



ASSEMBLEE GENERALE DU 22 AVRIL 2021

REPONSES AUX QUESTIONS ECRITES DES ACTIONNAIRES

À l'occasion d'une assemblée générale, des questions écrites peuvent être adressées à la Société dans les conditions établies par la loi. Conformément à la législation en vigueur, la réponse à une question est réputée donnée dès lors qu'elle figure sur le site Internet de la Société.

Le conseil d'administration a reçu par e-mail des questions écrites dans le cadre de l'assemblée générale du 22 avril 2021.

Les réponses figurant ci-dessous sont apportées par le directeur général, sur délégation du conseil d'administration, conformément à l'article L. 225-108 du Code de commerce.

1. Questions du Forum pour l'Investissement Responsable (FIR)

ENVIRONNEMENT

- 1. Pour être en ligne avec l'Accord de Paris, quels sont les montants de CAPEX à horizon 2025 ? Comment ces CAPEX seront répartis sur l'ensemble de la chaîne de valeur entre CAPEX de maintenance et CAPEX de croissance ? Quelle est la répartition géographique ?**

Les Métiers du Groupe sont en train de définir les investissements nécessaires à la mise en œuvre des leviers d'actions (décarbonation des processus internes et des solutions commerciales) présentés lors de la *Climate Market Day* du 16 décembre 2020. Nous serons en mesure de présenter ces éléments financiers fin 2021.

- 2. Comment limitez-vous l'impact de la perte de biodiversité sur vos revenus futurs ? Préciser les indicateurs et moyens mis en place ?**

Colas et Bouygues Immobilier ont formalisé leur stratégie Biodiversité avec des indicateurs associés. En fin d'année 2021, le Groupe sera en mesure de présenter sa feuille de route Biodiversité globale incluant tous les Métiers. Par ailleurs, Bouygues Construction, Bouygues Immobilier et TF1 se sont engagés dans l'initiative Act4Nature.

- 3. Comment anticipez-vous la raréfaction de certaines ressources naturelles et les difficultés d'approvisionnement de vos ressources stratégiques ? En quoi cela affecte-t-il vos modèles économiques et comment sécurisez-vous vos filières d'approvisionnement ?**

En ce qui concerne les ressources naturelles utilisées par Colas (premier utilisateur de ressources naturelles en volume du Groupe), nous anticipons la raréfaction de ces ressources en complément de la difficulté croissante d'ouvrir de nouveaux sites d'extraction de matières premières minérales, par l'augmentation croissante de la part du recyclage qui était de 16 % (2020). Pour l'ensemble des autres métiers, le recours à l'éco-conception et au réemploi se généralise progressivement à l'instar de ce que nous réalisons avec l'éco-conception des box internet et le réemploi des smartphones de seconde main.

SOCIAL

4. La solidarité entre acteurs économiques, grandes et petites entreprises, semble nécessaire pour limiter les impacts négatifs de la crise actuelle. Comment votre groupe adapte-t-il, aux plans national et international, ses pratiques d'achat ou de vente, pour soutenir ses fournisseurs ou ses clients qui sont affectés par la crise ? Appliquez-vous des politiques différenciées pour les TPE-PME ? La crise vous a-t-elle poussé à changer structurellement vos politiques en la matière ?

Les Métiers du Groupe Bouygues sont porteurs de croissance sur le long terme car ils répondent tous à des besoins essentiels : se loger, se déplacer, communiquer, s'informer et se divertir. Dans la crise sanitaire que nous traversons, tous les Métiers sont mobilisés pour assurer la poursuite de ces services essentiels. Bouygues Telecom veille à maintenir la qualité de ses réseaux, TF1 assure une information de qualité (et procure des programmes notamment adaptés aux périodes de confinement) et Bouygues Energies & Services assure le bon fonctionnement des lieux critiques comme les hôpitaux.

Dès le début de la crise sanitaire, Bouygues a encouragé les initiatives de solidarité au niveau des Métiers ou à travers la politique de mécénat du Groupe. Tous les Métiers se sont ainsi mobilisés pour aider les populations et apporter leur soutien aux acteurs de la santé : don de masques chirurgicaux, réorientation d'une chaîne de production chez Colas pour la fabrication de gel hydroalcoolique, etc. Par ailleurs, la Fondation Francis Bouygues a fait don de 100 000 euros à deux projets menés par la Fondation Hôpitaux de Paris – Hôpitaux de France dans les EHPAD et les hôpitaux sur l'ensemble du territoire.

Les pôles d'activités Médias et Télécoms du Groupe se sont également mobilisés au service d'opérations solidaires à travers la diffusion gracieuse par TF1 de spots de sensibilisation en lien avec l'épidémie ou encore le lancement d'appels aux dons au profit d'associations. Bouygues Telecom a également agi pour soulager la trésorerie de ses partenaires PME, en payant comptant, en avril et mai 2020, leurs factures, sans attendre le délai légal de paiement.

Enfin, le respect des délais de paiement a été identifié par l'ensemble des Métiers comme un objectif important. La dématérialisation des factures a été accélérée. Ainsi, le taux de dématérialisation réalisé par le top 200 Fournisseurs de Bouygues Construction est passé de 65 % à 79 % au cours de l'année 2020. Chez Colas, la numérisation du processus d'engagement de la dépense ainsi que la dématérialisation des factures et des paiements s'est poursuivie.

5. Comment gérez-vous, au niveau du groupe, les impacts sociaux associés au développement massif du télétravail depuis le début de la pandémie ? Notamment en termes de gestion des risques psychosociaux, de participation aux frais, d'enquête de satisfaction des salarié.e.s, d'inversion du choix des salarié.e.s, de part des salarié.e.s en télétravail, etc. ?

Il convient de rappeler qu'une partie de notre activité (chantiers BTP, maintenance, boutiques Bouygues Telecom ouvertes...) ainsi que certaines fonctions supports associées nécessitent la présence des collaborateurs au sein de l'entreprise ou sur le lieu d'exécution de la prestation, et ne peut être effectuée à distance.

En ce qui concerne le travail à distance exceptionnel durant les périodes de confinement, nous avons observé qu'un nombre important de collaborateurs souhaitait maintenir un lien social par une présence minimale au sein de l'entreprise, ce à quoi nous avons fait droit dans les limites imposées par le protocole sanitaire national. Chacune des personnes concernées a ainsi pu effectuer au moins une journée de travail par semaine dans les locaux de l'entreprise.

Ce retour régulier possible au sein de l'entreprise a très certainement limité les effets psychologiques liés à l'isolement.

En outre, au sein de chacun des Métiers, une cellule externe d'assistance psychologique à distance, en liaison avec la médecine du travail, est mise à la disposition des collaborateurs qui rencontrent des problèmes psychosociaux. Des dispositifs de téléconsultation médicale et d'accès à un psychologue à distance ont également très largement été mis en œuvre dans le cadre de nos contrats de frais de santé.

6. Avez-vous une définition du « salaire décent » ne se limitant pas au salaire minimum légal local ? Si oui, laquelle ? Comment votre société s'assure-t-elle que ses salarié.e.s, mais aussi les salarié.e.s de ses fournisseurs, bénéficient d'un salaire décent ?

Le Groupe Bouygues a toujours reconnu les femmes et les hommes comme sa principale richesse et cherche, partout, à attirer les meilleurs talents. Compte tenu de la diversité des activités du Groupe et du nombre de pays dans lesquels il l'exerce, des politiques de rémunération attractives et adaptées sont travaillées et déployées dans chaque zone géographique.

Nous nous assurons du respect du droit local du travail vis-à-vis de nos collaborateurs par la présence de responsables des Ressources Humaines dans nos entités. S'agissant du niveau des salaires, il est bien évidemment très dépendant du contexte local.

Au-delà du salaire, le Groupe a lancé le programme « BYCARE », qui fixe un standard pour des couvertures sociales minimales partout dans le monde. Ce programme, déployé dans toutes nos implantations, consiste à offrir aux collaborateurs, au-delà des réglementations nationales, un niveau supérieur de couverture sociale, en particulier sur les risques majeurs. Un socle commun sera mis en place progressivement et s'appuiera sur les meilleures pratiques observées dans les pays.

7. Dans le cadre de la formule des accords d'intéressement dont bénéficient vos salarié.e.s en France, prenez-vous en compte des critères environnementaux et sociaux ? Si oui :

- **Quels sont ces critères ? Ont-ils évolué depuis le 1er avril 2020 ?**
- **Quelle est la proportion de ces critères dans la formule d'intéressement ? A-t-elle évolué depuis un an ?**
- **Quelle est la part des salarié.es concernés ?**

Tous les accords d'intéressement déployés dans le Groupe intègrent un critère santé-sécurité qui peut remettre en cause tout ou partie du résultat. La durée des accords est en majorité de trois ans. Plus de 95 % de nos salariés sont concernés par ces accords.

8. Dans le cadre de l'épargne salariale, quels sont les fonds bénéficiant effectivement d'un label responsable (CIES, Finansol, Greenfin, ISR) ? Pour chaque fonds proposé, quel est le nom du ou des labels, quelle est sa part en pourcentage de l'encours d'épargne salariale, à quelle proportion des salarié.e.s est-il proposé ? Par ailleurs, quelle est la part des salarié.e.s du groupe, en France et à l'étranger, ayant accès à d'autres formes d'épargne souscrite sur un plan professionnel, notamment en matière de retraite ? Quelle proportion des actifs correspondant à cette épargne est gérée de façon socialement responsable et dispose de « signes de qualité » ? Lesquels ?

Le fonds que nous proposons est « AMUNDI LABEL EQUILIBRE SOLIDAIRE ESR F. ». Il est proposé à la fois dans le cadre du plan d'épargne groupe (PEG) ainsi que dans le plan d'épargne retraite collectif (PERCOL).

Le Groupe Bouygues propose également aux salariés d'épargner toute ou partie de l'intéressement et de la participation vers ce fonds.

Dans le PEG, les encours du label Equilibre Solidaire s'élevait à fin décembre 2020 à 4,7 M€.

Dans le PERCOL, les encours du label Equilibre Solidaire s'élevait à fin décembre 2020 à 2,9 M€.

GOUVERNANCE

9. Appliquez-vous pour votre reporting fiscal public le standard GRI 207 ?

Si oui : ce reporting porte-t-il sur tous les éléments indiqués dans ce standard et si non, quels éléments avez-vous choisi de ne pas publier et pourquoi ?

Si vous n'utilisez pas ce standard : quelles en sont les raisons et envisagez-vous de l'appliquer à échéance proche (1 à 2 ans) ?

Quelles autres mesures avez-vous ou envisagez-vous de mettre en œuvre pour répondre à la demande croissante de transparence fiscale de la part de vos parties prenantes ?

Nous n'appliquons pas le standard GRI 207 principalement car nous considérons que la mise à disposition au public du CBCR serait de nature à porter préjudice au Groupe, du fait de l'absence de réciprocité en dehors de l'Europe et du fait de la mise à disposition des concurrents d'éléments stratégiques majeurs (marge sur contrat lorsqu'un seul contrat est réalisé dans un pays).

Toutefois, nous publions sur notre site institutionnel Bouygues.com notre stratégie fiscale qui réaffirme l'adéquation entre pays d'activité et pays d'imposition.

Enfin, nous communiquons en annexe aux comptes consolidés une réconciliation entre l'impôt théorique et l'impôt comptabilisé, ainsi qu'une répartition entre impôt France et étranger.

Le total des prélèvements sociaux et taxes (y compris l'impôt sur les sociétés) comptabilisé par le Groupe en 2020 s'élevait à 2,8 Mds€ dont 2,1 Mds€ en France (74 % du montant total alors que Bouygues y réalise 59 % de son CA 2020). Pour ce qui est de l'impôt sur les sociétés, la part payée en France en 2019 représentait 71 % pour une part de chiffre d'affaires de 59 %.

10. Quel est le périmètre pris en compte pour les ratios d'équité que vous publiez ? Quelle analyse faites-vous de l'évolution de ces ratios ? Cette analyse vous a-t-elle poussé à adapter vos politiques de rémunération ? Si oui, comment ?

Le périmètre pris en compte pour le ratio 2020 représente 92 % de l'effectif France du Groupe. Il était de 80 % pour celui de 2019. Des changements importants dans la gouvernance du Groupe Bouygues limitent la pertinence de la comparaison entre les deux années.

11. Au regard de la mise en œuvre de la politique d'égalité femmes/hommes de votre groupe, pourriez-vous nous communiquer :

- (i) L'agenda et les objectifs chiffrés – atteints ou à atteindre – concernant les sujets relatifs à cette politique (carrière, formation, rémunération, répartition vie privée/vie professionnelle, etc.) à tous les niveaux de responsabilité.**
- (ii) Si l'application de cette politique d'égalité est appliquée dans toutes les sociétés du groupe aussi bien en France qu'à l'international. Si non, pourquoi ?**
- (iii) Si oui, quels moyens spécifiques déployez-vous pour promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans vos pays d'implantation où cette notion rencontre des difficultés à s'imposer ?**

La mixité et la politique d'égalité entre les femmes et les hommes sont des sujets d'attention et d'action depuis de nombreuses années dans le Groupe Bouygues. La diversité de nos activités implique des objectifs spécifiques à chacun de nos Métiers.

Bien que tous les indicateurs du dernier plan d'action (2018-2020) aient progressé, le Groupe Bouygues a considéré que le nouveau plan devait :

- Revêtir une ambition « monde » pour tous les indicateurs ;
- Porter une attention plus forte sur le recrutement, la formation et l'accompagnement des femmes cadre et des femmes de talent, afin de leur permettre d'accéder aux plus hautes responsabilités dans les COMEX ou CODIR des Métiers.

Quatre indicateurs ont été choisis pour le plan mixité 2021-2023 :

- Le % de femmes cadre présentes dans toutes ses structures (monde) ;
- Le % de femmes manager monde ;
- Le % de femmes « top talent » monde ;
- Le % de femmes dans les COMEX-CODIR monde.

En complément de ce plan, le Groupe Bouygues agit au quotidien pour la mise en œuvre de la politique d'égalité femmes/hommes :

- En favorisant l'accès à l'évolution professionnelle et la promotion interne grâce à du mentoring, à un programme de développement des talents féminins (IMB Trajectoire) et un processus qui vise à assurer une équité salariale ;
- En s'appuyant sur les réseaux féminins et mixtes des Métiers afin de sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de la mixité et lutter contre les stéréotypes.

Cette politique est déployée en France et est en cours de déploiement à l'international.

12. Comment vos pratiques de lobbying sont-elles formalisées et comment s'intègrent-elle dans la stratégie RSE de votre groupe ? Pouvez-vous décrire la chaîne de responsabilité de votre société en matière de lobbying ou de relations institutionnelles ? Dans quels cas, l'organe de contrôle de votre groupe (conseil d'administration, conseil de surveillance) peut-il ou doit-il être saisi ? Quels éléments se rapportant à vos pratiques de lobbying publiez-vous (positions publiques, budgets alloués...), et ce pour chacun de vos marchés mondiaux ?

En France, les actions de lobbying du Groupe Bouygues ainsi que le budget alloué font l'objet d'une déclaration annuelle sur le site de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique.

Au niveau européen, les actions de lobbying du Groupe Bouygues sont portées par Bouygues Europe SA, filiale de Bouygues SA, basée à Bruxelles, en charge des relations avec les institutions européennes. Bouygues Europe est reprise au Registre des représentants d'intérêt de la Commission européenne (personnel, budget, sujets stratégiques...) et ses salariés sont officiellement accrédités auprès du Parlement européen. Les positions du Groupe sont régulièrement rendues publiques (principalement via des réponses à des consultations publiques) et les initiatives en matière de RSE sont systématiquement préparées en collaboration directe avec la Direction RSE du Groupe.

Le conseil d'administration de Bouygues SA est régulièrement tenu informé des principales actions de lobbying du Groupe.

13. Comment, concrètement, associez-vous les partenaires sociaux, au niveau du groupe et localement, pour engager votre entreprise dans une transition juste ? Entendez-vous publier leur avis concernant votre plan de vigilance ? Entendez-vous publier leur avis à propos de votre document de performance extra-financière ?

Depuis quatre ans, Bouygues organise un dialogue formel avec ses parties prenantes pour identifier les enjeux les plus matériels. En 2021, une nouvelle consultation va être organisée et les partenaires sociaux sont intégrés dans la liste des parties prenantes éligibles. À date, nous ne prévoyons pas de publier leurs avis dans le plan de vigilance. En revanche, nous continuerons de publier le résultat de l'étude de perception des parties prenantes au sein de notre matrice de matérialité dans la Déclaration de Performance Extra-Financière et dans le rapport intégré.

II. Questions de l'Initiative Pour un Actionnariat Citoyen (IPAC)

Pouvez-vous nous indiquer le nombre de personnes qui ont fait l'objet d'un licenciement pour motif économique au sein de notre Groupe dans le monde en 2020 ?

Quel pourcentage d'entre eux a perçu moins de trois mois de salaire en compensation ?

Quel suivi avez-vous prévu pour vous assurer que chacun d'entre eux ait trouvé une solution suite à sa rupture de contrat de travail ?

Au niveau mondial, des départs ont pu être négociés au cours de l'année dans certains pays où le Groupe est implanté. Leur nombre est très faible et non significatif à l'échelle du Groupe.

III. Questions de Monsieur Alain Balesdent (actionnaire individuel)

1. Le formulaire de vote pour l'Assemblée Générale est à retourner cette année à CACEIS CT et non au service Titres Bouygues (il en est de même pour TF1). Dès lors, notre société prépare-t-elle l'externalisation de son service Titres ?

Dans le contexte évolutif de la crise sanitaire, la Société a souhaité externaliser cette année le traitement des formulaires de vote à un prestataire spécialisé, afin d'assurer une continuité de traitement et se prémunir de tout événement pouvant impacter le fonctionnement de notre Service Titres interne. Ce Service continue néanmoins de gérer la préparation de notre Assemblée Générale.

2. Notre Groupe est-il propriétaire ou locataire des sièges des sociétés le composant (avenue Hoche, Challenger, Bouygues Telecom, Bouygues Immobilier, TF1, Colas) ?

Bouygues est propriétaire de son siège social situé avenue Hoche. Au niveau des Métiers, Bouygues

Construction est propriétaire de Challenger. TF1 est propriétaire de la Tour TF1 et est locataire de la Tour dite « Atrium ». Bouygues Telecom, Bouygues Immobilier et Colas sont locataires de leur siège social.

3. La crise sanitaire a engendré des modifications des méthodes de travail ou d'organisation des collaborateurs du Groupe. Une fois la crise sanitaire passée, quelles modifications s'avèreront pérennes ? La stratégie immobilière sera-t-elle modifiée ? Une étude sur les éventuels gains de productivité a-t-elle été réalisée au niveau du Groupe ?

Il convient de rappeler qu'une partie de notre activité (chantiers BTP, maintenance, boutiques Bouygues Telecom ouvertes...) ainsi que certaines fonctions supports associées nécessitent la présence des collaborateurs au sein de l'entreprise ou sur le lieu d'exécution de la prestation, et ne peut être effectuée à distance. Pour autant, pendant la crise sanitaire, tous les collaborateurs qui le peuvent sont en télétravail.

Il est certain que le travail à distance exceptionnel, lié à la période de crise sanitaire, aura permis de débloquer certains freins à la mise en œuvre du télétravail. Il aura aussi montré les limites d'un télétravail complet sur la semaine et la nécessité de conserver un lien social par une présence suffisante au sein des locaux de l'entreprise. Nous sommes très vigilants à ce que nos collaborateurs n'aient pas de sentiment d'isolement. Ainsi, les différents accords de télétravail ou de qualité de vie au travail qui viennent d'être renégociés et qui ont vocation à s'appliquer une fois la crise sanitaire passée ont prévu une limite de deux jours de télétravail par semaine.

Nous ne pouvons pas estimer aujourd'hui combien de collaborateurs opteront pour le télétravail après la période de crise sanitaire.

S'agissant des conséquences du télétravail sur la stratégie immobilière et les éventuels gains de productivité après la crise sanitaire, il est encore trop tôt pour se projeter, car le télétravail relève de l'initiative du salarié et ne peut être imposé par l'employeur.

4. Notre Groupe redoute-t-il beaucoup de créances impayées de ses clients lorsque l'Etat mettra fin à ses aides spéciales aux entreprises ? Parallèlement, comment notre Groupe se prépare-t-il au plan de relance annoncé ?

En 2020, dans nos activités de construction, nous n'avons pas rencontré de difficultés de paiement de la part de nos clients. Bouygues Telecom a, par ailleurs, adapté ses procédures de recouvrement, afin de ne pas déconnecter ses clients qui présentaient des factures impayées. Notre vigilance reste très élevée dans le contexte actuel.

En ce qui concerne les plans de relance, de nombreuses annonces ont été faites depuis le début de la crise sanitaire dans de nombreux pays où le Groupe est présent. Elles concernent notamment des plans de relance par les infrastructures, l'énergie propre et la transition énergétique. L'Europe a annoncé un plan de 750 md€, la France un plan de 100 md€, les Etats-Unis un plan de 2 300 md\$ et encore le Canada un plan de 10 md\$. Toutes ces annonces offrent des perspectives encourageantes pour nos activités de construction dont l'expertise est reconnue mondialement, en particulier dans la construction durable. Nous sommes prêts à offrir notre expertise dans de nombreux domaines (construction et rénovation de bâtiments, rail, route, travaux publics, mobilité du quotidien, etc.). Il faut maintenant que ces annonces se concrétisent rapidement afin de pouvoir en apprécier les impacts sur nos activités.

5. Le Conseil pourra-t-il modifier à l'avenir la rédaction de l'article 5 de la résolution 19 en remplaçant le terme "pouvoir" dans "pouvoir d'instituer (...) un droit de priorité" par "obligation" ?

Dans le cadre de la résolution 19, il est demandé aux actionnaires de donner délégation au conseil d'administration pour qu'il puisse augmenter, dans les limites prévues par ladite résolution, le capital de la Société par offre au public (autre que celles visées à l'article L. 411-2 du Code monétaire et financier) avec suppression du droit préférentiel de souscription.

Au point 5 de cette résolution, il est demandé aux actionnaires de « *décide[r] de supprimer le droit préférentiel de souscription des actionnaires aux titres qui seront émis en vertu de la présente délégation, et de conférer au conseil d'administration le pouvoir d'instituer, au profit des actionnaires, un droit de priorité à titre irréductible et/ou réductible, pour les souscrire en application des dispositions de l'article L. 22-10-51 du Code de*

commerce [...] ».

Vous nous demandez de modifier à l'avenir la rédaction de cette résolution afin de remplacer le terme « pouvoir » par « obligation ». Ainsi, selon votre rédaction, dans l'hypothèse où le conseil d'administration voudrait faire usage de cette délégation, il serait dans l'obligation de donner un droit de priorité aux actionnaires de la Société pour souscrire à l'augmentation de capital. Or, une telle obligation serait incompatible avec l'objet même de cette délégation, à savoir conférer au conseil d'administration le pouvoir de réaliser une augmentation de capital sans droit préférentiel de souscription.

La rédaction du point 5 de la résolution 19 est conforme aux dispositions de l'article L. 22-10-51 du Code de commerce qui dispose que « l'assemblée **peut** prévoir que l'augmentation de capital qu'elle décide ou autorise en application de l'article L. 225-135 comporte un délai de priorité de souscription en faveur des actionnaires, dont la durée minimale est fixée par décret en Conseil d'État. Elle peut également déléguer au conseil d'administration ou au directoire **la faculté d'apprécier s'il y a lieu** de prévoir un tel délai et, éventuellement, de fixer ce délai dans les mêmes conditions ».

Pour toutes ces raisons, nous n'envisageons pas de modifier la rédaction du point 5 de la résolution 19 comme vous le demandez.

6. Si la situation sanitaire le permet, notre société envisage-t-elle une rencontre physique avec ses actionnaires individuels d'ici la fin de l'année ?

Les restrictions mises en place par le gouvernement en réponse à la crise sanitaire nous ont obligé à tenir notre Assemblée Générale du 22 avril 2021 à huis clos pour une deuxième année consécutive. Nous le regrettons dès lors que l'Assemblée Générale, véritable lieu de dialogue avec nos actionnaires, est un moment privilégié de la vie sociale de notre Société.

C'est pourquoi, si l'évolution de la situation sanitaire le permet, nous serions bien naturellement heureux de pouvoir organiser une rencontre physique avec nos actionnaires comme il est d'usage chaque année.