



**Donnons vie au progrès**

## **RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX DE BOUYGUES SA**

### **1. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION AU TITRE DE L'EXERCICE 2024**

La présente politique de rémunération a été établie par le conseil d'administration du 26 février 2024 sur la base des informations requises par l'article L. 22-10-8 du Code de commerce. Elle s'inscrit dans la continuité des principes définis dans la politique de rémunération 2023.

Dans ce cadre, le conseil d'administration, sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations et sous réserve de l'approbation de l'assemblée générale du 25 avril 2024 a :

- modifié la pondération entre la rémunération variable annuelle et la rémunération à long terme des dirigeants mandataires sociaux.

En effet, l'objectif est de renforcer l'exposition de ces derniers au capital de la Société et assurer ainsi un meilleur alignement de leurs intérêts sur ceux des actionnaires. En conséquence, le nombre maximum d'actions de performance alloué au titre de la rémunération à long terme est en hausse par rapport aux allocations précédentes : 150 000 actions de performance pour Olivier Roussat (100 000 actions au titre du plan précédent attribué en 2023 conformément à la politique de rémunération), 75 000 actions de performance pour Pascal Grangé (50 000 actions au titre du plan précédent attribué en 2023 conformément à la politique de rémunération) et 60 000 actions de performance pour Edward Bouygues (40 000 actions au titre du plan précédent attribué en 2023 conformément à la politique de rémunération).

Dans le même temps, les bornes assignées aux objectifs concernant la rémunération variable annuelle sont ajustées à la baisse afin de privilégier la part de rémunération long-terme dans le cadre de la rémunération globale des dirigeants mandataires sociaux : la borne basse est ainsi placée à 90% de la rémunération fixe (contre 102,5 % précédemment au titre de la rémunération 2023), la borne intermédiaire à 135% (contre 150 % précédemment au titre de la rémunération 2023) et la borne haute à 160% (contre 180% précédemment au titre de la rémunération 2023).

- modifié la pondération des critères extra-financiers pour déterminer la rémunération variable annuelle des dirigeants mandataires sociaux (critères extra-financiers alignés à 7,5 % à l'exception du Climat - Environnement à 10 %) rendant ainsi le critère Climat prépondérant tout en augmentant le poids des critères Santé-Sécurité et Mixité. Une telle évolution constitue un prolongement de celles d'ores et déjà initiées dans le cadre de la politique de rémunération 2023.
- intégré un nouvel indicateur sur la biodiversité dans le critère Climat – Environnement décliné et adapté aux 6 métiers.
- proposé la mise en place d'un dispositif de retraite dit « article 82 », se substituant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024, sous réserve de l'approbation de la politique de rémunération, au régime en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020 (régime de retraite dit « L.137-11-2 »).

La politique de rémunération sera soumise au vote des actionnaires lors de l'assemblée générale du 25 avril 2024. Elle fait l'objet d'un rapport détaillé du conseil d'administration, inclus par ailleurs dans le document d'enregistrement universel 2023.

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

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

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

### **RÉMUNÉRATION FIXE**

Définies en 1999, les règles de détermination de la rémunération fixe ont été depuis appliquées de façon constante. La rémunération fixe est déterminée en prenant en compte le niveau et la difficulté des responsabilités, l'expérience dans la fonction, l'ancienneté dans le Groupe, ainsi que les pratiques relevées dans les groupes ou entreprises exerçant des activités comparables.

Pour l'exercice 2024, la rémunération fixe annuelle brute de Martin Bouygues est de 490 000 euros (inchangée).

Pour la détermination de sa rémunération, le conseil d'administration a tenu compte des missions supplémentaires qu'il a confiées au président du conseil d'administration dans le cadre de son règlement intérieur, sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations, compte tenu de sa connaissance approfondie du Groupe, de son expérience et de son expertise.

### **RÉMUNÉRATION AU TITRE DU MANDAT D'ADMINISTRATEUR**

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

### **AVANTAGES EN NATURE**

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

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

### **RÉGIMES COLLECTIFS DE PRÉVOYANCE ET DE FRAIS DE SANTÉ**

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

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

### **RÉGIME DE RETRAITE ADDITIVE**

Le président du conseil d'administration était éligible au régime de retraite additif à prestations définies régi par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale qui avait été mis en place au titre des périodes d'activités antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

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

En application de l'article 5 de l'ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019, la société Bouygues a transféré les droits aléatoires au titre du régime susvisé, régi par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale, vers un contrat à droits acquis relevant de l'article L. 137-11-2 du Code de la Sécurité sociale et dont les caractéristiques sont identiques au régime de retraite à droits acquis.

Le président du conseil d'administration n'acquiert aucun droit supplémentaire au titre de ce régime de retraite, ni du nouveau dispositif « article 82 » qui serait mis en place à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2024, sous réserve de l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires du 25 avril 2024, et décrit dans le présent document à la section relative à la politique de rémunération du directeur général.

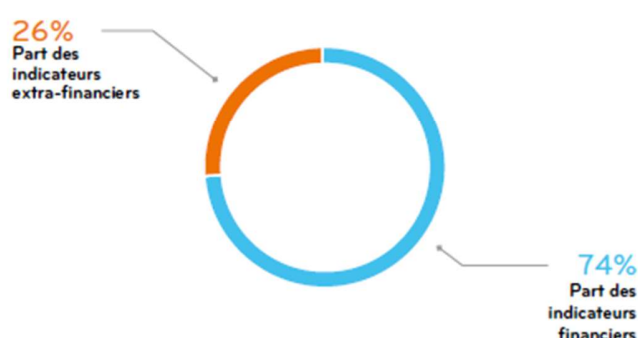
## 1.2. Politique de rémunération applicable au directeur général

Présentation de la structure de rémunération 2024 d'Olivier Roussat, directeur général						
Rémunération fixe	Rémunération variable annuelle	Objectif borne basse (% rémunération fixe)	Objectif borne intermédiaire (% rémunération fixe)	Objectif borne haute (% rémunération fixe)		
1 500 000 €	P1 - Résultat opérationnel courant des activités	15,0%	25%	30%		
	P2 - Résultat net part du Groupe	20%	30%	40%		
	P3 - Excédent/(endettement) financier net	10%	30%	40%		
	P4 - Stratégie	5%	10%	10%		
	P5 - Extra-financier	40%	40%	40%		
	* Conformité	7,5%	7,5%	7,5%		
	* Santé-Sécurité	7,5%	7,5%	7,5%		
	* Climat-Environnement	10%	10%	10%		
	* Mixité	7,5%	7,5%	7,5%		
	* Management	7,5%	7,5%	7,5%		
	<b>TOTAL</b>		<b>90,0%</b>	<b>135%</b>	<b>160%</b>	
		Rémunération variable long terme	Objectif borne basse (en nombre d'actions)	Objectif borne intermédiaire (en nombre d'actions)	Objectif borne haute (en nombre d'actions)	
		A1 - ROCE (Moyenne 2024-2026) Groupe	19 600	51 000	71 600	
		A2.1 - TSR - Performance absolue (BY vs IBOXX)	9 100	9 100	9 100	
		A2.2 - TSR - Performance relative (BY vs Benchmark)	14 700	22 900	27 300	
		A3 - RSE (58% climat / 42% mixité)	42 000	42 000	42 000	
	* Climat	24 500	24 500	24 500		
	* Mixité	17 500	17 500	17 500		
	<b>TOTAL</b>	<b>85 400</b>	<b>125 000</b>	<b>150 000</b>		
Avantages en nature	Prévoyance et frais de santé	Retraite additive	Rémunération exceptionnelle	Indemnité de départ	Indemnité de non-concurrence	
cf. paragraphe ci-après	cf. paragraphe ci-après	cf. paragraphe ci-après	Néant	Néant	Néant	

Politique de rémunération 2024 du directeur général (Olivier Roussat)



Part des indicateurs financiers et extra-financiers de la rémunération variable maximum attribuée en 2024 au directeur général (Olivier Roussat)



## RÉMUNÉRATION FIXE

Pour l'exercice 2024, la rémunération fixe annuelle brute d'Olivier Roussat reste inchangée et est de 1 500 000 euros.

## RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE

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

Il est rappelé que la rémunération variable est exprimée en pourcentage de la rémunération fixe (RF). Le plafond de la rémunération variable annuelle a été revu à la baisse. La rémunération variable attribuée au titre d'un exercice est plafonnée à 160 % de RF (contre 180 % en 2023).

Sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations, le conseil d'administration du 26 février 2024 a décidé que les critères de la rémunération variable annuelle sont déterminés de la façon suivante :

- Quatre critères financiers quantifiables, pouvant représenter au total un pourcentage de 120 % de RF :
  - P1 = Résultat opérationnel courant des activités (30 % RF) ;
  - P2 = Résultat net part du Groupe (40 % RF) ;
  - P3 = Excédent/endettement financier net (pour un maximum de 40 % RF) ;
  - P4 = un critère Stratégie (10 % RF) ; et
- Cinq critères extra-financiers (P5) pouvant représenter un maximum de 40 % de RF, et dont la pondération est alignée pour chacun à 7,5 % de RF, à l'exception du critère Climat – Environnement qui devient prépondérant en représentant 10 % de RF :
  - Conformité (7,5 % RF) : Appréciation du respect de la conformité au travers du suivi des sanctions en cas de manquement à l'éthique des affaires, de la diffusion/promotion du nouveau dispositif d'alerte et de la sensibilisation des collaborateurs à l'éthique et à la conformité ;
  - Santé - Sécurité (7,5 % RF) : amélioration du taux de fréquence des accidents du travail par rapport à l'exercice 2023, selon un plan défini pour chaque métier ;
  - Climat – Environnement (10 % RF) :
    - Obtention ou maintien du label SBTi et pour tous les métiers : corrélation du « volume d'émissions de gaz à effet de serre » et du cycle financier de l'entreprise
    - Poursuite du plan de décarbonation (exemple pour Bouygues Construction : réduction de l'Intensité carbone des bétons engagés sur le périmètre Bouygues Bâtiment France)
    - Suivi des indicateurs liés aux achats responsables (exemple pour COLAS : Pourcentage de biocarburants B100 et HVO dans la consommation totale de carburant GNR et GO)
    - Suivi des indicateurs liés à la stratégie biodiversité (Exemple pour tous métiers : Recensement des pratiques et impacts liées à la biodiversité et aux dépendances aux services écosystémiques, ainsi que des actions à mener pour assurer le niveau de conformité requis par le nouveau cadre réglementaire de reporting de durabilité européen (CSRD) et les attentes émergentes des parties prenantes)
  - Mixité (7,5 % RF) : dans le cadre du plan Mixité et en vue de l'atteinte de ses objectifs ambitieux, un indicateur de mixité commun applicable à l'ensemble des métiers (part des femmes dans les recrutements) et un indicateur spécifique applicable à chaque métier (exemple : pourcentage de femmes cadres).
  - Performance managériale (7,5 % RF) appréciée au travers notamment de la mise en place de dispositifs de suivi de l'engagement des collaborateurs, de la mobilité des collaborateurs au sein des différents métiers du Groupe.

S'agissant des critères extra-financiers, le conseil d'administration se réserve la possibilité de corriger le résultat arithmétique de chaque critère pour tenir compte, le cas échéant, de la survenance d'évènement(s) grave(s) pendant l'exercice. Cette éventuelle correction sera, en toute hypothèse, dûment justifiée.

### **Méthode de détermination de la rémunération variable annuelle pour 2024**

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

La détermination de la rémunération variable pour 2024 repose sur le résultat calculé en fonction de trois « bornes » préalablement définies, pour chacun des critères (voir méthodologie et pondération appliquée à chaque critère ci-dessus). Le fait de ne pas atteindre un seul objectif rend impossible le versement maximum de la rémunération variable.

#### **P1, P2, P3 et P4**

Le versement de chacune des primes P1, P2, P3 et P4 est fonction de la performance obtenue au cours de l'exercice. Il est exprimé en pourcentage de la rémunération fixe (% de RF).

En ce qui concerne P4 (objectifs stratégiques), la mesure de la performance sera calculée sur la moyenne des résultats obtenus par les métiers.

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

#### **P5**

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

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

#### **Plafond**

La somme des cinq primes P1, P2, P3, P4 et P5, calculées selon la méthode décrite ci-avant, ne peut jamais dépasser un plafond de 160 % de la rémunération fixe (vs 180% dans le cadre de la politique de rémunération 2023).

#### **Condition de versement**

La partie variable due au titre d'un exercice donné est déterminée par le conseil d'administration, sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations, approuvant les comptes du même exercice. Ainsi, conformément aux articles L. 225-100 et L. 22-10-34 du Code de commerce, le versement de la rémunération variable due au titre de l'année 2024 est conditionné à l'approbation de l'assemblée générale appelée en 2025 à statuer sur les comptes de l'exercice 2024. Elle est versée à la suite de la validation de ce versement par l'assemblée générale.

Il n'existe aucune autre période de report éventuelle.

#### **Cessation de fonction**

En cas de départ du directeur général en cours d'exercice, le montant de la part variable de sa rémunération au titre de l'exercice en cours sera déterminé au *pro rata* du temps de présence sur l'exercice considéré, et ce, en fonction du niveau de performance constaté et apprécié par le conseil d'administration pour chacun des critères initialement retenus.

### **RÉMUNÉRATION À LONG TERME**

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

Olivier Roussat bénéficie d'une rémunération à long terme sous forme d'attribution gratuite, différée et conditionnelle d'actions de performance Bouygues existantes, aux fins de renforcer l'alignement des intérêts des dirigeants mandataires sociaux sur ceux des actionnaires, en tenant compte notamment de la performance boursière.

Sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations, le conseil d'administration a décidé de prévoir un dispositif de rémunération à long terme portant sur un nombre maximum de 150 000 actions Bouygues à Olivier Roussat, compte tenu de la trajectoire ambitieuse du plan d'affaires du Groupe et de la diminution de la pondération de la rémunération variable annuelle dans le cadre de la rémunération globale du directeur général (réajustement à la baisse des bornes de la rémunération variable annuelle). Ces actions seraient livrées au terme d'une période d'acquisition de trois ans (2024, 2025 et 2026) dans le cadre des dispositions du Code de commerce (articles L. 225-197-1 et suivants et L. 22-10-59 et suivants).

La rémunération à long terme serait attribuée en actions au directeur général, sous réserve et postérieurement à son approbation par l'assemblée générale des actionnaires dans les conditions prévues à l'article L. 22-10-34 du Code de commerce.

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

### Conditions de performance

**A1** = ROCE - Rentabilité des capitaux investis. Ce critère a pour objet de mesurer la création de valeur moyenne du groupe Bouygues sur la période 2024, 2025 et 2026 ;

**A2** = Enrichissement du critère « A2 – TSR Bouygues » comparé au plan de rémunération à long-terme 2023-2025 par la prise en compte d'une double approche :

- Une approche de performance absolue (A2.1) par laquelle le TSR (taux de rendement de l'action) Bouygues sur la période considérée est comparé au taux moyen d'emprunt des sociétés dont la note est comparable à celle de Bouygues pour la maturité considérée. Le taux retenu est le taux IBOXX pour les émissions des sociétés ayant une note comprise entre A- et A+ d'une maturité entre 3 et 5 ans.
- Une approche de performance relative (A2.2) par laquelle le TSR de Bouygues est comparé au TSR d'un panier d'actions sur la période considérée. Le panier proposé est le même que celui retenu dans le plan de rémunération à long-terme précédent. Ainsi la performance de l'action Bouygues est mesurée, sur la période de trois ans, par rapport à des indices sectoriels reflétant les principales activités du Groupe (STOXX® Europe 600 *Construction & Materials*, STOXX® Europe 600 *Telecommunications* et STOXX® Europe 600 *Media*).

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

**A3** = objectifs en matière de RSE :

- Climat :
  - Attester sur la base du bilan Carbone 2026 d'une réduction d'émission de GES sur les scopes 1&2 qui soit alignée avec celle prévue sur la trajectoire annualisée permettant d'atteindre les objectifs SBTi entre l'année de référence SBTi et 2026 ; et
  - Attester sur la base du bilan Carbone 2026 d'une réduction d'émission de GES sur le scope 3 qui soit alignée avec celle prévue sur la trajectoire annualisée permettant d'atteindre les objectifs SBTi entre l'année de référence SBTi et 2026.
- Mixité :
  - Atteinte par chacun des métiers des critères définis dans leur plan mixité (part des femmes au sein des Comités Exécutifs et part des femmes managers dans les organigrammes de succession).

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

### Condition de présence

Le bénéficiaire devra être membre du comité de direction générale de Bouygues jusqu'à l'expiration de la période d'acquisition, soit le jour de l'assemblée générale ordinaire annuelle de 2027.

Si le bénéficiaire ne respecte plus sa condition de présence, ses droits à la rémunération à long terme seront définitivement perdus dès la date de rupture du mandat.

Le conseil d'administration aura la faculté de déroger au cas par cas à ces dispositions après avis du comité de sélection et des rémunérations.

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

- Invalidité

- Décès
- Retraite, au prorata de la présence effective pendant la période de référence

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

#### **Plafond**

Le conseil d'administration, sur proposition du comité de sélection et des rémunérations a proposé de revoir le poids respectif de la rémunération variable annuelle et de la rémunération à long terme dans la rémunération globale des dirigeants mandataires sociaux en vue de renforcer leur exposition au capital de la Société et d'assurer ainsi un meilleur alignement de leurs intérêts avec ceux des actionnaires. En conséquence, la fixation d'un plafond de 100 % de la rémunération fixe et variable des bénéficiaires est supprimée.

#### **Conservation - Couverture**

Par ailleurs, conformément aux recommandations du code Afep-Medef, le Conseil a fixé, lors de sa réunion du 20 février 2019, une quantité minimum d'actions que le bénéficiaire devrait conserver au nominatif jusqu'au terme de ses fonctions au sein du Groupe. Ainsi, le bénéficiaire devrait conserver au nominatif un nombre d'actions minimum représentant l'équivalent de 1,5 fois sa rémunération annuelle fixe. Tant que cet objectif de détention ne serait pas atteint et à chaque livraison, 60 % des actions qui seraient effectivement livrées au bénéficiaire seront soumises à conservation.

À la connaissance de la Société, aucun instrument de couverture des actions susceptibles d'être attribuées dans le cadre de ce dispositif de rémunération à long terme n'a été mis en place. Le bénéficiaire a, par ailleurs, pris l'engagement formel de ne pas recourir à des opérations de couverture de leur risque.

#### **AVANTAGES EN NATURE**

Le directeur général bénéficie d'une voiture de fonction.

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

#### **RÉGIMES DE PROTECTION SOCIALE**

Le directeur général bénéficie des régimes collectifs obligatoires de retraite, de prévoyance et de frais de santé en vigueur au sein de la Société dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés.

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

#### **RÉGIMES DE RETRAITE ADDITIVE POUR LES PÉRIODES ANTÉRIEURES AU 1ER JANVIER 2024**

Pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2023, le directeur général a bénéficié d'un régime de retraite à droits acquis relevant de l'article L. 137-11-2 du Code de la Sécurité sociale.

A cet effet, le directeur général, éligible à ce régime de retraite, pouvait acquérir des droits à rente (0,92 % de la rémunération de référence par an) sous réserve de la réalisation des conditions de performance précisées dans la section 2.4.1.2 du document d'enregistrement universel 2022 dans la partie « politique de rémunération applicable au directeur général et aux directeurs généraux délégués ».

Ce régime de retraite additive relevant de l'article L. 137-11-2 du Code de la Sécurité sociale était plafonné à huit fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS), tel que retenu par le conseil d'administration.

Dans la mesure où les droits d'Olivier Roussat avaient atteint ce plafond (soit 329 088 euros en 2021), le conseil d'administration avait décidé, sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations, que la fraction des droits excédant huit fois le PASS soit attribuée sous forme d'actions de performance, dans les conditions prévues aux articles L. 225-197-1 et suivants et L. 22-10-59 et suivants du Code de commerce, au bénéfice de tous les membres du comité de direction générale ayant atteint ce plafond.

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

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

Pour mémoire, la société Bouygues avait transféré les droits aléatoires constitués antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2020 au titre du régime relevant de l'article L.137-11 du Code de la sécurité sociale vers ce contrat à droits acquis relevant de l'article L.137-11-2 du Code de la sécurité sociale.

## **RÉGIME DE RETRAITE « ARTICLE 82 EN ACTIONS » À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2024**

### *Régime de retraite « article 82 »*

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

Les bénéficiaires de l'ancien dispositif à droits acquis relevant de l'article L.137-11-2 du Code de la sécurité sociale conservent l'ensemble des droits acquis antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2024 mais n'en acquerront plus au titre de ce dispositif.

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

Ce nouveau dispositif permet de réduire la charge financière pesant sur la Société.

Les caractéristiques de ce régime sont les suivantes :

1. Intitulé de l'engagement considéré : régime de retraite à cotisations définies ;
2. Référence aux dispositions permettant d'identifier la catégorie de régime correspondant : article 82 du Code général des impôts ;
3. Conditions d'entrée dans le régime et autres conditions pour pouvoir en bénéficier : être membre du comité de direction générale de Bouygues.
4. Modalités de détermination de la rémunération de référence fixée par le régime concerné et servant à calculer les droits des bénéficiaires : l'assiette de cotisation est constituée de la rémunération de base fixe et variable du bénéficiaire due au titre de l'année considérée et assujettie aux cotisations de Sécurité sociale dans les conditions prévues à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale (et à l'exclusion de tout autre élément de rémunération et notamment des plans de rémunération à long terme).
5. Rythme d'acquisition des droits : rythme annuel.
6. Modalités de financement des droits prévues par le dispositif :
  - Le versement d'une cotisation annuelle par la Société à un assureur externe, représentant 14 % de la rémunération de référence ;
  - Le versement direct par la Société au bénéficiaire d'un montant complémentaire équivalent à la cotisation annuelle (soit 14 % de la rémunération de référence) pour compenser l'impact négatif du régime sur sa rémunération nette lié à la charge des cotisations et de l'impôt sur le revenu due au titre de la cotisation annuelle.
7. Condition de performance :
  - Le financement des droits, pour leur totalité, est soumis à une condition de performance, à savoir l'atteinte au minimum de la « Borne basse » fixée au titre de la rémunération variable annuelle ;



- En outre, l'assiette de calcul des droits est également fonction des performances du bénéficiaire dès lors que l'assiette de calcul de la rémunération de référence intègre la rémunération variable annuelle qui lui est due (voir 4. ci-dessus).

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

#### *Attribution sous forme d'une attribution d'actions de performance*

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

La prestation prend la forme d'un nombre d'actions de la Société équivalent (i) au montant des versements qui auraient permis de financer ses droits (ii) divisé par le cours de l'action de la Société au lendemain de l'assemblée générale ordinaire annuelle de 2025, sous réserve de la réalisation de la condition de performance.

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

#### **INDEMNITÉ EN CAS DE CESSATION DE FONCTION**

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

#### **INDEMNITÉ DE NON-CONCURRENCE**

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

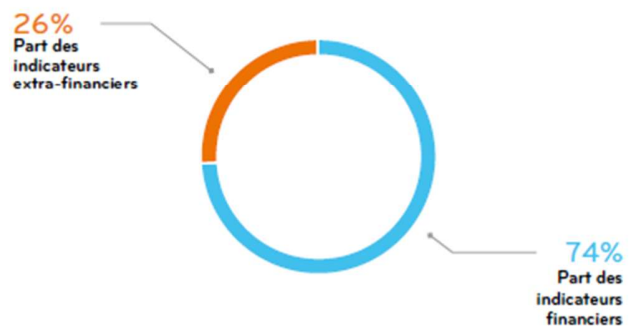
### 1.3. Politique de rémunération applicable aux directeurs généraux délégués

Présentation de la structure de rémunération 2024 de Pascal Grangé, directeur général délégué						
Rémunération fixe	Rémunération variable annuelle	Objectif borne basse (% rémunération fixe)	Objectif borne intermédiaire (% rémunération fixe)	Objectif borne haute (% rémunération fixe)		
950 000 €	P1 - Résultat opérationnel courant des activités	15,0%	25%	30%		
	P2 - Résultat net part du Groupe	20%	30%	40%		
	P3 - Excédent/(endettement) financier net	10%	30%	40%		
	P4 - Stratégie	5%	10%	10%		
	P5 - Extra-financier	40%	40%	40%		
	* Conformité	7,5%	7,5%	7,5%		
	* Santé-Sécurité	7,5%	7,5%	7,5%		
	* Climat-Environnement	10%	10%	10%		
	* Mixité	7,5%	7,5%	7,5%		
	* Management	7,5%	7,5%	7,5%		
	<b>TOTAL</b>	<b>90,0%</b>	<b>135%</b>	<b>160%</b>		
		Rémunération variable long terme	Objectif borne basse (en nombre d'actions)	Objectif borne intermédiaire (en nombre d'actions)	Objectif borne haute (en nombre d'actions)	
		A1 - ROCE (Moyenne 2024-2026) Groupe	9 800	25 500	35 800	
		A2.1 - TSR - Performance absolue (BY vs IBOXX)	4 550	4 550	4 550	
	A2.2 - TSR - Performance relative (BY vs Benchmark)	7 350	11 450	13 650		
	A3 - RSE (58% climat / 42% mixité)	21 000	21 000	21 000		
	* Climat	12 250	12 250	12 250		
	* Mixité	8 750	8 750	8 750		
	<b>TOTAL</b>	<b>42 700</b>	<b>62 500</b>	<b>75 000</b>		
Avantages en nature	Prévoyance et frais de santé	Retraite additive	Rémunération exceptionnelle	Indemnité de départ	Indemnité de non-concurrence	
cf. paragraphe ci-après	cf. paragraphe ci-après	cf. paragraphe ci-après	Néant	Néant	Néant	

Politique de rémunération 2024 du directeur général délégué (Pascal Grangé)



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

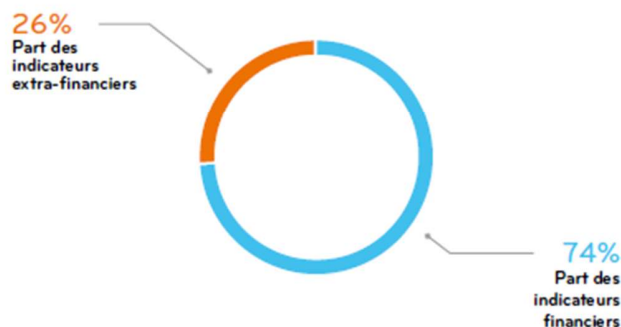


Présentation de la structure de rémunération 2024 d'Edward Bouygues, directeur général délégué					
Rémunération fixe	Rémunération variable annuelle		Objectif borne basse (% rémunération fixe)	Objectif borne intermédiaire (% rémunération fixe)	Objectif borne haute (% rémunération fixe)
650 000 €	P1 - Résultat opérationnel courant des activités		15,0%	25%	30%
	P2 - Résultat net part du Groupe		20%	30%	40%
	P3 - Excédent/(endettement) financier net		10%	30%	40%
	P4 - Stratégie		5%	10%	10%
	P5 - Extra-financier		40%	40%	40%
	• Conformité		7,5%	7,5%	7,5%
	• Santé-Sécurité		7,5%	7,5%	7,5%
	• Climat-Environnement		10%	10%	10%
	• Mixité		7,5%	7,5%	7,5%
	• Management		7,5%	7,5%	7,5%
	<b>TOTAL</b>		<b>90,0%</b>	<b>135%</b>	<b>160%</b>
	Rémunération variable long terme		Objectif borne basse (en nombre d'actions)	Objectif borne intermédiaire (en nombre d'actions)	Objectif borne haute (en nombre d'actions)
	A1 - ROCE (Moyenne 2024-2026) Groupe		7 800	19 000	28 800
	A2.1 - TSR - Performance absolue (BY vs IBOXX)		3 700	3 700	3 700
	A2.2 - TSR - Performance relative (BY vs Benchmark)		5 700	7 800	11 000
A3 - RSE (58% climat / 42% mixité)		16 500	16 500	16 500	
• Climat		9 625	9 625	9 625	
• Mixité		6 875	6 875	6 875	
<b>TOTAL</b>		<b>33 700</b>	<b>47 000</b>	<b>60 000</b>	
Avantages en nature	Prévoyance et frais de santé	Retraite additive	Rémunération exceptionnelle	Indemnité de départ	Indemnité de non-concurrence
cf. paragraphe ci-après	cf. paragraphe ci-après	cf. paragraphe ci-après	Néant	Néant	Néant

Politique de rémunération 2024 du directeur général délégué (Edward Bouygues)



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



## RÉMUNÉRATION FIXE

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

## RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE

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

Les critères conditionnant l'attribution de la rémunération variable annuelle sont les mêmes que ceux exposés précédemment pour le directeur général (cf. point 1.2 ci-dessus - Politique de rémunération applicable au directeur général - Rémunération variable annuelle).

#### **Méthode de détermination de la rémunération variable annuelle pour 2024**

La méthode de détermination de la rémunération variable des dirigeants mandataires sociaux repose sur les cinq primes distinctes P1, P2, P3, P4 et P5 telles que définies précédemment (cf. point 1.2 ci-dessus - Politique de rémunération applicable au directeur général - Méthode de détermination de la rémunération variable annuelle pour 2024).

#### **Plafond**

La somme des cinq primes P1, P2, P3, P4 et P5 ne peut jamais dépasser un plafond de 160 % de la rémunération fixe de Pascal Grangé et de celle d'Edward Bouygues.

#### **Condition de versement**

Les conditions de versement sont identiques à celles définies précédemment pour le directeur général (cf. point 1.2 ci-dessus - Politique de rémunération applicable au directeur général - Rémunération variable annuelle).

#### **Cessation de fonction**

En cas de départ d'un directeur général délégué en cours d'exercice, le montant de la part variable de sa rémunération au titre de l'exercice en cours sera déterminé au *pro rata* du temps de présence sur l'exercice considéré, et ce, en fonction du niveau de performance constaté et apprécié par le conseil d'administration pour chacun des critères initialement retenus. Le versement de cette rémunération sera soumis à l'approbation de l'assemblée générale dans les conditions prévues à l'article L. 22-10-34 du Code de commerce.

#### **RÉMUNÉRATION À LONG TERME**

Les directeurs généraux délégués sont éligibles à une rémunération à long terme.

Pascal Grangé et Edward Bouygues peuvent bénéficier d'une rémunération à long terme sous forme d'attribution gratuite, différée et conditionnelle d'actions de performance Bouygues existantes, aux fins de renforcer l'alignement des intérêts des dirigeants mandataires sociaux sur ceux des actionnaires, en tenant compte notamment de la performance boursière.

Ce dispositif de rémunération à long terme prévoit l'attribution d'un nombre maximum de 75 000 actions Bouygues à Pascal Grangé et de 60 000 actions Bouygues à Edward Bouygues au terme d'une période de trois ans (2024, 2025 et 2026). L'attribution des actions est soumise à une condition de présence et à la réalisation de conditions de performance au terme de cette période.

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

#### **Conditions de performance**

Les critères conditionnant l'attribution de la rémunération à long terme sont les mêmes que ceux exposés précédemment pour le directeur général (cf Point 1.2. ci-dessus - Politique de rémunération applicable au directeur général - Rémunération à long terme).

#### **Condition de présence**

La condition de présence afférente à l'attribution de la rémunération à long terme est la même que celle exposée précédemment pour le directeur général (cf Point 1.2. ci-dessus - Politique de rémunération applicable au directeur général - Condition de présence).

#### **Plafond**

Le conseil d'administration, sur proposition du comité de sélection et des rémunérations a proposé de revoir le poids respectif de la rémunération variable annuelle et de la rémunération à long terme dans la rémunération globale des dirigeants mandataires sociaux en vue de renforcer leur exposition au capital de la Société et d'assurer ainsi un meilleur

alignement de leurs intérêts avec ceux des actionnaires. En conséquence, la fixation d'un plafond de 100 % de la rémunération fixe et variable des bénéficiaires est supprimé.

#### **Conservation - Couverture**

L'obligation de conservation des actions qui seraient attribuées aux bénéficiaires au titre de la rémunération à long terme est la même que celle exposée précédemment pour le directeur général (2.4.1.2.B – Politique de rémunération applicable au directeur général – Conservation - Couverture).

#### **AVANTAGES EN NATURE**

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

#### **RÉGIMES DE PROTECTION SOCIALE**

Les directeurs généraux délégués bénéficient des régimes collectifs obligatoires de retraite, de prévoyance et de frais de santé en vigueur au sein de la Société dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés.

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

#### **RÉGIMES DE RETRAITE ADDITIVE POUR LES PÉRIODES ANTÉRIEURES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2024**

Pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2023, les directeurs généraux délégués ont bénéficié d'un régime de retraite à droits acquis relevant de l'article L. 137-11-2 du Code de la Sécurité sociale.

A cet effet, les directeurs généraux délégués étaient éligibles à ce régime de retraite et pouvaient acquérir des droits à rente (0,92 % de la rémunération de référence par an) sous réserve de la réalisation des conditions de performance précisées dans la section 2.4.1.2 du document d'enregistrement universel 2022 dans la partie « Politique de rémunération applicable au directeur général et aux directeurs généraux délégués ».

Dans la mesure où ce régime de retraite additive relevant de l'article L. 137-11-2 du Code de la Sécurité sociale était plafonné à huit fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS), le conseil d'administration avait décidé, sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations, que la fraction des droits excédant huit fois le PASS soit attribuée sous forme d'actions de performance, dans les conditions prévues aux articles L. 225-197-1 et suivants et L. 22-10-59 et suivants du Code de commerce, au bénéfice des membres du comité de direction générale.

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

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

Au 31 décembre 2023, les droits des directeurs généraux délégués n'avaient pas atteint ce plafond de huit fois le PASS (351 936 euros en 2023).

Pour mémoire, la société Bouygues avait transféré les droits aléatoires constitués antérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2020 au titre du régime relevant de l'article L.137-11 du Code de la sécurité sociale vers ce contrat à droits acquis relevant de l'article L.137-11-2 du Code de la sécurité sociale.

Les directeurs généraux délégués ne pourront plus acquérir de nouveaux droits au titre de ce régime « article L.137-11-2 du Code de la sécurité sociale » à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024.

#### **RÉGIMES DE RETRAITE « ARTICLE 82 » À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2024**

Comme indiqué précédemment pour le directeur général, le conseil d'administration du 26 février 2024, après avoir pris connaissance des recommandations du comité de sélection et des rémunérations, a décidé de mettre en place, au profit des

membres de son comité de direction générale, un régime collectif d'assurance de retraite à adhésion individuelle et facultative relevant de l'article 82 du Code général des impôts en lieu et place du régime relevant de l'article L.137-11-2 du Code de la sécurité sociale.

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

Les directeurs généraux délégués sont bénéficiaires du régime dans les mêmes conditions et selon les mêmes modalités que celles exposées dans le cadre de la politique de rémunération applicable au directeur général, leurs droits étant conditionnés à la réalisation de la même condition de performance.

Cependant, les directeurs généraux délégués ne verront pas leurs droits convertis en actions comme cela est prévu pour le directeur général.

#### **INDEMNITÉ EN CAS DE CESSATION DE FONCTION**

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

#### **INDEMNITÉ DE NON-CONCURRENCE**

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

## 2. RÉMUNÉRATIONS DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX EN 2023

Les informations suivantes sont requises par les articles L. 22-10-8 et L. 22-10-34 paragraphe II du Code de commerce et reprennent les principes et critères approuvés par les cinquième, sixième et septième résolutions de l'assemblée générale du 27 avril 2023. Le conseil d'administration a constamment pris en compte les évolutions du code Afep-Medef relatives aux rémunérations des dirigeants ainsi que du guide d'application du code Afep-Medef publié par le Haut Comité de gouvernement d'entreprise.

Les principes et les critères de la rémunération variable annuelle et à long terme décidés par le conseil d'administration du 22 février 2023 ont été approuvés par l'assemblée générale du 27 avril 2023 (résolution n°7). Le conseil du 26 février 2024 a procédé à l'évaluation de la performance 2023 des dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

### 2.1. Rémunération de Martin Bouygues au titre de l'exercice 2023

Présentation de la structure de rémunération de Martin Bouygues au titre de l'exercice 2023				
Rémunération fixe	Rémunération d'administrateur	Avantages en nature	Frais de santé	Retraite additive
490 000 €	70 000 €	27 405 €	1 320 €	Aucun droit au titre de l'exercice 2023

#### RÉMUNÉRATION FIXE

Au titre de l'exercice 2023, Martin Bouygues a perçu une rémunération fixe annuelle brute de 490 000 euros.

#### AUTRES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION

##### Régime de protection sociale

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

Les cotisations versées au titre de ce régime s'élèvent à 1 320 euros au titre de l'exercice 2023.

##### Retraite additive

Martin Bouygues ne peut plus acquérir depuis 2019 de droits à retraite supplémentaires car les droits acquis antérieurement ont atteint le plafond retenu par le conseil d'administration, soit huit fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

#### AUTRES FORMES DE RÉMUNÉRATION

Martin Bouygues a bénéficié d'une voiture de fonction à laquelle s'ajoute la mise à sa disposition, pour ses besoins personnels, d'un(e) assistant(e) à temps partiel et d'un chauffeur-agent de sécurité.

Ces avantages ont une valeur de 27 405 euros conformément à la méthode de valorisation retenue.

#### RÉMUNÉRATION ALLOUÉE AU TITRE DE SON MANDAT D'ADMINISTRATEUR

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



## 2.2. Rémunération d'Olivier Roussat au titre de l'exercice 2023

Présentation de la structure de rémunération d'Olivier Roussat au titre de l'exercice 2023						
Rémunération fixe	Rémunération variable annuelle	Objectif borne basse (% rémunération fixe)	Objectif borne intermédiaire (% rémunération fixe)	Objectif borne haute (% rémunération fixe)	Résultat 2023 (% rémunération fixe)	
1 500 000 €	P1 - Résultat opérationnel courant	12,5%	25%	35%	28,2%	
	P2 - Résultat net part du Groupe	20%	40%	50%	36,8%	
	P3 - Excédent/(endettement) financier net	15%	30%	40%	40,0%	
	P4 - Stratégie	15%	15%	15%	13,5%	
	P5 - Extra-financier *	40%	40%	40%	33,7%	
	• Conformité	10%	10%	10%	10,0%	
	• Santé-Sécurité	5%	5%	5%	2,2%	
	• Climat-Environnement	10%	10%	10%	8,5%	
	• Mixité	5%	5%	5%	4,6%	
	• Management	10%	10%	10%	8,4%	
	<b>TOTAL</b>		<b>102,5%</b>	<b>150%</b>	<b>180%</b>	<b>152,2%</b> soit 2 282 500 €
		Rémunération variable à long terme <sup>b</sup>	Objectif (nombre d'actions)		Résultat 2021-2023 (nombre d'actions)	
	A1 - ROCE Groupe 2021-2023	40 000		40 000		
	A2 - Cours de Bourse Bouygues (TSR) 2021-2023	20 000		0		
	A3 - Climat et Mixité	20 000		17 250		
	• Climat-Environnement	10 000		8 000		
	• Mixité	10 000		9 250		
	<b>TOTAL</b>	<b>80 000</b>		<b>57 250</b>		
Avantages en nature	Prévoyance et frais de santé	Retraite additive		Rémunération d'administrateur		
40 478 €	39 091 €	0,92% Rémunération de référence au titre de l'année 2023 (équivalent de la prime en actions)		60 500 €		

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

(b) Le plan d'actions de performance mis en place par le conseil d'administration du 25 août 2021, conformément à la politique de rémunération 2021 applicable aux dirigeants mandataires sociaux approuvée par l'assemblée générale du 22 avril 2021, est arrivé à son terme.

Rémunération ex post 2023 du directeur général (Olivier Roussat)





## RÉMUNÉRATION FIXE

Au titre de l'exercice 2023, Olivier Roussat a perçu une rémunération fixe annuelle brute de 1 500 000 euros.

## RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE

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

Pour rappel, en 2023, les objectifs extra-financiers étaient les suivants :

- **Conformité** (max. 10 % RF), dont les objectifs retenus étaient l'engagement personnel via des prises de parole traçables en matière de conformité, la prise de sanctions adaptées en cas de manquements avérés à l'éthique, ainsi que la diffusion/promotion du nouveau dispositif d'alerte.

**Atteinte** : L'objectif conformité a été évalué comme intégralement atteint, ouvrant droit à 10 % de la rémunération fixe au titre de l'exercice 2023.

- **Santé-Sécurité** (max. 5 % RF) : amélioration du taux de fréquence des accidents du travail par rapport à l'exercice 2022.

**Atteinte** : Cet objectif a été évalué comme partiellement atteint, à hauteur de 2,2 % de la rémunération fixe. Le taux de fréquence s'est amélioré. Cependant, l'année 2023 a été marquée par un accident dramatique chez Bouygues Construction qui a entraîné le décès de 20 personnes dont 19 collaborateurs.

- **Climat-Environnement** (max. 10 % RF) : obtention ou maintien du label SBTi et contribution à la formalisation et à la mise en place du plan d'action visant à atteindre le niveau A ou A- pour le Carbon Disclosure Project en 2024. La corrélation « volume d'émission de GES » et cycle financier/process de l'entreprise, ainsi que des objectifs par métier concernant l'environnement et l'enjeu de décarbonation.

**Atteinte** : Tous les métiers du Groupe ont progressé dans la mise en œuvre effective de leur plan Climat avec une reconnaissance SBTi de toutes les trajectoires (hors Equans), l'intégration dans le cycle de management de l'entreprise avec en particulier la mise en place d'un dialogue stratégique spécifique et l'atteinte d'objectifs sur des actions de décarbonation propres à chaque métier. Néanmoins, le groupe Bouygues s'est maintenu à une note B du CDP Climat.

L'objectif Climat-Environnement a ainsi été évalué comme atteint, au titre de l'exercice 2023, à hauteur de 8.5 % de la rémunération fixe.

- **Mixité** (max. 5 % RF) : dans le cadre du plan Mixité et en vue de l'atteinte des ambitions du Groupe sur le sujet, un indicateur de mixité pour tous les métiers (part des femmes cadres en France ou assimilés à l'international) et un indicateur spécifique à chaque métier (taux de promotion des femmes, part des femmes managers, pourcentage du recrutement de femmes dans certaines filières techniques, part des femmes dans les organes de direction, formation sur l'inclusion).

**Atteinte** : Le Groupe poursuit ses efforts afin d'atteindre les objectifs ambitieux du plan Mixité 2021 – 2023. Au 31 décembre 2023, plus de 90% des objectifs ont été atteints par l'ensemble des métiers (recrutements dans les filières technique, part des femmes dans l'ensemble des cadres, formations pour l'inclusion ...).

L'atteinte de l'objectif Mixité a été évaluée, au titre de l'exercice 2023, à hauteur de 4.6 % de la rémunération fixe.

- **Management** (max. 10 % RF) : objectif de performance managériale, apprécié au travers notamment de la mise en place de dispositifs de suivi de l'engagement des collaborateurs ainsi que le principe d'enquêtes et de sanctions systématiques en cas de harcèlement avéré, moral ou sexuel.

**Atteinte** : Cet objectif, qui a été évalué sur la base de la moyenne des résultats des métiers, est atteint à hauteur de 8,4 % de RF.

A la suite de l'évaluation de l'ensemble de ces objectifs, le conseil d'administration du 26 février 2024, sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations, a considéré que l'atteinte de l'ensemble des critères extra-financiers ouvrait droit à une part de rémunération variable égale à 33,7 % de la rémunération fixe.

Olivier Roussat est ainsi éligible à une rémunération variable annuelle brute de 2 282 500 euros au titre de l'année 2023.

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

## RÉMUNÉRATION À LONG TERME

### Attribution d'actions de performance au titre du plan de rémunération à long terme 2023-2025

L'assemblée générale du 27 avril 2023 a approuvé, dans le cadre de la politique de rémunération 2023, le principe d'une rémunération à long terme sous forme d'attribution gratuite, différée et conditionnelle d'actions de performance pour les mandataires sociaux exécutifs afin de renforcer l'alignement de leurs intérêts avec ceux des actionnaires.

Le conseil d'administration du 27 juillet 2023, sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations, a attribué à Olivier Roussat un nombre maximum de 100 000 actions, sous conditions de présence et de performance calculées sur trois ans, d'une valeur totale de 925 960 euros à la date de leur attribution. Ces conditions sont détaillées dans le document d'enregistrement universel 2022, au 2.4.1.2 B (Politique de rémunération applicable au directeur général – Rémunération à long terme).

### Acquisition d'actions de performance au titre du plan de rémunération à long terme 2021-2023

Par ailleurs, le conseil d'administration du 25 août 2021, sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations et conformément à la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale des actionnaires du 22 avril 2021 (cinquième résolution), avait attribué à Olivier Roussat un nombre maximum de 80 000 actions sous conditions de présence et de performance appréciées sur trois ans (2021, 2022 et 2023).

Afin de prendre en compte les impacts de l'acquisition d'Equans sur ce plan de rémunération à long terme 2021-2023, le conseil d'administration, sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations, a procédé en novembre 2022 aux ajustements précisés ci-dessous, comme indiqué dans le document d'enregistrement universel 2022, à la section 2.4.2.2.A.

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

- **A1 = ROCE (Rentabilité des capitaux investis).** Ce critère a pour objet de mesurer la création de valeur moyenne du groupe Bouygues sur la période 2021-2023. Il est déterminé en comparant la moyenne des ROCE réalisés au cours des trois exercices aux bornes suivantes :
  - Une borne « basse » correspondant au nouveau moyen historique du coût moyen pondéré au capital du groupe Bouygues ;
  - Une borne « intermédiaire » correspondant au niveau de ROCE réalisé par le groupe Bouygues en 2019 avant la survenance de la crise sanitaire ; et
  - Une borne « haute » qui matérialise une surperformance par rapport à l'ambition de la borne intermédiaire.

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

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

Néanmoins, dans les premières années, un impact dilutif de cette acquisition sur la moyenne des ROCE 2021-2023 du Groupe est attendu.

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

#### Atteinte à l'issue du plan :

L'objectif de ROCE ayant été atteint en borne haute, 100 % des actions allouées au titre de ce critère sont acquises.

- **A2 = TSR.** Ce critère a pour objet de mesurer, sur la période de trois ans, la performance de l'action Bouygues par rapport à des indices sectoriels reflétant les principales activités du groupe Bouygues (STOXX® Europe 600 *Construction & Materials*, STOXX® Europe 600 *Telecommunications* et STOXX® Europe 600 *Media*) de la manière suivante :
  - Borne « basse » : performance du cours de Bouygues égale à celle du *benchmark* ;
  - Borne « intermédiaire » : performance du cours de Bouygues supérieure de 0,5 point à celle du *benchmark* ; et
  - Borne « haute » : performance du cours de Bouygues supérieure de 1 point à celle du *benchmark*.

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

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

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

Les bornes n'ont pas été ajustées.

### **Atteinte à l'issue du plan :**

L'objectif de TSR n'ayant pas été atteint en borne basse, aucune action n'a été acquise au titre de ce critère.

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

##### **▪ Climat :**

- Plans d'investissement qui soutiennent les leviers d'actions de la stratégie Climat ;
- Analyse des leviers qui permettront l'atteinte de la neutralité carbone en 2050 ;
- Méthodologie commune de calcul du carbone évité dans les offres commerciales.

##### **Atteinte à l'issue du plan :**

Au terme du plan 2021-2023, les leviers d'actions et les dépenses contribuant à la stratégie ont été identifiées. Une méthodologie sur le calcul de carbone évité a été mise au point sur une partie des activités. En revanche, la direction générale considère qu'il est prioritaire de fournir à nos parties prenantes des preuves tangibles de la crédibilité de nos trajectoires de décarbonation d'ici 2030 avant de s'engager formellement sur un objectif de contribution à la neutralité carbone. Le niveau d'atteinte des objectifs sur ce critère a ainsi été évalué à 80 %.

##### **▪ Mixité :**

- Atteinte par chacun des métiers des critères définis dans le plan mixité 2021 - 2023 (% de femmes cadres, % de femmes managers, % de femmes « top talents », % de femmes dans les instances dirigeantes) ;
- Atteinte d'objectifs « Groupe » dans le périmètre « monde » (% de femmes managers, % de femmes dans les instances dirigeantes).

### **Atteinte à l'issue du plan :**

Au terme de ce plan 2021-2023, la part des femmes managers dont l'objectif était fixé à 20,6 % a atteint 23 % (hors Equans). De plus, la part des femmes dans les comités exécutifs des différents métiers dont l'objectif était fixé à 29,7 % a atteint 30 % (hors Equans). En revanche, un troisième indicateur sur ce critère mesuré sur la moyenne des objectifs mixité au sein des métiers n'a été que partiellement rempli. Le niveau d'atteinte des objectifs sur ce critère a ainsi été évalué à 92,5 %.

Sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations, le conseil d'administration du 26 février 2024 a procédé à l'évaluation des conditions de performance de ce plan tel qu'indiqué ci-dessus. Il a constaté qu'Olivier Roussat acquiert ainsi définitivement 57 250 actions de performance au titre de ce plan, sous réserve de l'approbation de la prochaine assemblée générale.

La valeur totale de ces actions s'élève à 544 917 euros à la date de leur attribution.

Conformément aux recommandations du code Afep-Medef, Olivier Roussat devra conserver au nominatif jusqu'au terme de ses fonctions au sein du Groupe un nombre d'actions minimum représentant l'équivalent de 1,5 fois sa rémunération annuelle fixe. Tant que cet objectif de détention ne serait pas atteint, 60 % des actions qui lui seraient effectivement livrées seraient soumises à conservation.

À la connaissance de la Société, aucun instrument de couverture des actions susceptibles d'être attribuées dans le cadre de ce dispositif de rémunération à long terme n'a été mis en place. Le directeur général a, par ailleurs, pris l'engagement formel de ne pas recourir à des opérations de couverture de leur risque.

## **AUTRES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION**

### **Régimes de protection sociale**

Olivier Roussat a bénéficié des régimes collectifs obligatoires de retraite, de prévoyance et de frais de santé en vigueur au sein de la Société, dans les mêmes conditions que celles applicables aux autres collaborateurs salariés.

Les cotisations versées au titre de la couverture prévoyance et frais de santé s'élèvent à 39 091 euros au titre de l'exercice 2023.

### **Retraite additive**

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

Olivier Roussat était éligible à ce régime de retraite.

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

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

Olivier Roussat était éligible à ce régime dont les caractéristiques sont précisées au 2.4.1.2 du document d'enregistrement universel 2022 (cf. « Politique de rémunération applicable au directeur général / Rémunération totale et avantages de toutes nature / Régimes de retraite additive »), et soumis en particulier à des conditions de performance rappelées ci-dessous.

Au titre de l'exercice 2023, le conseil d'administration du 26 février 2024 a constaté que la moyenne des résultats nets consolidés part du Groupe (RNC) réalisés en 2021, 2022 et 2023 est supérieure à celle prévue par les Plans d'affaires de ces mêmes années et, en conséquence a considéré qu'Olivier Roussat a acquis des droits à pension qui s'élèvent à 0,92 % de sa rémunération de référence.

Au titre de ce régime, le montant estimatif de la rente annuelle au 31 décembre 2023 est de 32 816 euros.

Toutefois, les droits au titre de ce régime ne pouvant pas excéder huit fois le PASS, et les droits acquis par Olivier Roussat au titre de ce régime ayant atteint ce plafond (329 088 euros en 2021), Olivier Roussat ne pourra liquider les droits acquis au titre de 2023 en numéraire et sous forme de rente.

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

En lieu et place de la rente annuelle susvisée, le conseil d'administration du 26 février 2024 a approuvé l'attribution à Olivier Roussat d'un nombre d'actions de performance qui sera égal à un montant équivalent aux coûts de financement de ses droits divisé par le cours de l'action de la Société au lendemain de l'assemblée générale du 25 avril 2024.

Ces actions seront attribuées conformément aux principes applicables au régime de retraite additive avec une entrée en jouissance progressive de l'avantage. Elles ne seront acquises au bénéficiaire qu'à la date de son départ ou de mise à la retraite, sous réserve de l'approbation de ladite assemblée générale.

A compter du départ ou de la mise à la retraite du directeur général, les actions acquises seront soumises à une obligation de conservation exigeante imposant au bénéficiaire de ne pouvoir céder les actions acquises que progressivement et par tranche et de conserver une partie des actions sur une période allant jusqu'à quinze ans.

Il est précisé également qu'Olivier Roussat, qui était déjà bénéficiaire de ce régime au titre de ses droits à pension 2022, s'est vu attribuer, au lendemain de l'assemblée générale du 27 avril 2023 ayant approuvé cette attribution, 30 124 actions qui ne seront acquises qu'à la date de départ à la retraite et qui sont soumises aux mêmes caractéristiques que celles mentionnées ci-dessus.



### 2.3. Rémunération de Pascal Grangé au titre de l'exercice 2023

Présentation de la structure de rémunération de Pascal Grangé au titre de l'exercice 2023						
Rémunération fixe	Rémunération variable annuelle	Objectif borne basse (% rémunération fixe)	Objectif borne intermédiaire (% rémunération fixe)	Objectif borne haute (% rémunération fixe)	Résultat 2023 (% rémunération fixe)	
945 536 €	P1 - Résultat opérationnel courant	12,5%	25%	35%	28,2%	
	P2 - Résultat net part du Groupe	20%	40%	50%	36,8%	
	P3 - Excédent/(endettement) financier net	15%	30%	40%	40,0%	
	P4 - Stratégie	15%	15%	15%	13,5%	
	P5 - Extra-financier *	40%	40%	40%	33,7%	
	• Conformité	10%	10%	10%	10,0%	
	• Santé-Sécurité	5%	5%	5%	2,2%	
	• Climat-Environnement	10%	10%	10%	8,5%	
	• Mixité	5%	5%	5%	4,6%	
	• Management	10%	10%	10%	8,4%	
	<b>TOTAL</b>		<b>102,5%</b>	<b>150%</b>	<b>180%</b>	<b>152,2%</b> soit 1 438 791 €
	Rémunération variable à long terme <sup>b</sup>		Objectif (nombre d'actions)		Résultat 2021-2023 (nombre d'actions)	
	A1 - ROCE Groupe 2021-2023		20 000		20 000	
A2 - Cours de Bourse Bouygues (TSR) 2021-2023		10 000		0		
A3 - Climat et Mixité		10 000		8 625		
• Climat-Environnement		5 000		4 000		
• Mixité		5 000		4 625		
<b>TOTAL</b>		<b>40 000</b>		<b>28 625</b>		
Avantages en nature	Prévoyance et frais de santé	Retraite additive		Rémunération d'administrateur		
9 945 €	23 323 €	0,92% Rémunération de référence au titre de l'année 2023		93 477 €		

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

(b) Le plan d'actions de performance mis en place par le conseil d'administration du 25 août 2021, conformément à la politique de rémunération 2021 applicable aux dirigeants mandataires sociaux approuvée par l'assemblée générale du 22 avril 2021, est arrivé à son terme.

Rémunération ex post 2023 du directeur général délégué (Pascal Grangé)



## **RÉMUNÉRATION FIXE**

Au titre de l'exercice 2023, Pascal Grangé a perçu une rémunération fixe annuelle brute de 945 536 euros au titre de ses fonctions de directeur général délégué.

## **RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE**

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

À la suite de l'évaluation des critères extra-financiers, le conseil d'administration du 26 février 2024 a apprécié l'atteinte de ces critères à hauteur de 33,7 % de la rémunération fixe (ces critères sont rappelés ci-avant).

Pascal Grangé est éligible à une rémunération variable annuelle brute de 1 438 791 euros titre de l'année 2023.

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

## **RÉMUNÉRATION À LONG TERME**

### **Attribution d'actions de performance au titre du plan de rémunération à long terme 2023-2025**

L'assemblée générale du 27 avril 2023 a approuvé, dans le cadre de la politique de rémunération 2023, le principe d'une rémunération à long terme sous forme d'attribution d'actions gratuites pour les mandataires sociaux exécutifs afin de renforcer l'alignement de leurs intérêts avec ceux des actionnaires.

Le conseil d'administration du 27 juillet 2023, sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations, a attribué à Pascal Grangé un nombre maximum de 50 000 actions sous conditions de présence et de performance calculées sur trois ans d'une valeur totale de 462 980 euros à la date de leur attribution. Ces conditions sont détaillées dans le document d'enregistrement universel 2022, au 2.4.1.2 B (Politique de rémunération applicable au directeur général – Rémunération à long terme).

### **Acquisition d'actions de performance au titre du plan de rémunération à long terme 2021-2023**

Par ailleurs, le conseil d'administration du 25 août 2021, sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations et conformément à la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale des actionnaires du 22 avril 2021 (cinquième résolution), avait attribué à Pascal Grangé un nombre maximum de 40 000 actions sous conditions de présence et de performance appréciées sur trois ans (2021, 2022 et 2023).

Sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations, le conseil d'administration du 26 février 2024 a procédé à l'évaluation des conditions de performance de ce plan, tel que décrit ci-dessus à la section afférente au directeur général. Il a constaté que Pascal Grangé acquiert ainsi définitivement 28 625 actions de performance au titre de ce plan, sous réserve de l'approbation de la prochaine assemblée générale.

La valeur totale de ces actions s'élève à 272 458 euros à la date de leur attribution.

Les conditions d'attribution et de conservation de ces actions sont identiques à celles définies précédemment pour le directeur général (cf. point 2.2 ci-dessus – Rémunération à long terme).

## **AUTRES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION**

### **Régimes de protection sociale**

Pascal Grangé a bénéficié des régimes collectifs obligatoires de retraite, de prévoyance et de frais de santé en vigueur au sein de la Société, dans les mêmes conditions que celles applicables aux autres collaborateurs salariés.

Les cotisations versées au titre de la couverture prévoyance et frais de santé s'élèvent à 23 323 euros au titre de l'exercice 2023.

### **Retraite additive**

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

Pascal Grangé était éligible à ce régime dont les caractéristiques sont précisées au 2.4.1.2 du document d'enregistrement universel 2022 (cf. « Politique de rémunération applicable au directeur général / Rémunération totale et avantages de toutes

nature / Régimes de retraite additive »), et soumis en particulier à des conditions de performance rappelées ci-dessus dans la section afférente au directeur général.

Au titre de l'exercice 2023, le conseil d'administration du 26 février 2024 a constaté que la moyenne des résultats nets consolidés part du Groupe (RNC) réalisés en 2021, 2022 et 2023 est supérieure à celle prévue par les Plans d'affaires de ces mêmes années et, en conséquence a considéré que Pascal Grangé a acquis des droits à pension qui s'élèvent à 0,92 % de sa rémunération de référence.

Au titre de ce régime, le montant estimatif de la rente annuelle au 31 décembre 2023 est de 20 362 euros.

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

Pascal Grangé n'est pas éligible à ce dispositif car les droits qu'il a acquis à ce jour n'atteignent pas le plafond fixé de huit fois le PASS.

#### **AUTRES FORMES DE RÉMUNÉRATION**

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

Ces avantages ont une valeur de 9 945 euros conformément à la méthode de valorisation retenue.

#### **RÉMUNÉRATION VERSÉE PAR UNE ENTREPRISE DANS LE PÉRIMÈTRE DE CONSOLIDATION**

Au titre de ses mandats de représentant de la Société, administrateur, au sein de filiales du Groupe, Pascal Grangé a perçu une rémunération s'élevant au total à 93 477 euros.



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

Présentation de la structure de rémunération d'Edward Bouygues au titre de l'exercice 2023						
Rémunération fixe	Rémunération variable annuelle	Objectif borne basse (% rémunération fixe)	Objectif borne intermédiaire (% rémunération fixe)	Objectif borne haute (% rémunération fixe)	Résultat 2023 (% rémunération fixe)	
642 560 €	P1 - Résultat opérationnel courant	12,5%	25%	35%	28,2%	
	P2 - Résultat net part du Groupe	20%	40%	50%	36,8%	
	P3 - Excédent/(endettement) financier net	15%	30%	40%	40,0%	
	P4 - Stratégie	15%	15%	15%	13,5%	
	P5 - Extra-financier <sup>a</sup>	40%	40%	40%	33,7%	
	• Conformité	10%	10%	10%	10,0%	
	• Santé-Sécurité	5%	5%	5%	2,2%	
	• Climat-Environnement	10%	10%	10%	8,5%	
	• Mixité	5%	5%	5%	4,6%	
	• Management	10%	10%	10%	8,4%	
	<b>TOTAL</b>		<b>102,5%</b>	<b>150%</b>	<b>180%</b>	<b>152,2%</b> soit 977 762 €
		Rémunération variable à long terme <sup>b</sup>	Objectif (nombre d'actions)		Résultat 2021-2023 (nombre d'actions)	
		A1 - ROCE Groupe 2021-2023	10 000		10 000	
	A2 - Cours de Bourse Bouygues (TSR) 2021-2023	5 000		0		
	A3 - Climat et Mixité	5 000		4 313		
	• Climat-Environnement	2 500		2 000		
	• Mixité	2 500		2 313		
	<b>TOTAL</b>	<b>20 000</b>		<b>14 313</b>		
Avantages en nature	Prévoyance et frais de santé	Retraite additive	Rémunération d'administrateur	Rémunération Bouygues Telecom <sup>c</sup>		
2 867 €	6 400 €	0,92% Rémunération de référence au titre de l'année 2023	12 500 €	100 000 €		

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

(b) Le plan d'actions de performance mis en place par le conseil d'administration du 25 août 2021, conformément à la politique de rémunération 2021 applicable aux dirigeants mandataires sociaux approuvée par l'assemblée générale du 22 avril 2021, est arrivé à son terme.

(c) au titre de son mandat de président du conseil d'administration

Rémunération ex post 2023 du directeur général délégué (Edward Bouygues)



## **RÉMUNÉRATION FIXE**

Au titre de l'exercice 2023, Edward Bouygues a perçu une rémunération fixe annuelle brute de 642 560 euros au titre de ses fonctions de directeur général délégué.

## **RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE**

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

À la suite de l'évaluation des critères extra-financiers, le conseil d'administration du 26 février 2024 a apprécié l'atteinte de ces critères à hauteur de 33,7 % de la rémunération fixe (ces critères sont rappelés ci-avant).

Edward Bouygues est éligible à une rémunération variable annuelle brute de 977 762 euros au titre de l'année 2023.

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

## **RÉMUNÉRATION À LONG TERME**

### **Attribution d'actions de performance au titre du plan de rémunération à long terme 2023-2025**

L'assemblée générale du 27 avril 2023 a approuvé, dans le cadre de la politique de rémunération 2023, le principe d'une rémunération à long terme sous forme d'attribution d'actions gratuites pour les mandataires sociaux exécutifs afin de renforcer l'alignement de leurs intérêts avec ceux des actionnaires.

Le conseil d'administration du 27 juillet 2023, sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations, a attribué à Edward Bouygues un nombre maximum de 40 000 actions sous conditions de présence et de performance calculées sur trois ans d'une valeur totale de 370 384 euros à la date de leur attribution.

Ces conditions sont détaillées dans le document d'enregistrement universel 2022, au 2.4.1.2 B (Politique de rémunération applicable au directeur général – Rémunération à long terme).

### **Acquisition d'actions de performance au titre du plan de rémunération à long terme 2021-2023**

Par ailleurs, le conseil d'administration du 25 août 2021, sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations et conformément à la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale des actionnaires du 22 avril 2021 (cinquième résolution), avait attribué à Edward Bouygues un nombre maximum de 20 000 actions sous conditions de présence et de performance appréciées sur trois ans (2021, 2022 et 2023).

Sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations, le conseil d'administration du 26 février 2024 a procédé à l'évaluation des conditions de performance de ce plan, tel que décrit ci-dessus à la section afférente au directeur général. Il a constaté qu'Edward Bouygues acquiert définitivement 14 313 actions de performance au titre de ce plan, sous réserve de l'approbation de la prochaine assemblée générale.

La valeur totale de ces actions s'élève à 136 234 euros à la date de leur attribution.

Les conditions d'attribution et de conservation de ces actions sont identiques à celles définies précédemment pour le directeur général (cf. point 2.2 ci-dessus – Rémunération à long terme).

## **AUTRES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION**

### **Régimes de protection sociale**

Edward Bouygues a bénéficié des régimes collectifs obligatoires de retraite, de prévoyance et de frais de santé en vigueur au sein de la Société, dans les mêmes conditions que celles applicables aux autres collaborateurs salariés.

Les cotisations versées au titre de la couverture prévoyance et frais de santé s'élèvent à 6 400 euros au titre de l'exercice 2023.

### **Retraite additive**

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

Edward Bouygues était éligible à ce régime dont les caractéristiques sont précisées au 2.4.1.2 du document d'enregistrement universel 2022 (cf. « Politique de rémunération applicable au directeur général / Rémunération totale et avantages de toutes nature / Régimes de retraite additive »), et soumis en particulier à des conditions de performance rappelées ci-dessus dans la section afférente au directeur général.

Au titre de l'exercice 2023, le conseil d'administration du 26 février 2024 a constaté que la moyenne des résultats nets consolidés part du Groupe (RNC) réalisés en 2021, 2022 et 2023 est supérieure à celle prévue par les Plans d'affaires de

ces mêmes années et, en conséquence a considéré qu'Edward Bouygues a acquis des droits à pension qui s'élèvent à 0,92 % de sa rémunération de référence.

Au titre de ce régime, le montant estimatif de la rente annuelle au 31 décembre 2023 est de 12 743 euros.

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

Edward Bouygues n'est pas éligible à ce dispositif car les droits qu'il a acquis à ce jour n'atteignent pas le plafond fixé de huit fois le PASS.

#### **AUTRES FORMES DE RÉMUNÉRATION**

Edward Bouygues a bénéficié d'une voiture de fonction.

Cet avantage a une valeur de 2 867 euros conformément à la méthode de valorisation retenue.

#### **RÉMUNÉRATION VERSÉE PAR UNE ENTREPRISE DANS LE PÉRIMÈTRE DE CONSOLIDATION**

Au titre de ses mandats exercés au sein de Bouygues Telecom, Edward Bouygues a perçu une rémunération qui s'élève au total à 112 500 euros.