



ASSÉMBLÉE GÉNÉRALE DU 27 AVRIL 2023

RÉPONSES AUX QUESTIONS ÉCRITES 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 27 avril 2023.

Les réponses figurant ci-dessous sont apportées par le directeur général, sur délégation du conseil d'administration du 22 février 2023, conformément à l'article L. 225-108 du Code de commerce.






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

ENVIRONNEMENT

1.

a) Dans le cadre de l'Accord de Paris, comment chacune de vos actions liées à la réduction de vos émissions directes et indirectes de GES contribue-t-elle à votre objectif de décarbonation sur l'ensemble des scopes (pourcentage des émissions réduites grâce à l'action) ? Quelle est la part des émissions négatives dans vos objectifs de décarbonation ?

La diversité des activités du groupe Bouygues, au travers de ses six métiers, implique que chacun d'entre eux développe des objectifs de réduction spécifique en phase avec les recommandations et méthodologies développées par la *Science Based Targets Initiative* (SBTi). En ce sens, les métiers (hors Equans qui a rejoint le Groupe en octobre 2022, pour lequel les objectifs seront soumis à approbation de l'organisme d'ici fin 2023) se sont fixés des objectifs de réduction d'émission de GES qui ont été validés ou sont en cours de validation par SBTi pour leurs trois scopes (émissions directes et indirectes) précisés ci-dessous :

	VALIDATION PAR SBTi	ANNÉE DE RÉFÉRENCE	SCOPES 1 ET 2 (réduction en absolu)	SCOPE 3 (réduction en absolu)	ANNÉE D'ATTEINTE DE L'OBJECTIF
 Colas	2021	2019	- 30 % ^b	- 30 %	2030
 Bouygues Construction	2023 ^a	2021	- 40 %	Bâtiment: - 30 % en intensité physique Travaux publics: - 20 % en absolu	2030
Bouygues Immobilier	2023 ^a	2021	- 38 %	- 28 %	2030
 Bouygues Telecom	2022	2021	- 29,4 %	- 17,5 %	2027
 TF1	2023 ^a	2021	- 30 %	- 30 %	2030
 Equans	2024	2021	À définir en 2023		2030

(a) dossier soumis à l'organisme labellisateur en 2022 en cours d'instruction

(b) La réduction des émissions GES sur les scopes 1 et 2 du groupe Colas poursuit un objectif compatible avec une trajectoire well below 2° C au sens de la SBTi. Les autres Métiers ont validé leurs objectifs pour une trajectoire 1,5° C.

Chaque métier du Groupe Bouygues a développé un plan d'action permettant d'atteindre ces objectifs de réduction à court terme.

Concernant les émissions directes, les actions significatives concernent les points suivants :

- verdissement des flottes de véhicules et engins de chantier,
- achat d'électricité d'origine renouvelable, par exemple chez Bouygues Telecom, cela permet d'atteindre les objectifs des scopes 1 et 2,
- mise en application du plan de sobriété énergétique sur le périmètre France,
- travaux d'efficacité énergétique sur les bâtiments et locaux détenus et occupés.

Concernant les émissions indirectes, les actions concernent principalement la réduction des émissions des achats de matières et fournitures :

- choix de matériaux à plus faible impact (béton, acier...) et travaux de R&D avec fournisseurs et partenaires pour développer des produits alternatifs,
- intégration de matériaux biosourcés (dont construction en bois) et issus du réemploi,
- réduire l'empreinte carbone liée à l'usage des produits délivrés :
 - o Pôle Construction : système de production d'énergie bas carbone (ex : pompes à chaleur dans les bâtiments neufs en France en réponse à la RE2020), performance énergétique de l'enveloppe des bâtiments,
 - o Pôle Télécoms : allongement de la durée de vie des appareils, accompagnement à la sobriété numérique des usagers, programme de reconditionnement des téléphones,
 - o Pôle Médias : éco-production des programmes, optimisation des équipements numériques permettant la diffusion.

En complément de la réduction des émissions de gaz à effet de serre, il sera nécessaire à terme de recourir à des émissions négatives qui devraient représenter de 5 à 10% des émissions de l'année de référence (recommandations GIEC et "Net Zero Initiative"). Ces émissions négatives permettront de compenser les émissions incompressibles résiduelles. À date, nous avons fait le choix de concentrer nos efforts sur la réduction de nos émissions directes et indirectes mais nous nous préparons à réaliser des émissions négatives avec la mise en place d'un dispositif d'identification des projets de séquestration naturelle de carbone les plus adaptés à nos implantations. Ces projets auraient parallèlement des bénéfices en matière de biodiversité. Il ferait l'objet d'un suivi dans le temps.

Ce dispositif est en cours de mise en place mais il est d'ores et déjà accessible dans le cadre de projets où nos clients souhaitent dès maintenant intégrer des émissions négatives.

b) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des actions déployées, liées à la réduction de vos émissions directes et indirectes, découlant de votre stratégie de décarbonation ?

En début d'année 2022, un premier travail a permis au Groupe d'identifier, parmi ses dépenses 2022-2024, une enveloppe estimée à 2,2 milliards d'euros qui contribuera à la réduction de son empreinte carbone.

L'identification des moyens alloués à la décarbonation des activités du Groupe Bouygues, pour l'atteinte des objectifs fixés métier par métier, doit être mise à jour en 2023.

c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5 °C ?

Tous les métiers ont respecté une même méthodologie pour l'établissement de leur stratégie Climat. Cette méthodologie commune s'articule autour plusieurs piliers, dont un est relatif au scénario 1.5°C. Ces huit piliers sont les suivants :

- Définir une analyse prospective par scénario ;
- Faire évoluer les modèles d'affaires,
- Établir des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre pour les trois scopes (émissions directes et indirectes amont/aval) dans le cadre d'une trajectoire 1,5 °C à 2030, puis à long terme dans un second temps,
- Entamer des réflexions d'accompagnement des clients en BtoB et BtoBtoC pour réduire les émissions de gaz à effet de serre du scope 3b,
- Renforcer et poursuivre le développement de solutions commerciales bas carbone ainsi que des solutions d'adaptation au changement climatique,
- Déployer des initiatives internes pour réduire l'empreinte carbone du Groupe,
- Recenser et évaluer les moyens financiers et humains requis pour la mise en œuvre de la stratégie Climat,
- Renforcer la gouvernance de la stratégie Climat.

Par ailleurs, après Colas en 2021, les autres métiers du Groupe (hors Equans) ont engagé en 2022 un processus de validation de leurs objectifs Climat par la SBTi. Les objectifs de Bouygues Telecom ont été validés, et ceux de Bouygues Construction, TF1 et Bouygues Immobilier sont en cours d'évaluation et leur validation est attendue en 2023.

Les métiers réalisent la mesure de leurs émissions GES sur la base du *GHG Protocol*, qui est auditée annuellement, à l'issue de la campagne de *reporting*. Les objectifs développés sont alignés aux méthodologies de la SBTi. Ainsi, Bouygues Telecom, Bouygues Construction, TF1 et Bouygues Immobilier ont développé des objectifs alignés sur un scénario 1,5°C.

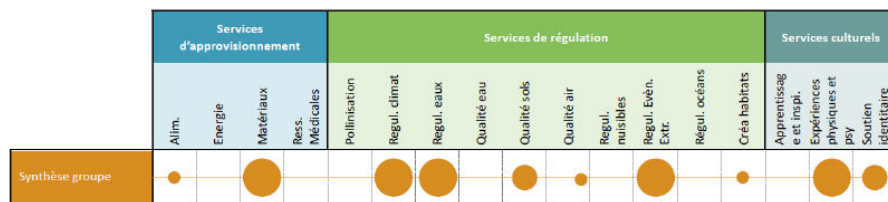
2.

a) Avez-vous réalisé récemment un travail d'évaluation des impacts et de la dépendance (directs et indirects) de vos activités sur et envers la biodiversité ?

Le Groupe est engagé depuis des années en faveur de la biodiversité. Dès 2015, des stratégies et des plans d'action par métier ont été mis en place. Ces feuilles de route ont été déterminées par chaque métier, en fonction de leurs propres spécificités, et en particulier de leurs impacts sur les écosystèmes.

En 2022, avec l'aide d'un cabinet extérieur, chaque métier a procédé à une première analyse qualitative de sa dépendance à la biodiversité et de la pression exercée par ses activités sur les écosystèmes. Ce travail a permis d'aboutir à une première cartographie.

Concernant les dépendances, l'analyse a été faite au regard des services écosystémiques définis par l'IPBES.



Concernant les impacts, les travaux font ressortir une pression forte des activités du Groupe sur :

- L'artificialisation des sols,
- Le dérèglement climatique par l'émission de gaz à effet de serre,
- La pollution, notamment sonore et lumineuse,
- La dissémination potentielle de plantes invasives.

Les travaux se poursuivent dans chaque métier pour prendre en compte ces enjeux.

Enfin, dans le cadre de la mise en place de la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), des travaux complémentaires seront entrepris pour réaliser une analyse de double matérialité, en particulier sur cet enjeu.

En matière de biodiversité, un certain nombre d'actions récentes peuvent être soulignées :

- Bouygues Construction approfondit les travaux d'évaluation des impacts et dépendances dans le cadre de la définition de son plan stratégique. A titre d'exemple, en 2022, Bouygues Construction a pris l'engagement de 100 % de bois certifiés de forêts gérées durablement d'ici 2030,
- Bouygues Immobilier a renforcé son engagement à limiter l'artificialisation et l'imperméabilisation des sols, et à développer des espaces extérieurs, accueillant la biodiversité et des « expériences de nature » sur 100 % de ses programmes. La première action phare a été de créer une "calculatrice biodiversité" pour noter la totalité des opérations mises en chantier. Elle permet de challenger les équipes projet dès la phase de conception pour qu'elles augmentent la proportion de surfaces favorables à la biodiversité. Si le projet propose plus de surfaces favorables à la biodiversité que n'en présentait le site initial, il est noté comme projet à « biodiversité positive ». L'objectif est d'avoir 25% des surfaces des projets à biodiversité positive d'ici à 2025.

En 2022, Colas a poursuivi le déploiement de projet d'entreprise ACT dont l'un des axes de la stratégie Carbone et Biodiversité est l'intégration dans les activités des enjeux liés à l'effondrement de la biodiversité. Dans ce cadre, Colas déploie le programme « Biodiversité et Carrières ». Il a pour objectif de mettre en place des actions en faveur de la biodiversité en étant accompagné de façon scientifique par des experts de la biodiversité, des écologues par exemple, avec une démarche d'explication pédagogique envers les populations locales (riverains et collaborateurs), notamment via des partenariats locaux (par exemple avec l'ONF pour la plantation d'arbres et la LPO pour le suivi d'espèces d'oiseaux spécifiques telles que les hirondelles de rivage).

- Bouygues Energies et Services a rédigé un guide pratique¹ de préservation de la biodiversité sur les projets photovoltaïques, réalisé en partenariat avec Bouygues Construction² et avec le soutien du WWF France³, Fondation reconnue d'utilité publique qui œuvre pour la protection de l'environnement dans le monde et ECO-MED⁴, bureau d'études naturalistes accompagnant les

¹ <https://www.bouygues-es.fr/sites/france/files/2022-12/guide-biodiversite-byes-wwf-nov-2022.pdf>.

² <https://www.bouygues-construction.com/>.

³ <https://www.wwf.fr/>.

⁴ <https://ecommed.fr/>.

acteurs d'aménagements du territoire dans la préservation de la biodiversité et la mise en valeur des milieux naturels. Les objectifs de ce guide sont d'informer et sensibiliser les équipes à la préservation de la biodiversité et de proposer des actions simples à mettre en œuvre. Equans, société nouvellement créée (périmètre finalisé en juin 2022) et acquise le 4 octobre 2022 par le groupe Bouygues, a démarré un travail de calcul de son empreinte carbone et a prévu également d'établir un état des lieux puis un plan d'action concernant son impact sur la biodiversité.

b) Si non, pourquoi ? Si oui, votre chiffrage de la dépendance (directe et indirecte) de vos activités envers la biodiversité (exprimé en pourcentage de chiffre d'affaires, revenu net bancaire...) a-t-il évolué par rapport à l'année dernière ?

L'analyse menée en 2022 sur la dépendance de nos activités à la biodiversité est une analyse essentiellement qualitative. Aujourd'hui, nous n'avons pu trouver une méthode d'évaluation qui permettrait d'avoir une vision homogène et cohérente de la dépendance de nos métiers à la biodiversité. La variété de nos activités et de leur géolocalisation rend très complexe l'établissement d'une telle mesure. Par ailleurs, nous nous interrogeons sur l'intérêt d'une expression purement chiffrée du niveau de dépendance. Nous pensons qu'une telle démarche soulève des difficultés méthodologiques très lourdes qui peuvent introduire des biais très importants – qu'est ce exactement qu'une dépendance ? A partir de quel niveau est-on dépendant ? Peut-on l'être partiellement sur une activité donnée ? Quelle conséquence en tirer au plan statistique ? Par ailleurs nous craignons qu'une représentation purement statistique de la dépendance d'une entreprise à la biodiversité soit sans grand effet sur la nécessité des efforts concrètement déployés pour réduire l'impact des activités sur la biodiversité.

c) Sur la base de votre travail d'évaluation, quelles sont vos dépenses en faveur de la biodiversité (protection, restauration...) ? Merci de nous communiquer un montant.

A ce jour, nous ne sommes pas en mesure de produire une évaluation chiffrée et consolidée de l'ensemble des actions en faveur de la biodiversité. Les très nombreux projets – dont une partie est citée ci-après – ne remontent pas dans nos systèmes d'information comme « dépenses en faveur de la biodiversité », même s'ils le sont indubitablement et nécessitent des budgets significatifs, mais aussi le temps et l'engagement de nombreux collaborateurs.

Les actions que nous menons portent sur :

- La sensibilisation de nos parties prenantes internes mais également externes, avec par exemple plus de 2800 heures de programmes sur Ushuaïa sur la biodiversité en 2022 ou le déploiement de la Fresque de la Biodiversité auprès des collaborateurs du Groupe,
- Le déploiement de méthodologies permettant de prendre en compte la biodiversité dans nos processus, avec par exemple les engagements Act4nature de Bouygues Construction et Bouygues Immobilier, qui a par ailleurs rejoint l'initiative "Entreprises engagées pour la nature",
- La mise en œuvre d'actions locales, en fonction des besoins et des spécificités. Par exemple, en Suisse, les carrières d'Arvel de Colas ont obtenu le label de qualité de la Fondation Nature & Économie pour ses aménagements en faveur de la biodiversité. Un programme de mesures définies par un biologiste a été mis en place, afin de favoriser la pousse de certaines plantes rares et abriter la faune locale,
- Le développement de partenariats ou de soutien ciblés. Ces partenariats peuvent être globaux comme nos actions de mécénat du *World Wide Fund* France (100 000 € par an) et de la Ligue de Protection des Oiseaux (25 000€ par an). Ils peuvent aussi être locaux : depuis 2021, Colas est partenaire du projet éducatif *Forest&Life* de Kinomé dont l'objectif est de sensibiliser des enfants de France et de Côte d'Ivoire au rôle essentiel des arbres. En mai 2022, des écoliers et des collaborateurs du Groupe ont ainsi reboisé la forêt ivoirienne classée de Yapo-Abbé avec 6 000 plants. Enfin, le soutien peut passer par une des fondations d'entreprise. En 2022, l'association France Nature Environnement a ainsi reçu un soutien de 80 000€ de la fondation Bouygues Telecom pour développer de nouvelles fonctionnalités et faire connaître sa plateforme numérique "sentinelles de la nature".

3.

a) Dans un contexte d'inflation, de crises géopolitiques ou encore de réchauffement climatique et de dégradation de la biodiversité, comment évaluez-vous les impacts financiers et économiques de la raréfaction ou des difficultés d'accès à vos ressources naturelles stratégiques sur vos modèles économiques ?

L'accès aux ressources naturelles nécessaires à nos activités est un enjeu majeur pour le Groupe. Afin de sécuriser l'accès à certaines ressources, depuis plusieurs années des partenariats ont été noués. C'est par exemple le cas des partenariats (avec la Fédération Nationale du Bois, avec le Label BOIS DE FRANCE) ou des accords de coopération (avec la société Piveteau) qui ont accompagné le déploiement de la démarche WeWood qui porte l'ambition Bois chez Bouygues Construction.

Le contexte géopolitique actuel et l'inflation en cours ont eu des incidences importantes sur le coût des matières premières. Les équipes Achats de chaque métier du Groupe analysent en permanence l'évolution des prix et la disponibilité des ressources afin d'en faciliter l'accès et d'en minimiser l'impact sur la rentabilité de l'entreprise.

En parallèle, le groupe Bouygues est sponsor de la démarche IRIS, développée par le cabinet Carbone 4, qui a pour objectif d'élaborer un outil de modélisation permettant de mettre en relation les besoins en ressources des activités de l'entreprise (en tenant compte de l'évolution du portefeuille d'activité et de la géographie) avec la disponibilité de ces ressources en fonction de scénarios climatiques et des options de transition retenues.

b) Avez-vous évalué la hausse des coûts entraînée par ces difficultés (précisez l'évolution des coûts en pourcentage ou en valeur) ?

Les métiers réalisent des travaux pour identifier les coûts afférents à ces évolutions ou à ces difficultés, conjoncturelles ou structurelles. Ce travail se fait à tous les niveaux des entreprises et selon les zones géographiques concernées. Par ailleurs, évaluer l'impact financier spécifiquement lié à la raréfaction des ressources naturelles ou aux difficultés d'y avoir accès présente des difficultés de méthode très considérables dans un contexte caractérisé par ailleurs par des crises géopolitiques dont une des conséquences est précisément de fortes tensions inflationnistes. Une revue de la littérature scientifique disponible en macroéconomie montre que le calcul des effets de contribution à un niveau d'inflation donnée suppose l'élaboration de modèles économétriques d'une grande complexité.

c) Quelles mesures avez-vous prises en conséquence pour diminuer vos consommations et circulariser votre modèle d'affaires (précisez la part des activités de l'entreprise concernées par ces solutions) ?

Face à la nécessité de réduire l'ensemble de nos impacts environnementaux (émissions GES, pression sur les ressources, production de déchets), l'économie circulaire apparaît comme un levier incontournable.

De nombreuses actions sont mises en œuvre au sein du Groupe pour circulariser les modèles d'affaires :

- Sur la limitation et la revalorisation des déchets en vue de favoriser leur réutilisation ultérieure, éventuellement in situ, éléments issus de nos activités ou plus généralement au sein de nos filières, les différents métiers du Groupe ont mis en place des dispositifs spécifiques :
 - o Bouygues Construction a valorisé en 2022 80% de ses déblais, en augmentation de +7% vs 2021,
 - o La démarche « chantier zéro déchet ultime » de Bouygues Construction poursuit son déploiement en France. Chez Bouygues Telecom, ce sont 296 189 mobiles qui ont été collectés en 2022, en vue de leur recyclage ou de leur réutilisation, soit + 40 000 environ vs. 2021,
 - o Le groupe Bouygues poursuit son partenariat avec deux entreprises aidées ATF Gaïa et Olinn auxquelles ont été livrés 21 000 terminaux qui ont été réemployés à plus de 70 %,
 - o Chez Colas, plus de 290 000 tonnes de bitume récupérées, soit l'équivalent de la production

- de bitume d'une raffinerie de taille moyenne,
- Le Groupe a également développé des offres au service des acteurs de leur filière pour favoriser le recyclage et le réemploi et mettre à disposition des matériaux recyclés :
 - o Colas a développé un réseau de plateformes de valorisation de matériaux qui transforment des matériaux pour leur donner une seconde vie et en faire des matériaux de travaux publics,
 - o Colas a lancé en 2022 en France son réseau de 160 plateformes Valormat et Ecotri, maillant tout le territoire et proposant deux nouvelles offres de services destinées aux professionnels du BTP. Colas souhaite ainsi augmenter de 50% sa production de matériaux recyclés d'ici à 2026,
 - o 11,4 millions de tonnes de matériaux ont été recyclés par Colas en 2022, soit la somme des granulats recyclés par criblage, concassage et/ou traitement et du total des quantités d'agrégats d'enrobés utilisés,
 - o Un dispositif interne nommé Cynéo est en cours de développement : il s'articule autour d'une ingénierie pour former et accompagner les futures filières dans la création de nouveaux produits circulaires et d'un centre technique dédié à l'incubation de filières de réemploi offrant des espaces mutualisés de stockage, de production, de prototypage et d'exposition des produits. Cynéo réunit Bouygues Bâtiment France, développeur-constructeur, Premys, filiale de Colas spécialisée dans la déconstruction, et des filières de réemploi.
 - Le Groupe met également en œuvre des actions en vue de favoriser l'utilisation de matériaux recyclés ou issus du réemploi dans ses produits et services :
 - o Bouygues Immobilier, Bouygues Bâtiment France et Linkcity se sont engagés aux côtés d'une trentaine de maîtrises d'ouvrage en lançant en 2020, le « Booster du Réemploi », initiative collective en faveur du réemploi massif des matériaux dont l'offre est abondante mais la demande encore peu structurée,
 - o En 2022, Colas a incorporé environ 17,5% d'enrobés recyclés en moyenne dans les formules d'enrobés à chaud et à froid,
 - o Les filières Achat du Groupe sont également mobilisées pour s'approvisionner en matériaux issus de l'économie circulaire.
 - Les pratiques d'éco-conception ont également été mises en œuvre, pour optimiser la consommation de ressources nécessaires aux projets, incorporer des matériaux durables et recyclables et réfléchir à l'amélioration de la durée de vie des produits. Ces actions peuvent s'appuyer sur des maquettes numériques ou modèles BIM, sur des logiciels d'optimisation multi-disciplinaire ou d'intelligence artificielle.

Enfin, d'autres types d'actions permettent de rendre l'économie plus circulaire :

- Le développement de la rénovation et de la réhabilitation de l'existant,
- La réflexion sur l'intensité des usages, permettant d'optimiser les m² nécessaires grâce à la mutualisation ou à l'hybridation.

Plusieurs travaux de recherche et d'innovation accompagnent la transition du Groupe vers des modèles d'affaires circulaires, comme la Chaire Global Circular Economy, lancé avec l'ESSEC Business School en partenariat avec L'Oréal et Essilor Luxottica.

SOCIAL

4.

a) Pourriez-vous préciser en quoi les critères E&S intégrés dans les politiques de rémunérations variables à court et long termes (si applicable) de vos dirigeant.e.s reflètent les enjeux E&S les plus matériels auxquels votre entreprise est confrontée ?

Les critères E&S dans les politiques de rémunération variable des dirigeants du Groupe sont d'ordre environnemental, social et de santé-sécurité. Ils correspondent aux priorités identifiées par le Groupe en matière de RSE.

Dans le cadre de la rémunération annuelle variable des mandataires sociaux du Groupe, les critères extra financiers représentent 22 % du montant total maximum attribué.

Les critères extra-financiers (poids effectif défini par le conseil d'administration sans pouvoir dépasser 40% de la Rémunération Fixe (RF) de chaque mandataire social) se décomposent comme suit :

En 2022 :

- Mise en œuvre et suivi du rapport de l'Agence française anticorruption, notamment cartographie des risques et évaluation des tiers (pour 10% de RF),
- Santé-Sécurité :
 - o Amélioration du taux de fréquence des accidents du travail par rapport à l'exercice 2021, selon un plan défini dans chaque métier (pour 5% de RF). Il faut souligner que le taux de fréquence des accidents du travail dans le Groupe, en baisse continue depuis 2020 malgré la reprise des activités, a été ramené à 4,5 (périmètre monde) par rapport à 4,7 en 2021.
- Plan Climat - Environnement (pour 5% de RF en 2022) :
 - o Attestation par le SBTi des objectifs de réduction des émissions, par métier,
 - o Atteinte d'une note A ou A- au CDP Atteinte d'objectifs spécifiques, définis par métier (% des agrégats d'enrobés recyclés pour Colas, % de chantiers labellisés TopSite pour Bouygues Construction, formation des collaborateurs et généralisation d'un objectif RSE dans la rémunération annuelle variable des managers pour TF1, formation des collaborateurs et nombre de téléphones recyclés pour Bouygues Telecom, % de collaborateurs formés à la biodiversité et suivi de la performance carbone pour Bouygues Immobilier).
- Mixité :
 - o Dans le cadre du plan Mixité 2021-2023 « monde », définition et suivi de deux des quatre indicateurs du plan par chacun des métiers (% de femmes cadres, % de femmes managers, % de femmes « top talents », % de femmes dans les instances dirigeantes) (pour 10% de RF).
- Performance managériale appréciée au travers de la mise en place de dispositifs de suivi de l'engagement des collaborateurs ainsi que le principe d'enquêtes et de sanctions systématiques en cas de harcèlement avéré, moral ou sexuel (pour 15% de RF).

En 2023, le poids du critère Plan Climat – Environnement passera de 5% à 10% de RF (et celui de la performance managériale de 15% à 10% de RF) afin de tenir compte des forts enjeux pour le Groupe dans ce domaine.

À long terme, pour donner une impulsion supplémentaire à nos actions en matière de politique Climat, il a été proposé et approuvé par le conseil d'administration de modifier la politique de rémunération de l'ensemble des mandataires sociaux : les critères E&S sont ainsi passés de 25% en 2022 à 30% du poids du variable.

b) Comment le Conseil s'assure-t-il de la réalisation des objectifs E&S, en particulier sur la base de quels critères quantitatifs ? Est-ce que le niveau d'exigence est réévalué systématiquement lorsque les taux d'atteinte sont élevés ?

Les objectifs E&S, qui constituent une partie de la rémunération variable des dirigeants, sont des objectifs quantitatifs qui sont audités en assurance raisonnable (plus haut niveau d'audit) et sont révisés tous les ans.

Leur définition et leur niveau d'atteinte sont soumis à des administrateurs indépendants dans le cadre du Comité de sélection et des rémunérations.

c) Pouvez-vous décrire de quelle manière la rémunération (bonus, long terme, intéressement, autre) de vos salarié.e.s (hors dirigeant.e.s) intègre des critères environnementaux et sociaux (E&S) ? Merci de préciser le nombre de salarié.e.s concerné.e.s et de détailler de la manière la plus précise possible les critères E&S et leur part dans la rémunération des salarié.e.s.

L'ensemble des Comités exécutifs du Groupe et les dirigeants des métiers sont rémunérés notamment sur des critères environnementaux et sociaux (E&S). Des initiatives dans les métiers existent pour intégrer le critère Climat dans la rémunération de certains salariés :

- Chez Bouygues Construction, le versement de la prime d'intéressement pour les collaborateurs est conditionné au fait de suivre la formation Climat développée spécifiquement pour les métiers de la construction (sensibilisation aux causes et conséquences du changement climatique),
- Chez Colas, des indicateurs dédiés au recyclage, la mixité, l'accidentologie sont notamment suivis pour l'établissement du niveau de rémunération variable,
- Chez Bouygues Immobilier, les critères de rémunération variable intègrent notamment le taux de mixité et la sensibilisation au climat via des formations,
- Chez TF1, un des objectifs en 2022 était de généraliser un critère RSE (environnement, mixité, diversité) chez plus de 300 managers bénéficiaires d'une part variable.

Par ailleurs, les accords d'intéressement du Groupe tendent à intégrer des critères E&S afin de ne pas tenir compte que d'indicateurs financiers.

5.

a) Dans le cadre de votre politique de partage de la valeur, quelle part de vos rachats d'actions avez-vous allouée au bénéfice de vos salarié.e.s au cours des cinq derniers exercices (hors actions de performance) ? Quelle a été la proportion de salarié.e.s concernée en France, à l'International ?

b) Sur la même période, pourriez-vous répartir l'allocation de vos rachats d'actions (annulation, opération d'actionnariat salarié, attribution d'actions de performance, autres bénéficiaires, autres affectations) ?

c) Plus globalement, disposez-vous d'une politique définissant l'allocation de vos rachats d'actions ? Cette politique est-elle publique ? Si oui, pouvez-vous la décrire ?

La politique de rachats d'actions du Groupe est régulièrement expliquée aux investisseurs lors de la présentation des résultats et en assemblée générale. Cette politique a pour vocation de compenser la dilution du capital induite par des opérations d'augmentation de capital réservées aux salariés.

Celles-ci relèvent d'une part d'opérations d'épargne salariale s'inscrivant dans le cadre du PEG (opérations à effet de levier) et d'autre part de levées de stock-options.

Les opérations d'épargne salariale concernent les collaborateurs en France. Deux opérations ont été réalisées au cours des cinq dernières années et une nouvelle opération a été lancée le 13 avril 2023.

Les stock-options sont majoritairement attribuées à des salariés en France mais également à des salariés à l'international.

Cette politique de rachat d'actions est pluriannuelle.

Au cours des cinq dernières années, nous avons distribué aux salariés plus de 18 millions d'actions dont plus de 11 millions d'actions dans le cadre d'opérations d'augmentation de capital réservées aux salariés,

le reste concernant des levées de stock-options. En parallèle, nous avons annulé environ 10 millions d'actions, soit un solde positif en faveur des salariés de 8 millions d'actions à fin décembre 2022 sur les cinq dernières années. Le 13 avril 2023, nous avons lancé une nouvelle augmentation de capital réservée aux salariés qui va conduire à la création d'environ 6 millions d'actions. En tenant compte de cette augmentation de capital, le solde en faveur des salariés s'établit à plus de 15 millions d'actions. Ainsi, les annulations d'actions ne compensent pas les actions distribuées aux salariés.

6. Depuis deux années de suite, vous ne fournissez pas de définition du salaire décent au FIR. Cette question est particulièrement importante pour les investisseurs responsables, et elle prend d'autant plus de sens dans un contexte d'inflation mondiale. Il est pour nous indispensable de disposer d'une définition claire pour apprécier la vision du Groupe sur sa stratégie globale. Le salaire décent peut-être défini comme : « La rémunération reçue pour une semaine de travail normale par un travailleur dans un lieu donné, suffisante pour assurer un niveau de vie décent au travailleur et à sa famille. Les éléments d'un niveau de vie décent comprennent la nourriture, l'eau, le logement, l'éducation, les soins de santé, le transport, l'habillement et d'autres besoins essentiels, y compris la provision pour les événements imprévus », définition de la coalition Global Living Wage. Le salaire décent est par ailleurs bien distinct du salaire minimum légal local.

a) Ainsi, depuis l'année dernière, avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ?

b) Quelles mesures précises avez-vous mises en place pour qu'un salaire décent soit assuré à l'ensemble de vos salarié.e.s ainsi qu'à celles et ceux de vos fournisseurs (travail avec des initiatives spécialisées, études pour déterminer le niveau de salaire décent pour chaque pays, intégration du critère dans vos chartes fournisseurs, due diligence des fournisseurs...) ?

c) Avez-vous fixé des seuils minimums de rémunération dans l'ensemble de vos pays d'implantation pour vos salarié.e.s et les salarié.e.s de vos fournisseurs et où se situent-ils par rapport aux salaires minimums locaux ? Si oui, menez-vous des audits pour vous assurer que ces seuils sont bien respectés et évoluent en fonction du coût de la vie ?

d) Avez-vous pris en compte et cartographié les risques systémiques susceptibles d'entraver le versement d'un salaire décent à vos salarié.e.s et aux salarié.e.s de vos fournisseurs (comme le non-respect de la liberté d'association) ?

Bouygues compte désormais près de 196 200 collaborateurs dans plus de 80 pays.

Le Groupe a des principes salariaux forts, partagés par tous les métiers sur des sujets essentiels : rémunérations, santé-sécurité, dialogue social, formation, etc. Il mène sur ces sujets une politique d'animation interne volontariste, en partant du principe que les femmes et les hommes du Groupe sont la première richesse du Groupe. En ce sens, le Groupe considère qu'il est fondamental de réserver aux salariés un traitement équitable et respectueux, principe qui est inscrit dans la charte RH Groupe et dans les fondamentaux culturels du Groupe.

Le groupe Bouygues veille en particulier à un bon niveau de rémunération globale. Celle-ci vise à récompenser la réalisation ou le dépassement des objectifs individuels et collectifs. Des enquêtes de rémunération sont menées chaque année par Deloitte, Mercer et WTW et permettent de veiller au bon positionnement des rémunérations des collaborateurs. Partout dans le monde, il existe un système de rémunération globale pour l'ensemble des collaborateurs. Il est composé d'un salaire de base et, le cas échéant, de primes variables (dont les modalités varient selon les pays et les métiers).

Le Groupe tient également compte de contextes inédits pouvant entraîner des répercussions sur le pouvoir d'achat de ses salariés. Et il porte une attention particulière aux premiers niveaux de salaire dans l'ensemble de ses métiers, tant en France qu'à l'international. Comme mentionné dans le communiqué daté du 15 septembre 2022, "en France, en complément de la revue salariale annuelle, plusieurs révisions ont eu lieu au cours de ces douze derniers mois : décembre 2021, mars 2022 et en septembre 2022. De plus, dans le cadre proposé par la loi du 16 août 2022 portant sur les mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, Bouygues a décidé de verser à ses salariés une prime dite de « partage de la valeur », exonérée de toutes cotisations sociales à la charge du salarié et d'impôt".

L'ensemble des mesures salariales prises en France conduit à un pourcentage de collaborateurs dont la

rémunération est supérieure à 2000 € nets égal à 70 % alors que la moyenne dans le secteur privé en France (source Insee 2021) est très inférieure et s'établit à 50%.

À l'international, des mesures ont été appliquées au cas par cas selon le contexte local avec certains pays connaissant des niveaux d'inflation extrêmement élevés.

Dans ce contexte, Bouygues Construction, par exemple, a mis en œuvre en 2022 une campagne de rémunération exceptionnelle dans plusieurs pays pour tenir compte justement du contexte de l'inflation. Chez Colas, la gestion intégrée des rémunérations dans un outil SIRH est progressivement étendue à l'ensemble des entités/pays de Colas, dans la perspective d'obtenir une couverture complète et un alignement des processus de revue des rémunérations à l'horizon 2024. En parallèle, Colas veille à l'équilibre des rémunérations dans ses zones d'implantation. Ainsi, en Afrique par exemple (6% des effectifs du groupe Bouygues), les filiales du Bénin, de Côte d'Ivoire, du Gabon, du Maroc et du Sénégal s'appuient sur des enquêtes propres à chaque pays afin d'identifier les meilleures pratiques des sociétés de taille similaire opérant dans le même secteur d'activité. Le processus de rémunération a ainsi été revu progressivement dans tous ces pays pour mieux rétribuer la performance, assurer une équité interne et développer l'attractivité.

Chez Bouygues Immobilier, l'ensemble des actions menées ont permis de couvrir en grande partie les effets de l'inflation (5,8%), avec une augmentation moyenne pour les collaborateurs de Bouygues Immobilier de plus de 6%. Ces trois métiers des activités de construction du Groupe représentent 46% des effectifs du Groupe.

Il faut aussi noter qu'en France, 97% des collaborateurs (hors Equans) étaient couverts en 2022 par des accords de participation et/ou d'intéressement, les associant ainsi aux résultats de leur entité d'appartenance.

S'agissant de la santé et de la couverture sociale, Bouygues s'attache à proposer une protection sociale à ses collaborateurs, tant en France qu'à l'international. En France, l'ensemble des salariés bénéficie d'une couverture Prévoyance (arrêt de travail de longue durée et décès) et Frais de santé, avec des niveaux de garanties allant au-delà des minimums légaux (contrat responsable notamment) et conventionnels. En plus de la participation à la couverture Frais de santé du salarié.

À l'international, le programme BYCare lancé en 2019 a pour ambition de garantir un socle minimum de couverture sociale, notamment en matière de couverture Décès, à l'échelle internationale du groupe Bouygues. En 2022, BYCare concerne 100% des collaborateurs du Groupe (hors Equans). Dans chaque pays d'implantation, ce socle de couverture sociale situe le Groupe au moins au niveau des bonnes pratiques d'un panel de sociétés référentes du pays en question. Dans un premier temps, les efforts ont porté sur la couverture Décès toutes causes. En 2023, les nouvelles étapes de ce programme concerneront les garanties Parentalité et Invalidité.

Si le Groupe n'a pas précisément défini la notion de "salaire décent", il prouve par l'ensemble de ses actions, son engagement envers une juste rémunération de ses salariés.

S'agissant des fournisseurs et sous-traitants, la *Charte RSE des Fournisseurs et Sous-traitants* du groupe Bouygues a été élaborée pour ses fournisseurs, sous-traitants, partenaires et prestataires. Elle définit les engagements attendus par le groupe Bouygues en matière d'éthique, de lutte contre la corruption, de respect des droits de l'homme, de respect des normes de travail, mais aussi de santé et de sécurité, et de protection de l'environnement.

Tous les métiers de Bouygues utilisent la plateforme Ecovadis pour évaluer la performance RSE de leurs fournisseurs. De plus, des audits sociaux sont menés auprès des fournisseurs pouvant être considérés comme étant à risque. Depuis 2015, 211 audits sociaux ont été réalisés auprès des fournisseurs de Bouygues Construction et Bouygues Telecom.

Le groupe Bouygues s'est doté d'une charte des ressources humaines qui énonce les principes applicables à ses collaborateurs, quels que soient leur lieu d'affectation et leur secteur d'activité. Parmi ces principes figurent l'équité de traitement pour tous et la protection de la santé et de la sécurité des collaborateurs du Groupe. Le Groupe publie sa charte RH sur son site corporate : <https://www.bouygues.com/wp-content/uploads/2016/09/charte-rh-va-janvier-20161.pdf>

7.

a) Périmètre France : en dehors des investissements en titres de votre entreprise, quelle part des fonds d'épargne salariale proposés à vos salarié.e.s est labellisée responsable (labels ISR, Greenfin, CIES, Finansol ou labels étrangers) ? Veuillez mentionner le nom des fonds labellisés, la part, en pourcentage des encours et en pourcentage des fonds hors actionnariat salarié, des fonds d'épargne labellisés, le pourcentage des salarié.e.s du Groupe qui en bénéficient et l'évolution par rapport à l'an passé.

Le Plan d'Épargne Entreprise est un dispositif investi exclusivement en actions Bouygues.

Le Plan d'Épargne Retraite Collectif permet aux collaborateurs de choisir les supports d'investissements de leur choix parmi plusieurs FCPE.

Parmi ces supports, les salariés peuvent investir dans le FCPE Amundi Label Équilibre Solidaire. Ce fonds est labellisé CIES (Comité intersyndical de l'épargne salariale). Le CIES accorde son label aux produits d'épargne responsable. De 5 à 10% de l'actif net est ainsi investi par Amundi Label Équilibre Solidaire dans des entreprises solidaires agréées (article 8 du règlement *Disclosure*).

Fin 2022, en concertation avec le conseil de surveillance des fonds d'épargne retraite collectif (PERCOL), le Groupe a prévu de proposer aux collaborateurs l'investissement dans des fonds supplémentaires d'investissements responsables.

b) Le cas échéant, veuillez expliquer pourquoi vos fonds d'épargne salariale ne sont pas tous labellisés ? Si certains ne sont pas labellisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective ?

C'est un long processus. En octobre 2022, nous avons fait intervenir le délégué général du FIR, auprès du conseil de surveillance du PERCOL afin de présenter les enjeux liés au choix de fonds responsables (stratégie de choix, labels).

c) Dans vos autres pays d'implantation : Quels sont les dispositifs d'épargne salariale, hors actionnariat salarié, mis en place pour vos salarié.e.s hors de France ? Intègrent-ils des critères ESG robustes ? Si oui, lesquels ? Si non, pourquoi ?

Nous n'avons pas de dispositif d'épargne salariale retraite hors de France. Les dispositifs d'épargne salariale à l'international sont exclusivement investis en actions Bouygues.

d) Comment associez-vous vos salarié.e.s au choix et au contrôle de l'engagement responsable des fonds ?

Nous les associons au travers du conseil de surveillance paritaire du dispositif PERCOL. A cet égard, notre conseil de surveillance mènera une réflexion en 2023, en association avec la direction générale RH, pour ajouter des FCPE consacrés à la finance responsable.

GOUVERNANCE

8. Pour que la responsabilité fiscale de l'entreprise soit en ligne avec sa responsabilité sociale, le Conseil d'Administration ou de Surveillance doit être pleinement impliqué dans les choix construits autour d'un civisme fiscal (alignés sur des principes tels que ceux de l'initiative B Team). Dans cette logique, le FIR s'attend à ce qu'un rapport de responsabilité fiscal public, revu et signé par le conseil d'administration, détaillé pays par pays, existe, et qu'il soit aligné avec la GRI 207. Ainsi :

a) Publiez-vous un document détaillant vos engagements en matière de responsabilité fiscale ? Comment s'inscrit-il dans votre politique de responsabilité sociale, allant au-delà de la simple conformité ? Celui-ci est-il revu et approuvé par le Conseil ? (Merci de joindre un lien ou de préciser l'emplacement où figure ce document en plus d'une explication détaillée). Y précisez-vous les pratiques fiscales que vous jugez inacceptables ?

Le groupe Bouygues publie sa politique fiscale sur son site corporate : <https://www.bouygues.com/politique-fiscale/>. Le Groupe la rend publique depuis 2017, et ses principes sont les suivants :

- La motivation strictement commerciale et opérationnelle de ses implantations et transactions,
- La conformité aux exigences légales et le respect des lois fiscales,
- Des relations constructives avec les autorités fiscales :
 - o Réponses et déclarations dans les délais,
 - o Respect de la lettre des textes et de l'objectif recherché par le Législateur,
- Une gouvernance claire pour veiller à l'application de ces principes au plus près des opérations (audit, contrôle interne).

Cette politique fiscale est visée par le conseil d'administration du Groupe. Les orientations fiscales du Groupe sont portées, chaque année, à la connaissance du Comité d'audit (e.g. en 2023 : indicateurs de transparence fiscale, partenariat fiscal avec Bercy, CbCR synthétique).

b) Rendez-vous public votre reporting fiscal pays par pays ? Si non, comment vous préparez-vous à la directive européenne prévue pour 2024 qui impliquera un reporting pays par pays pour les pays membres de l'UE ? Envisagez-vous de publier un reporting pays par pays allant au-delà des obligations de la directive ?

Le Groupe communique dans ses états financiers consolidés le montant global d'impôt sur les sociétés, de cotisations sociales, de taxes sectorielles et autres taxes acquittées, l'analyse de sa charge nette d'impôt sur les sociétés avec la ventilation entre la France et le reste du monde, ainsi qu'entre chaque métier et, enfin, le rapprochement entre son taux théorique d'impôt et son taux effectif d'impôt.

Pour renforcer ses engagements de citoyenneté fiscale et respecter ses obligations fiscales, le Groupe se prépare à la diffusion publique de son CbCR (Country by Country Reporting), obligatoire à partir de 2026 (sur les données 2025). Le CbCR est, dès à présent, utilisé par le Groupe pour vérifier qu'il paie sa juste contribution aux ressources publiques de chaque pays où il est présent, compte tenu de son degré d'activité.

9.

a) Quelle sont les décisions publiques visées par vos activités de lobbying ? Veuillez les détailler pour les deux dernières années en vous concentrant sur le lobbying lié aux droits humains (y compris les droits sociaux fondamentaux) le climat et la gouvernance, et ce pour les principales juridictions dans le cadre desquelles vous exercez vos activités de lobbying (y compris l'UE, les États-Unis, les marchés émergents et d'autres régions) ?

Dans le cadre de ces activités, il peut se produire que Bouygues intervienne auprès des pouvoirs publics, soit directement, soit par l'intermédiaire d'associations professionnelles, pour faire valoir ses analyses et appeler l'attention des décideurs sur les conséquences excessivement dommageables que pourraient avoir certaines réglementations nouvelles.

Sur le plan géographique, les activités dites de « lobbying » se développent en France et à Bruxelles. Dans les nombreux autres pays où il est actif, le Groupe ne cherche pas à sensibiliser les pouvoirs publics sur les conséquences des décisions, mais se borne à être candidat à l'attribution de contrats, publics ou privés, et s'il y a lieu, à défendre ses intérêts dans le cadre de contentieux ou d'arbitrage.

S'agissant des sujets traités, il faut distinguer trois catégories bien distinctes :

- Dans les métiers régulés du Groupe (télécoms et audiovisuel), le niveau de performance économique des métiers et les conditions dans lesquelles les équipes peuvent opérer dépendent étroitement des mesures prises par les deux régulateurs sectoriels (ARCEP et ARCOM). Comme toutes les entreprises des deux secteurs concernés, Bouygues Telecom et TF1 ont développé en interne un savoir-faire et des compétences spécifiques. Les équipes en charge sont les interlocutrices au quotidien des deux régulateurs et, souvent à la demande de ces derniers, répondent aux consultations publiques ou enquêtes spécifiques, fournissent les données souhaitées par les services de régulation et assurent un dialogue continu et dynamique pour tenter d'obtenir des mesures de régulation les plus propices possibles,
- Dans ses autres métiers, le Groupe est tributaire de l'évolution de la réglementation et des normes en particulier sur l'urbanisme, la construction, la protection de l'environnement et le développement durable. Sur ces sujets, le Groupe peut intervenir pour faire état de ses analyses à la lumière de la longue expérience qui est la sienne en matière de construction, d'immobilier et de route. Les équipes du Groupe peuvent se mobiliser pour tenter d'identifier ce qui, dans une nouvelle législation en préparation par exemple, comporterait des inconvénients importants de son point de vue. Sur les sujets ayant trait à l'urbanisme ou à la construction, les arguments sont très souvent portés par les associations professionnelles dont Bouygues est membre et qui sont les interlocutrices naturelles des pouvoirs publics,
- Les sujets transverses qui ne sont pas propres à un métier du Groupe ni d'ailleurs, bien souvent, à un secteur d'activité en particulier, peuvent faire également l'objet d'actions dites de « lobbying » auprès des pouvoirs publics. Ces sujets peuvent toucher à la matière fiscale, à l'encadrement juridique des activités, aux normes comptables... En règle générale, les actions entreprises par Bouygues dans ce cadre se font par le truchement des organisations professionnelles et, à titre exceptionnel, directement.

Comme indiqué plus haut, une partie des actions dites de « lobbying » sont destinées aux instances européennes à Bruxelles. Une part désormais très significative de la réglementation encadrant les activités économiques, tout spécialement en matière de télécoms ou d'audiovisuel, mais aussi sur le développement durable et le climat est conçue à Bruxelles. Il est donc tout à fait essentiel de porter les messages adaptés au bon moment du long processus décisionnel européen. Bouygues a mis en place à ce titre un bureau de représentation spécifique à Bruxelles.

Les activités dites de « lobbying » auprès de responsables publics français sont retracées dans le cadre du dispositif de déclaration des représentants d'intérêts communiqué annuellement à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

En 2022, les activités de « lobbying » de Bouygues SA ont porté sur le projet de fusion entre le groupe TF1 et le groupe M6, sujet qui n'est pas lié aux enjeux RSE, selon la déclaration de Bouygues SA à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique. Chaque métier atteignant les seuils de déclaration a également renseigné ses activités auprès de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique.

b) Comment contrôlez-vous et vous assurez-vous de l'alignement entre vos objectifs ESG et les positions des associations professionnelles dont vous êtes membre, ainsi que de toute divergence potentielle avec vos propres positions ? Publiez-vous un rapport dans lequel vous détaillez la manière dont les positions de votre entreprise et de vos associations professionnelles sont alignées mais aussi les cas où elles peuvent différer les unes des autres ?

Dans le cadre des activités de chacun de ses métiers (Construction, route, Médias, Télécoms, Energie et Services...), le Groupe Bouygues peut adhérer en effet à des associations professionnelles chargées de

défendre les intérêts sectoriels de ces activités. La logique d'une association professionnelle est de trouver un consensus entre ses différents membres. Bouygues, par l'intermédiaire de ses représentants au sein de ces associations, fait en sorte de faire valoir ses positions. Il est possible que des différences d'appréciations existent. L'essentiel est alors, pour les entreprises membres, d'accepter les nuances mais d'être en accord sur les fondamentaux.

Toute adhésion à une association professionnelle doit être portée à la connaissance de la direction générale du métier concerné. Une enquête préalable à l'adhésion est menée sur l'association concernée avec le concours de la direction juridique. Chaque métier tient à jour une liste des associations professionnelles auxquelles l'entité a adhéré. A ce jour, nous ne publions pas de rapport tel que mentionné dans votre question.

c) Quels moyens accordez-vous à vos activités de lobbying (ressources humaines et financières) pour l'ensemble de vos marchés dans le monde ?

Pour les actions de représentations d'intérêts menées auprès de responsables publics français, les personnes représentantes d'intérêts au sein de Bouygues SA et des métiers et une fourchette de dépenses sont déclarées au répertoire des représentants d'intérêt, disponible sur le site de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique : fiche de Bouygues SA : <https://www.hatvp.fr/fiche-organisation/?organisation=572015246##>.

Par ailleurs, Sustainalytics fait référence au site de lobbyFacts pour estimer qu'en 2021, les dépenses de « lobbying » de Bouygues SA (en réalité, celles du siège de Bouygues Europe à Bruxelles) sont de l'ordre de 700 000€/799 000€.

10.

a) Quelles mesures prenez-vous pour anticiper les effets, à court et moyen termes, de la transition écologique sur les emplois et sur l'évolution des besoins en compétence au sein de votre Groupe, mais aussi dans votre chaîne de valeur (sous-traitants, fournisseurs, franchisés...)?

La transition écologique et sa déclinaison dans la stratégie Climat du Groupe, va avoir un impact sur les compétences de demain :

- L'ensemble de nos collaborateurs devra avoir une bonne compréhension des enjeux associés à la transition écologique. C'est pourquoi des formations sur le climat ou la biodiversité sont mises en place. En matière de sensibilisation, plus de 17 000 collaborateurs ont suivi à date la Fresque du Climat (8,2% des effectifs) et plus de 350 collaborateurs se sont formés pour l'animer à leur tour. En 2022, l'atelier « 2 Tonnes » a également été déployé, avec 415 collaborateurs qui l'ont expérimenté, Chaque métier a également développé des modules de formation plus spécifiques autour de ses propres enjeux. Ainsi, par exemple, en France, près de 95% des collaborateurs de Bouygues Immobilier en France ont suivi le premier module de formation obligatoire consacré à la préservation de la biodiversité. Colas développe aussi des formations sur le génie écologique destinées aux conducteurs de travaux pour que les enjeux climatiques soient intégrés par les équipes également dans la réalisation des ouvrages en étant moteur sur les enjeux environnementaux et la préservation d'espèces menacées comme la lutte contre les espèces invasives.

L'université TF1 a développé son plan de formation 2022 pour, d'une part, accompagner les besoins « métiers » actuels et leurs évolutions et, d'autre part, déployer des programmes consacrés au développement des talents et aux engagements sociétaux de toute l'entreprise. En 2022, une action de formation sur le climat et l'impact carbone a été menée auprès de 43 collaborateurs de Newen de dix pays différents (dont la France), à l'occasion d'un séminaire international.

De façon plus générale, les métiers ont mis en place des plateformes digitales accessibles par les collaborateurs pour se former sur les différents enjeux, à l'instar de Bouygues Telecom qui s'est doté en mai 2022 d'une nouvelle plateforme d'apprentissage (« Campus ») pour développer la mise à disposition de contenu en ligne et des classes virtuelles ou de Colas qui a développé une offre de

formation en libre-service digital et accessible à tous les collaborateurs pour pouvoir offrir à l'ensemble des collaborateurs des moyens de se développer dans leur métier mais également dans des métiers connexes,

- La transition écologique s'accompagnera par ailleurs de la mise en place d'outils numériques qui interviendront aux différentes étapes de la chaîne de valeur pour optimiser la consommation des différentes ressources (matériaux, énergie, eau...) que ce soit en phase de conception, en phase de construction ou en phase d'exploitation. La montée en compétences sur la Data et le digital est donc nécessaire. Sur la Data, une filière dédiée a été créée au sein de la filière IT et digital BYTech. Sur le BIM, des ateliers transverses entre les activités de la construction ont été mises en place afin de partager les bonnes pratiques, comme celle de Colas qui a développé « L'Académie BIM » qui permet aux participants d'acquérir ou de parfaire leur maîtrise de la maquette numérique,
- Les activités du Groupe évolueront également pour intégrer les enjeux de la transition, en développant des modèles plus circulaires, en développant les activités de rénovation ou de réhabilitation, en modifiant nos processus opérationnels (utilisation de matériaux biosourcés, changement de mode constructif avec le passage à la construction bois et avec l'industrialisation de la construction, utilisation de matériaux recyclés...). Par exemple, des formations spécifiques à destination des conducteurs de travaux, des équipes commerce ou des équipes de développement immobilier ont été réalisées autour du chantier Bois.

Ces dispositifs de sensibilisation et de montée en compétences ont aussi été mis en œuvre dans la chaîne de valeur, et de façon plus générale dans nos écosystèmes professionnels. Une très belle illustration est la création par Bouygues Construction de l'Académie du bois et de la mixité des matériaux, en partenariat avec Humando, spécialiste de l'insertion, le lycée Gustave-Eiffel de Massy et l'institut technologique Bois FCBA. Il s'agit de la première filière française de formation dont l'objectif est de développer une offre de l'infra-bac au bac+5 articulant compétences bois et matériaux biosourcés (paille, chanvre, terre crue, etc.), béton et acier.

Cette offre permet de couvrir les besoins de formation dans la région Île-de-France. Différentes sessions sont lancées par le biais de l'insertion professionnelle, un levier efficace pour recruter sur des métiers émergents et pour contribuer au développement économique et social des territoires. Les objectifs de cette offre de formation inédite : assurer la montée en compétences des Compagnons des métiers traditionnels du béton vers les nouveaux modes constructifs bois, biosourcés et mixtes ; valoriser l'attractivité de ces nouveaux métiers pour intégrer et former de nouveaux talents polyvalents ; mais aussi créer des parcours d'insertion durables et inclusifs.

L'Académie du bois et de la mixité des matériaux propose une plateforme pédagogique unique, au sein du lycée professionnel Gustave Eiffel à Massy (91), pour proposer sur un même site les phases de formation et d'expérimentation par le travail.

De plus, des formations internes sont montées sur différentes durées, de quelques heures à plus d'une centaine. L'académie du bois crée par ailleurs une formation certifiante au titre professionnel 3BA (Bois/Béton/Biosourcés/Acier), en alternance. Cette dernière est ouverte à tous les acteurs du secteur, de la TPE aux majors du BTP.

Enfin, Bouygues développe aussi un dialogue avec ses sous-traitants et fournisseurs. Dans les activités de construction, Bouygues Construction, Bouygues Immobilier et Colas ont notamment élaboré des guides de solutions bas carbone à l'intention des acheteurs, de l'ingénierie et de leurs clients. Ils ont aussi entamé une démarche partenariale avec leur écosystème de fournisseurs et sous-traitants pour identifier les leviers bas carbone à activer. L'ensemble des métiers du Groupe a programmé l'organisation de conventions Fournisseurs en 2022 afin de les sensibiliser aux objectifs de décarbonation du Groupe et d'identifier avec eux les leviers d'action.

b) De quelle manière la question environnementale est-elle abordée avec les partenaires sociaux ? À quel(s) niveau(x) (local, national, européen, monde) et dans quels cadres ? Pouvez-vous aussi indiquer si ces échanges s'effectuent sur la base de partages d'informations, de consultations ou de négociations ? Nous vous remercions d'être précis quant aux différents cas de figure qui peuvent se présenter.

Le thème de l'environnement est abordé à tous les niveaux de représentation du personnel (CSE d'établissement, Comité Social d'Entreprise, Comité de Groupe, Comité d'Entreprise Européen). Ces échanges s'effectuent essentiellement sur la base de partages d'informations, avec le plus souvent une approche pédagogique.

S'agissant des consultations, le thème de l'environnement est abordé à l'occasion des 3 grandes consultations obligatoires du CSE, conformément aux dispositions de la loi Climat et préalablement à tout projet pouvant avoir des conséquences sur l'environnement.

Enfin, s'agissant des négociations, les métiers du Groupe ont prévu par accord collectif des dispositions favorables à la mobilité durable des salariés (en particulier forfait mobilité durable et majoration de la participation financière aux abonnements de transports en commun).

c) Quels moyens accordez-vous aux partenaires sociaux pour qu'ils puissent s'impliquer dans la politique environnementale de votre Groupe (formations, commissions spécifiques...) ?

La fresque du climat a été déployée au sein des principales structures de représentation du personnel des différents métiers et au sein du Comité de Groupe.

Les membres du Comité de Groupe ont également participé en 2022 à un atelier sur le Plan de Transformation de l'Economie Française (PTEF).

Par ailleurs, une commission environnement / développement durable du CSE a été mise en place au sein des différentes structures de tête des métiers de Bouygues (hors Equans).

d) Les prérogatives environnementales explicitement attribuées au CSE par le Code du travail (loi « Climat et résilience »), ont-elles induit de nouvelles pratiques en la matière dans votre entreprise ?

Les différents CSE ont été étroitement associés à la mise en œuvre du plan de décarbonation de nos entreprises.

Les représentants du personnel mesurent les conséquences de l'activité de l'entreprise sur l'environnement et identifient les leviers de changement.

II. Question de l'Initiative Pour un Actionariat Citoyen (IPAC)

L'extraction du sable de rivière peut avoir des conséquences dramatiques sur l'érosion des rives et des deltas. Cela est particulièrement vrai en Asie du Sud-Est. Comment vous assurez-vous que l'extraction du sable, entrant (directement et indirectement) dans les chaînes d'approvisionnement de vos filiales et principaux partenaires intervenant dans cette région du monde, a réellement respecté les écosystèmes ?

Concernant la traçabilité du sable en Asie, les bétons coulés à Hong Kong ou encore en Chine pour la préfabrication béton ne sont pas composés de sable de rivières, mais de sable à base de matériaux concassés (*crushed sand*). Il s'agit là de la très grande majorité du sable consommé, que ce soit de manière directe ou indirecte. Néanmoins, du sable de rivière peut être acheté directement localement, actuellement pour le chantier du tunnel T2.

Le gouvernement de Hong Kong encourage l'utilisation de sable fabriqué à partir de pierres concassées. Aux Philippines, Bouygues Construction utilise exclusivement des pierres concassées.

En Thaïlande, le sable provient de fosses souterraines et de pierres de carrières.

A Singapour, il n'y a pas de sable disponible localement. Les importateurs à Singapour doivent demander une licence d'importation et soumettre un plan d'approvisionnement qui mentionne la source de leurs

matériaux et les méthodes d'approvisionnement.

Ni les activités Route, ni les activités Rail de Colas en Asie du Sud ne nécessitent de recourir à du sable de rivière.

III. Question de M. Marcel Chassagnard (actionnaire individuel)

Envisagez-vous de créer un comité consultatif des actionnaires individuels, dit CCAI chez certaines sociétés ?

Bouygues est attentif à entretenir de bonnes relations avec ses actionnaires individuels, mais n'envisage pas de créer un comité consultatif des actionnaires individuels.

Tous les ans, et en coordination avec la F2iC (Fédération des investisseurs individuels et des clubs d'investissements), Bouygues participe à une réunion dédiée aux actionnaires individuels, y présente sa stratégie et ses résultats, et répond à toutes les questions soulevées. Ces réunions sont un moment d'échange privilégié avec les actionnaires individuels, parfois anciens salariés du Groupe. Bouygues est tout disposé à intensifier et améliorer la présentation qui est faite à cette occasion et à décrire plus avant les éléments de stratégie et d'information qui, en effet, sont utiles pour une bonne information des actionnaires individuels.

Cette volonté est cohérente avec la démarche volontariste du Groupe en faveur de l'épargne salariale qu'il considère notamment comme un outil de partage de la valeur et qui facilite le dialogue social. A ce titre, il faut rappeler qu'au 31 décembre 2022, les salariés détenaient 21,3 % du capital. Ils sont représentés au Conseil d'administration, à travers deux représentants des salariés actionnaires, en complément des deux représentants des salariés requis par la loi. Cela souligne d'une part la volonté d'associer les salariés actionnaires aux plus hautes instances de gouvernance et, d'autre part, de tenir compte de la proportion significative du capital qu'ils détiennent. Les salariés actionnaires pouvant être considérés également comme des actionnaires individuels, le Groupe considère que cette catégorie d'investisseurs est aujourd'hui représentée dans les instances de gouvernance du Groupe.

IV. Questions de Madame Yutong LI (actionnaire individuelle)

Nous savons que l'entreprise a deux moyens de restituer les bénéfices aux actionnaires : les dividendes et les rachats d'actions. J'aimerais savoir pourquoi vous avez distribué les bénéfices sous les deux formes plutôt que de distribuer seulement les dividendes, c'est-à-dire pourquoi vous avez fait le rachat d'action ? En outre, quels sont les critères sur lesquels vous vous basez pour effectuer cette répartition entre les rachats d'actions et les dividendes ?

Notre politique de rachat d'actions a principalement pour but de compenser, via leur annulation, la dilution résultant pour tous les actionnaires de l'émission d'actions nouvelles dans le cadre de la mise en œuvre de plans d'actionnariat salarié.

Ces derniers relèvent d'une part d'opérations d'épargne salariale s'inscrivant dans le cadre du PEG (opérations à effet de levier) et d'autre part de levées de stock-options.

A titre d'exemple, nous avons annulé 8 045 000 actions en 2022 en prévision notamment de l'augmentation de capital réservée aux salariés que nous venons de lancer, Bouygues Confiance 12, qui engendrera la création de 6 845 564 actions nouvelles.

Cette politique de rachat d'actions est pluriannuelle. En tenant compte de cette dernière opération d'augmentation de capital réservée aux salariés, nous aurons distribué aux salariés, sur les cinq dernières années, plus de 25 millions d'actions dont environ 18 millions d'actions dans le cadre d'opérations d'augmentations de capital réservées aux salariés, le reste concernant des levées de stock-options. En parallèle, nous avons annulé environ 10 millions d'actions, soit un solde positif en faveur des salariés de 15 millions d'actions. En termes de dividende, notre ambition est de maintenir a minima un niveau de

dividende stable chaque année et de l'augmenter lorsque les perspectives le permettent afin de récompenser la fidélité de nos actionnaires.

V. Question de M. Richard Pasquet (actionnaire individuel)

J'ai eu connaissance qu'il y a une augmentation de capital d'un montant de 150 millions d'euros réservée aux salariés des sociétés françaises du Groupe avec une création d'actions Bouygues nouvelles émises au prix de souscription de 21,912 euros. Je souscris totalement à cette opération d'épargne salariale. Mais, je regrette seulement que le conseil d'administration n'autorise pas l'attribution d'options de souscription d'actions à des actionnaires individuels.

D'autre part, j'avais une suggestion à vous faire car le groupe Bouygues représente l'excellence et l'image de la France à international. Vous avez lancé le 29 novembre 2022 Nouveau Siècle, filiale spécialisée dans la rénovation patrimoniale et réhabilitation des monuments historiques ainsi que les bâtiments des sites patrimoniaux remarquables. Pourquoi ne pas faire visiter parfois un de vos chantiers exceptionnels à un petit groupe d'actionnaires individuels dans le cadre d'une politique de fidélisation actionnariale ?

Il est demandé à l'assemblée générale du 27 avril 2023, dans sa vingt-septième résolution, de renouveler pour une durée de 26 mois, l'autorisation donnée au conseil d'administration de consentir des options de souscription ou d'achat d'actions. Conformément aux articles L. 225-177 et suivants du Code de commerce, cette attribution ne peut être effectuée qu'au bénéfice des membres du personnel salarié et/ou des mandataires sociaux de la Société ou des sociétés ou groupements qui lui sont liés. En effet, le groupe Bouygues considère ses collaborateurs comme sa première richesse et, à ce titre, a mis en place, dès 1969, un dispositif d'épargne salariale au travers de la participation puis, en 1989, un plan d'épargne Entreprise (PEE) avec un abondement afin de les associer pleinement à la création de valeur et à la gouvernance de l'entreprise. Cette démarche volontariste en faveur de l'actionnariat salarié a conduit à une forte représentativité des collaborateurs au sein de l'actionnariat du Groupe et, par voie de conséquence, au sein du conseil d'administration. Cette présence des salariés au capital renforce leur attachement au Groupe, constitue un véritable facteur d'attractivité et facilite le dialogue social. La politique de redistribution en faveur des actionnaires se fait via le paiement du dividende. A ce titre, le montant du dividende depuis 2004 n'a jamais connu de baisse et a été augmenté lorsque la visibilité le permettait.

En ce qui concerne nos actions vis-à-vis des actionnaires individuels, tous les ans, et en coordination avec la F2iC (Fédération des investisseurs individuels et des clubs d'investissements), Bouygues participe à une réunion dédiée aux actionnaires individuels, y présente sa stratégie et ses résultats, et répond à toutes les questions soulevées. Ces réunions sont un moment d'échange privilégié avec les actionnaires individuels. Nous pourrions étudier dans les prochaines années la possibilité d'y associer une visite de chantier si les conditions le permettent. En effet, les visites de chantiers nécessitent de limiter le nombre d'invités, et il est difficile de pouvoir répondre à l'ensemble des demandes.