyenne sur les années 2023 et 2024, en ligne avec les attentes et en conséquence proche de la borne intermédiaire ;

- 8 000 actions de performance acquises au titre du critère A3 : « variation de de l'EFN » soit la totalité de l'enveloppe affectée à cet objectif.

La trajectoire de génération de trésorerie d'Equans depuis son acquisition est très bonne, passant de 181 M€ au 31 décembre 2022 (y.c. Bouygues Energies et Services) à + 1 517 M€ au 31 décembre 2024 (+1 336 M€), tout en ayant versé aux actionnaires un total de 395 M€ sur la période considérée.

- 6 000 actions de performance ont été délivrées au titre du critère A4 : « respect des engagements » soit 100% des titres attribués pour ce critère.

L'engagement à respecter pour cette tranche était de ne pas céder des activités qui représenteraient plus de 10 % du chiffre d'affaires Equans des 12 mois précédant le 30 juin 2021, cet engagement étant à observer à la fois sur la zone Europe et sur la zone hors Europe séparément.

Il n'y a eu aucune cession hors Europe depuis l'acquisition d'Equans par Bouygues.

En Europe, les activités de Géothermie et d'ATES aux Pays-Bas, et de réseaux de chaleur au Royaume Uni, cédées depuis l'acquisition, représentent environ 1 % du chiffre d'affaires de la période considérée.

La valeur totale de ces actions s'élève à 316 008 euros à la date de leur attribution.

AUTRES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION

Régimes de protection sociale

Olivier Roussat a bénéficié 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 autres collaborateurs salariés.

Les cotisations versées au titre de la couverture prévoyance et frais de santé s'élèvent à 34 261 euros au titre de l'exercice 2024.

Retraite supplémentaire

Régime de retraite « article 82 » à compter du 1er janvier 2024

Le conseil d'administration, réuni le 26 février 2024, sur recommandations du comité de sélection et des rémunérations, a décidé de mettre en place, au profit des membres du comité de direction générale, un régime collectif d'assurance de retraite à adhésion individuelle et facultative relevant de l'article 82 du Code général des impôts en lieu et place du régime relevant de l'article L.137-11-2 du Code de la sécurité sociale.

Régime de retraite « article 82 » sous forme d'une attribution d'actions de performance

Pour aligner sur le long terme les intérêts du directeur général avec ceux des actionnaires, le conseil d'administration du 26 février 2024 a décidé que le directeur général percevrait ses droits au titre du régime ci-dessus exclusivement sous forme d'actions de performance. La prestation prend la forme d'un nombre d'actions de la Société équivalent (i) au montant des versements qui auraient permis de financer ses droits (ii) divisé par le cours de l'action de la Société au lendemain de l'assemblée générale ordinaire annuelle de 2025, sous réserve de la réalisation de la condition de performance.

Ces actions sont attribuées conformément aux principes applicables au régime de retraite supplémentaire avec une entrée en jouissance progressive de l'avantage. Elles ne seront acquises au bénéficiaire qu'à la date de son départ ou de mise à la retraite, sous réserve de l'approbation de ladite assemblée générale. À compter du départ ou de la mise à la retraite du directeur général, les actions acquises seront soumises à une obligation de conservation exigeante imposant au bénéficiaire de ne pouvoir céder les actions acquises que progressivement, par tranche de 5 % maximum, et de conserver une partie des actions sur une période allant jusqu'à quinze ans.

Le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 5 mars 2025, a vérifié le respect de la condition de performance au titre de l'exercice 2024 en constatant que :

- le taux d'atteinte de la part variable de la rémunération d'Olivier Roussat pour l'exercice 2024 est de 140,3 % de sa rémunération fixe.
- Le montant annuel brut permettant de déterminer les droits d'Olivier Roussat s'élève à 1 009 260 euros, soit 28 % de sa rémunération de référence.

Ainsi Olivier Roussat pourra se voir attribuer, au lendemain de l'assemblée générale du 29 avril 2025, un nombre d'actions correspondant au montant de la contribution ci-dessus divisé par le cours de l'action Bouygues au lendemain de cette assemblée générale.

Il est précisé également qu'Olivier Roussat, qui était déjà bénéficiaire d'un régime analogue au titre de ses droits à pension 2023, s'est vu attribuer, au lendemain de l'assemblée générale du 25 avril 2024 ayant approuvé cette attribution, 27 928 actions. Ces actions ne seront acquises qu'à la date de départ à la retraite et sont soumises aux mêmes caractéristiques que celles mentionnées ci-dessus.

AUTRES FORMES DE RÉMUNÉRATION

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

Ces avantages ont une valeur de 59 936 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 s'élevant au total à 60 046 euros.

2.3. Rémunération de Pascal Grangé au titre de l'exercice 2024

Présentation de la structure de rémunération de Pascal Grangé au titre de l'exercice 2024					
Rémunération fixe	Rémunération variable annuelle ^a	Objectif borne basse (% rémunération fixe)	Objectif borne intermédiaire (% rémunération fixe)	Objectif borne haute (% rémunération fixe)	Résultat 2024 (% rémunération fixe)
950 000 €	P1 - Résultat opérationnel courant	15%	25%	30%	27,5%
	P2 - Résultat net part du Groupe	20%	30%	40%	28,2%
	P3 - Excédent/(endettement) financier net	10%	30%	40%	40,0%
	P4 - Stratégie	5%	10%	10%	8,3%
	P5 - Extra-financier	40%	40%	40%	36,3%
	• Conformité	7,5%	7,5%	7,5%	7,5%
	• Santé-Sécurité	7,5%	7,5%	7,5%	5,8%
	• Climat-Environnement	10%	10%	10%	9,5%
	• Mixité	7,5%	7,5%	7,5%	6,0%
	• Management	7,5%	7,5%	7,5%	7,5%
	TOTAL	90,0%	135%	160%	140,3% soit 1 332 850 €
	Rémunération variable à long terme (LTI 2022 - 2024) ^a	Objectif borne basse (objectif et nombre d'actions)	Objectif borne intermédiaire (objectif et nombre d'actions)	Objectif borne haute (objectif et nombre d'actions)	Résultat 2022-2024 (en valeur et nombre d'actions)
	A1 - ROCE Groupe 2022-2024	8 750	17 500	25 000	23 500
	A2 - Cours de Bourse Bouygues (TSR) 2022-2024	+0,0pt	+0,5pt	+1,0pt	0
	A3 - Climat et Mixité	12 500	12 500	12 500	12 187
	• Climat-Environnement	6 250	6 250	6 250	6 250
	• Mixité	6 250	6 250	6 250	5 937
	TOTAL	30 500	41 000	50 000	35 687
	Rémunération variable à long terme (Intégration Equans) ^a	Objectif borne basse (objectif et nombre d'actions)	Objectif borne intermédiaire (objectif et nombre d'actions)	Objectif borne haute (objectif et nombre d'actions)	Résultat tranche 2025 (en valeur et nombre d'actions)
	A1 - ROC Equans	+973	+1 065	+1 285	+ 1 225
	A2 - Marge op. courante Equans	3 900	5 100	6 500	6 118
	A3 - Variation de l'EFN Equans	2,9%	3,2%	3,7%	3,2%
	A4 - Respect engagements	3 900	5 100	6 500	5 240
	TOTAL	17 200	20 800	25 000	6 500
Avantages en nature	Prévoyance et frais de santé	Retraite supplémentaire		Rémunération d'administrateur	Rémunération Colas ^b
8 292 €	20 393 €	28% de la rémunération de référence au titre de l'année 2024, dont 14% sous forme de prime d'assurance brute versée à l'organisme assureur		93 130 €	200 000 €

^a Les critères extra-financiers et leur atteinte sont précisés aux paragraphes 2.4.2.3 A et 2.4.2.4 A

^b au titre de son mandat de président du conseil d'administration

Rémunération ex post 2024 du directeur général délégué (Pascal Grangé)



RÉMUNÉRATION FIXE

Au titre de l'exercice 2024, Pascal Grangé a perçu une rémunération fixe annuelle brute de 950 000 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 ainsi que dans la section afférente au directeur général.

À la suite de l'évaluation des critères extra-financiers, le conseil d'administration du 5 mars 2025 sur recommandation du comité de gouvernance, de sélection et des rémunérations après avis du comité de l'éthique, de la RSE et du mécénat, a apprécié l'atteinte de ces critères à hauteur de 36,3 % de la rémunération fixe (ces critères sont rappelés ci-avant).

Pascal Grangé est éligible à une rémunération variable annuelle brute de 1 332 850 euros titre de l'année 2024.

RÉMUNÉRATION À LONG TERME

Attribution d'actions de performance au titre du plan de rémunération à long terme 2024-2026

L'assemblée générale du 25 avril 2024 a approuvé, dans le cadre de la politique de rémunération 2024, 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 juillet 2024, sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations, a attribué à Pascal Grangé un nombre maximum de 75 000 actions sous conditions de présence et de performance calculées sur trois ans d'une valeur totale de 827 708 euros à la date de leur attribution. Ces conditions sont détaillées dans le document d'enregistrement universel 2023, au 2.4.1.2 B (Politique de rémunération applicable au directeur général – Rémunération à long terme).

Acquisition d'actions de performance au titre du plan de rémunération à long terme 2022-2024

Par ailleurs, le conseil d'administration du 1^{er} août 2022, sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations et conformément à la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale des actionnaires du 28 avril 2022, avait attribué à Pascal Grangé un nombre maximum de 50 000 actions sous conditions de présence et de performance appréciées sur trois ans (2022, 2023 et 2024).

Les conditions d'acquisition et de conservation de ces actions sont identiques à celles définies précédemment pour le directeur général.

Sur recommandation du comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations, après avis du comité de l'éthique, de la RSE et du mécénat s'agissant des critères extra-financiers, le conseil d'administration du 5 mars 2025 a procédé à l'évaluation des conditions de performance de ce plan, tel que décrit ci-dessus à la section afférente au directeur général. Il a constaté que Pascal Grangé acquiert ainsi définitivement 35 687 actions de performance au titre de ce plan, sous réserve de l'approbation de la prochaine assemblée générale.

La valeur totale de ces actions s'élève à 324 645 euros à la date de leur attribution.

Acquisition d'actions de performance au titre du plan de rémunération à long terme « intégration EQUANS »

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 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 30 000 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 EFN : mise en place d'un dispositif de gestion de trésorerie centralisée (cash-pooling).

Tranche 2 (pour un maximum de 25 000 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 15 000 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 10 000 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 calculs sont effectués par extrapolation linéaire. La valeur totale de ces actions s'élève à 985 465 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.

Atteinte au titre de la Tranche 2 du plan :

Le conseil d'administration du 5 mars 2025 a procédé à l'évaluation des conditions de performance de ce dispositif pour la tranche 2 en 2025.

Il a constaté que pascal Grangé, sous réserve de l'approbation de l'assemblée générale du 29 avril 2025, pourra se voir livrer 23 358 actions de performance au titre de cette tranche :

- 6 118 actions de performance acquises au titre du critère A1 : ROC soit 95 % de l'enveloppe affectée à cet objectif.
Le résultat opérationnel courant (ROC) d'Equans considéré pour ce critère est la somme des ROC des années 2023 et 2024 soit 1 225 M€ ;
- 5 240 actions de performance acquises au titre du critère A2 : « marge opérationnelle courante » soit 83% de l'enveloppe affectée à cet objectif.

La marge des activités d'Equans a été, en moyenne sur les années 2023 et 2024, en ligne avec les attentes et en conséquence proche de la borne intermédiaire ;

- 6 500 actions de performance acquises au titre du critère A3 : « variation de l'EFN » soit la totalité de l'enveloppe affectée à cet objectif.

La trajectoire de génération de trésorerie d'Equans depuis son acquisition est très bonne, passant de 181 M€ au 31 décembre 2022 (y.c. Bouygues Energies et Services) à +1 517 M€ au 31 décembre 2024 (+1 336 M€), tout en ayant versé aux actionnaires un total de 395 M€ sur la période considérée.

- 5 500 actions de performance ont été délivrées au titre du critère A4 : « respect des engagements » soit 100% des titres attribués pour ce critère.

L'engagement à respecter pour cette tranche était de ne pas céder des activités qui représenteraient plus de 10% du CA Equans des 12 mois précédant le 30 juin 2021, cet engagement étant à observer à la fois sur la zone Europe et sur la zone hors Europe séparément.

Il n'y a eu aucune cession hors Europe depuis l'acquisition d'Equans par Bouygues.

En Europe, les activités de Géothermie et d'ATES aux Pays-Bas, et de réseaux de chaleur au Royaume Uni, cédées depuis l'acquisition, représentent environ 1% du chiffre d'affaires de la période considérée.

La valeur totale de ces actions s'élève à 261 378 euros à la date de leur attribution.

AUTRES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION

Régimes de protection sociale

Pascal Grangé a bénéficié 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 autres collaborateurs salariés.

Les cotisations versées au titre de la couverture prévoyance et frais de santé s'élèvent à 20 393 euros au titre de l'exercice 2024.

Retraite supplémentaire

Régime de retraite « article 82 » à compter du 1er janvier 2024

Pascal Grangé était éligible à ce régime dont les caractéristiques sont précisées ci-dessus (cf. point 1.3 – Politique de rémunération applicable aux directeurs généraux délégués – Retraite supplémentaire), et soumis en particulier à des conditions de performance rappelées ci-dessus dans la section afférente aux directeurs généraux délégués.

Le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 5 mars 2025, a vérifié le respect de cette condition de performance en constatant que le taux d'atteinte de la part variable de la rémunération de Pascal Grangé pour l'exercice 2024 est de 140,3 % de sa rémunération fixe.

La retraite annuelle supplémentaire est due :

- pour moitié sous forme de prime d'assurance brute versée à l'organisme assureur – le montant à verser à l'organisme au titre de 2024 s'élève à 319 599 euros, soit 14 % de la rémunération de référence du bénéficiaire, et
- pour moitié sous forme d'un versement direct au bénéficiaire, destiné à couvrir le montant des charges sociales et impôts dont il est redevable immédiatement, soit 14 % de la rémunération de référence du bénéficiaire.

Le versement de ces montants est conditionné à l'approbation par l'assemblée générale ordinaire du 29 avril 2025 des éléments de rémunération du directeur général et des directeurs généraux délégués dans les conditions prévues à l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce.

AUTRES FORMES DE RÉMUNÉRATION

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

Ces avantages ont une valeur de 8 292 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, administrateur, au sein de filiales du Groupe, Pascal Grangé a perçu une rémunération s'élevant au total à 93 130 euros.

Au titre de son mandat de président du conseil d'administration de Colas, Pascal Grangé a perçu une rémunération s'élevant à 200 000 euros en 2024.

2.4. Rémunération d'Edward Bouygues au titre de l'exercice 2024

Présentation de la structure de rémunération d'Edward Bouygues au titre de l'exercice 2024					
Rémunération fixe	Rémunération variable annuelle ^a	Objectif borne basse (% rémunération fixe)	Objectif borne intermédiaire (% rémunération fixe)	Objectif borne haute (% rémunération fixe)	Résultat 2024 (% rémunération fixe)
650 000 €	P1 - Résultat opérationnel courant	15%	25%	30%	27,5%
	P2 - Résultat net part du Groupe	20%	30%	40%	28,2%
	P3 - Excédent/(endettement) financier net	10%	30%	40%	40,0%
	P4 - Stratégie	5%	10%	10%	8,3%
	P5 - Extra-financier	40%	40%	40%	36,3%
	• Conformité	7,5%	7,5%	7,5%	7,5%
	• Santé-Sécurité	7,5%	7,5%	7,5%	5,8%
	• Climat-Environnement	10%	10%	10%	9,5%
	• Mixité	7,5%	7,5%	7,5%	6,0%
	• Management	7,5%	7,5%	7,5%	7,5%
	TOTAL	90,0%	135%	160%	140,3% soit 911 950 €
	Rémunération variable à long terme (LTI 2022 - 2024) ^a	Objectif borne basse (objectif et nombre d'actions)	Objectif borne intermédiaire (objectif et nombre d'actions)	Objectif borne haute (objectif et nombre d'actions)	Résultat 2022-2024 (en valeur et nombre d'actions)
	A1 - ROCE Groupe 2022-2024	7 000	14 000	20 000	18 800
	A2 - Cours de Bourse Bouygues (TSR) 2022-2024	+0,0pt 7 500	+0,5pt 8 750	+1,0pt 10 000	0
	A3 - Climat et Mixité	10 000	10 000	10 000	9 750
	• Climat-Environnement	5 000	5 000	5 000	5 000
	• Mixité	5 000	5 000	5 000	4 750
	TOTAL	24 500	32 750	40 000	28 550
Avantages en nature	Prévoyance et frais de santé	Retraite supplémentaire	Rémunération d'administrateur	Rémunération Bouygues Telecom ^a	
4 300 €	11 607 €	28% de la rémunération de référence au titre de l'année 2024, dont 14% sous forme de prime d'assurance brute versée à l'organisme assureur	38 453 €	150 000 €	

- a Les critères extra-financiers et leur atteinte sont précisés aux paragraphes 2.4.2.3 A et 2.4.2.5 A.
b au titre de son mandat de président du conseil d'administration.

Rémunération ex post 2024 du directeur général délégué (Edward Bouygues)



RÉMUNÉRATION FIXE

Au titre de l'exercice 2024, Edward Bouygues a perçu une rémunération fixe annuelle brute de 650 000 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 ainsi que dans la section afférente au directeur général.

À la suite de l'évaluation des critères extra-financiers, le conseil d'administration du 5 mars 2025 a apprécié l'atteinte de ces critères à hauteur de 36,3 % de la rémunération fixe (ces critères sont rappelés ci-avant).

Edward Bouygues est éligible à une rémunération variable annuelle brute de 911 950 euros au titre de l'année 2024.

RÉMUNÉRATION À LONG TERME

Attribution d'actions de performance au titre du plan de rémunération à long terme 2024-2026

L'assemblée générale du 25 avril 2024 a approuvé, dans le cadre de la politique de rémunération 2024, 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 juillet 2024, sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations après avis du comité de l'éthique, de la RSE et du mécénat, a attribué à Edward Bouygues un nombre maximum de 60 000 actions sous conditions de présence et de performance calculées sur trois ans d'une valeur totale de 662 166 euros à la date de leur attribution.

Ces conditions sont détaillées dans le document d'enregistrement universel 2023, au 2.4.1.2 B (Politique de rémunération applicable au directeur général – Rémunération à long terme).

Acquisition d'actions de performance au titre du plan de rémunération à long terme 2022-2024

Par ailleurs, le conseil d'administration du 1er août 2022, sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations et conformément à la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale des actionnaires du 28 avril 2022, avait attribué à Edward Bouygues un nombre maximum de 40 000 actions sous conditions de présence et de performance appréciées sur trois ans (2022, 2023 et 2024).

Sur recommandation du comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations, après avis du comité de l'éthique, de la RSE et du mécénat pour les indicateurs extra-financiers, le conseil d'administration du 5 mars 2025 a procédé à l'évaluation des conditions de performance de ce plan, tel que décrit ci-dessus à la section afférente au directeur général. Il a constaté qu'Edward Bouygues acquiert définitivement 28 550 actions de performance au titre de ce plan, sous réserve de l'approbation de la prochaine assemblée générale.

La valeur totale de ces actions s'élève à 259 719 euros à la date de leur attribution.

Les conditions d'acquisition et de conservation de ces actions sont identiques à celles définies précédemment pour le directeur général.

AUTRES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION

Régimes de protection sociale

Edward Bouygues a bénéficié 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 autres collaborateurs salariés.

Les cotisations versées au titre de la couverture prévoyance et frais de santé s'élèvent à 11 607 euros au titre de l'exercice 2024.

Retraite supplémentaire

Régime de retraite « article 82 » à compter du 1er janvier 2024

Edward Bouygues était éligible à ce régime dont les caractéristiques sont précisées ci-dessus (cf. point 1.3 – Politique de rémunération applicable aux directeurs généraux délégués – Retraite supplémentaire), et soumis en particulier à des conditions de performance rappelées ci-dessus dans la section afférente aux directeurs généraux délégués.

Le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 5 mars 2025, a vérifié le respect de cette condition de performance en constatant que le taux d'atteinte de la part variable de la rémunération d'Edward Bouygues pour l'exercice 2024 est de 140,3 % de sa rémunération fixe.

La retraite supplémentaire est due :

- pour moitié sous forme de prime d'assurance brute à l'organisme assureur – le montant à verser à l'organisme au titre de 2024 s'élève à 218 673 euros, soit 14 % de la rémunération de référence du bénéficiaire, et
- pour moitié sous forme d'un versement direct au bénéficiaire, destiné à couvrir le montant des charges sociales et impôts dont il est redevable immédiatement, soit 14 % de la rémunération de référence du bénéficiaire.

Le versement de ces montants est conditionné à l'approbation par l'Assemblée générale ordinaire des éléments de rémunération du directeur général et des directeurs généraux délégués dans les conditions prévues à l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce.

AUTRES FORMES DE RÉMUNÉRATION

Edward Bouygues a bénéficié d'une voiture de fonction.

Cet avantage a une valeur de 4 300 euros conformément à la méthode de valorisation retenue.

RÉMUNÉRATION ALLOUÉE AU TITRE DE MANDAT(S) D'ADMINISTRATEUR

Edward Bouygues a perçu une rémunération annuelle d'un montant de 38 453 euros au titre de ses mandats d'administrateurs exercés au sein du Groupe, dont (i) une somme de 25 953 euros au titre de ses fonctions de représentant permanent de SCDM au conseil d'administration de la Société et (ii) une somme de 12 500 euros au titre de son mandat d'administrateur de Bouygues Telecom versée par cette dernière.

AUTRE RÉMUNÉRATION VERSÉE PAR UNE ENTREPRISE DANS LE PÉRIMÈTRE DE CONSOLIDATION

Au titre de son mandat de président du conseil d'administration de Bouygues Telecom, Edward Bouygues a perçu une rémunération de 150 000 euros versée par cette dernière.