



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU 25 AVRIL 2024

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 25 avril 2024.

Les réponses figurant ci-dessous sont apportées par le directeur général, sur délégation du conseil d'administration du 26 février 2024, conformément à l'article L. 225-108 du Code de commerce.

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

De très nombreuses informations sont disponibles dans le Rapport Intégré 2023 et le Document d'Enregistrement Universel 2023, tous deux consultables sur le site www.bouygues.com.

Dans le cadre de l'entrée en vigueur de la CSRD, le Groupe travaille à l'élaboration de sa matrice de double matérialité. Ce travail étant en cours, nous ne sommes pas à date en mesure de qualifier précisément les deux matérialités des items figurant dans l'excel mis à notre disposition.

ENVIRONNEMENT







Question 1

a) Pourriez-vous rappeler vos objectifs de décarbonation à horizon court, moyen et long termes sur vos trois scopes (en valeur absolue et en intensité) ? Pour chacun de vos objectifs, explicitez les principales actions prévues permettant d'atteindre ces objectifs (merci de préciser le pourcentage de contribution à l'objectif de chaque action).

La diversité des activités du groupe Bouygues, au travers de ses six métiers, implique que chacun d'entre eux développe des objectifs de réduction spécifiques en phase avec les recommandations et méthodologies développées par le Science Based Targets Initiative (SBTi). Cinq des six métiers du Groupe ont fait valider leurs objectifs de décarbonation par l'initiative SBT : Colas en 2021, Bouygues Telecom en 2022, et Bouygues Immobilier, TF1 et Bouygues Construction en 2023. Equans, qui a rejoint le groupe Bouygues au 4ème trimestre 2022, a finalisé l'audit de son empreinte carbone mondiale ; il a déposé son dossier auprès du SBTi fin mars 2024 et vise une validation de sa trajectoire carbone avant la fin de l'année 2024, sous réserve du délai d'instruction des dossiers par le SBTi.

L'année cible des objectifs des 5 métiers dont la trajectoire est validée, est 2030 (hors Bouygues Telecom pour lequel l'année cible est 2027). Bouygues Immobilier s'est par ailleurs engagé sur le plus long terme à horizon 2050. Dans le cadre de sa trajectoire Net Zero, Bouygues Immobilier s'est engagé à réduire ses émissions de CO2 de 90% par rapport à 2021, tous scopes confondus.

Trajectoires de décarbonation des métiers du Groupe, telles que validées par le SBTi^a

Métiers						
Année de validation par SBTi	2023	2023	2021	Visée pour 2024 ^b	2023	2022
Objectifs scopes 1 et 2	-40,0%	-42,0%	-30,0%	N/A	-42,0%	-29,4%
Objectifs scope 3	-30,0% sur le scope 3 amont aval B (en relatif) -20,0% pour le scope 3 amont TP (en absolu)	-28,0%	-30,0%	N/A	-25,0%	-17,5%
Année cible des objectifs	2030 sur base 2021	2030 sur base 2021	2030 sur base 2019	N/A	2030 sur base 2021	2027 sur base 2021

Les actions sont adaptées à chaque métier, en fonction de leurs spécificités. Il peut s'agir :

- Dans les métiers de construction, de recourir à des matériaux alternatifs que les filières intègrent dans leur processus (construction bois, béton bas carbone, matériaux géosourcés, biosourcés ou réemployés, enrobés semi-tièdes, enrobés froids, techniques de chaussée recyclées en place, intégration de matériaux issus du recyclage), de favoriser la réversibilité et le multi-usage des constructions, ainsi que la rénovation et la réhabilitation ou encore de déployer des solutions pour diminuer l'empreinte carbone des utilisateurs des bâtiments.
- Dans les énergies et services, de favoriser la transition énergétique en proposant une gamme complète de services et solutions conçus pour permettre aux clients de consommer moins (pilotage des consommations énergétiques, récupération de chaleur fatale, déploiement de solutions d'économie circulaire), de consommer mieux (développement des énergies renouvelables, mise en œuvre de pompes à chaleur ou de réfrigérants naturels dans les bâtiments, développement de solutions en faveur de la mobilité électrique) et de consommer avec plus de flexibilité (mise en place de solutions liées au stockage de l'énergie, de solutions de partage des flux d'énergie entre bâtiments)
- Dans les médias, de réduire l'impact des productions audiovisuelles, l'impact carbone du numérique, ou encore d'intensifier la sensibilisation du grand public aux enjeux de la transition écologique.
- Dans les télécoms, de proposer des installations plus performantes et efficaces énergétiquement pour l'exploitation des réseaux Mobile et Fixe, de proposer des produits et services plus durables (allongement de la durée de vie des équipements, valorisation des équipements en fin de vie) ou encore de favoriser des usages plus responsables (via des boîtes à outils, des astuces et formations).

		Quelques exemples d'actions pour chaque objectif
Objectifs de décarbonation à horizon court terme (2030)	Scope 1	<ul style="list-style-type: none"> Transition bas carbone de la flotte de matériels en recherchant des alternatives aux énergies fossiles (électriques, biogaz, stockage énergétique par hydrogène vert, etc.) pour réduire les émissions directes liées aux consommations de ses engins, véhicules et industries. En 2023 en France, des cuves d'Oleo100, carburant biosourcé 100 % colza français, ont été installées dans plusieurs établissements de Colas, afin d'alimenter 700 poids lourds. Chez TF1, 100% des véhicules de fonction et de reportage sont hybrides ou électriques. Mise à l'arrêt progressive des groupes électrogènes au fioul chez Bouygues Telecom
	Scope 2	<ul style="list-style-type: none"> Achat d'électricité d'origine renouvelable. Bouygues Telecom vise notamment un objectif de 80% de l'électricité consommée produite à partir d'énergie renouvelable. Monitoring et réduction des consommations d'énergie des sites et chantiers (en 2023, 45% des chantiers Bouygues Construction labellisés TOPSITE, label interne RSE) Mise en veille de certains équipements du réseau mobile lorsqu'ils sont moins sollicités la nuit ou dans certaines zones géographiques lorsque le trafic est suffisamment faible (Bouygues Telecom) Diminution de l'intensité énergétique par donnée transportée sur le réseau mobile Bouygues Telecom de 13% en 2023 par rapport à 2022
	Scope 3	<ul style="list-style-type: none"> Réalisation d'analyses de cycle de vie pour les principaux projets de construction et d'infrastructure (Bouygues Construction) Ecoconception des produits télécom (Bouygues Telecom) et des bâtiments (concept Archisobre chez Bouygues Construction qui affiche un bilan carbone inférieur de 40% aux objectifs de la RE2031) Analyse des familles d'achats prioritaires dans tous les métiers pour favoriser les solutions locales, bas-carbone, de réemploi et/ou biosourcées. Par exemple, production et utilisation de bétons à plus faible empreinte carbone pour les bâtiments et routes (Bouygues Construction, Colas). Lancement d'offres tous métiers permettant aux usagers de réduire leur empreinte carbone (mobilités douces, énergies renouvelables, rénovation énergétique, réduction de l'impact carbone du numérique, intensification et réversibilité des usages des bâtiments etc.) Bouygues Bâtiment France poursuit son ambition d'atteindre une part de 30% de ses projets bois à l'horizon 2030 grâce à sa filiale dédiée WeWood. Développement de « Source », premier forfait mobile qui prône la sobriété numérique pour réduire la consommation des utilisateurs finaux en B2C Un objectif de 5 % de réemploi, réutilisation et recyclage a été fixé sur les opérations de Bouygues Immobilier d'ici à 2030

Chaque métier (hors Equans) a réalisé une analyse des leviers d'actions à activer et de leur contribution afin d'atteindre leurs objectifs.

Quelle est la part dédiée aux émissions négatives (absorption et stockage...), aux émissions évitées ou encore aux crédits carbone dans votre stratégie (à distinguer de vos objectifs de décarbonation) ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en Annexe 1.

Une première étude a été menée sur les émissions évitées sur des cas de figures précis dans chaque métier pour identifier le potentiel d'émissions évitées à valoriser. Il s'est avéré complexe de mettre en place des méthodologies de calcul robustes et opposables.

Une note de cadrage est en préparation pour préciser dans quels cadres les émissions évitées doivent et peuvent être utilisées dans les remises d'offres pour valoriser les actions mises en œuvre par le Groupe Bouygues. Cette note précise également les écueils à éviter en matière de communication. Les émissions évitées ne doivent pas se soustraire au bilan des émissions de GES.

En complément, Equans, dont les activités contribuent à la décarbonation de l'industrie et du secteur du bâtiment, élabore avec Carbone 4, des méthodologies de calcul d'émissions évitées sur des projets précis (ex : production d'énergie renouvelable, reconditionnement et réemploi de matériaux/d'équipements, mise en place de bornes de recharges pour véhicules électriques).

Enfin, et conformément aux recommandations du GIEC, la part des émissions de GES négatives par l'achat de crédits carbone ne dépassera pas 10% du bilan GES de l'entreprise, pour suivre les recommandations des référentiels Net Zero Initiative ou encore SBTi Net Zero et afin d'éviter une démarche de compensation. Notre stratégie d'achats de crédits carbone est en cours de structuration. Une marque dédiée, REJENEO, a été développée en interne pour adresser ce chantier.

b) Pourriez-vous associer un montant d'investissement nécessaire à chacune des principales actions déployées sur l'ensemble des trois scopes ? Merci de préciser l'horizon de temps couvert par ces investissements.

Le plus souvent, l'information attendue ici est différente du montant de CAPEX/OPEX alignés avec la taxonomie européenne qui concerne seulement les investissements dans vos activités durables et non ceux pour l'ensemble de votre plan 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. Cette enveloppe de dépenses comprend notamment les capex, mais pas seulement. Mi-2023, une réestimation de cette enveloppe a été réalisée ; elle a permis de confirmer que les dépenses étaient bien engagées, et l'enveloppe confirmée.

Ce montant comprend la mise en place d'actions avec des impacts directs (achats d'équipements, énergies renouvelables, matériaux bas carbone, réemploi) sur les émissions de GES et des impacts indirects (moyens humains, R&D, formation, prestations intellectuelles) répartis en 14 catégories.

La méthodologie sera révisée et le reporting adapté, afin de répondre aux exigences de la réglementation CSRD.

c) Sur quel(s) scénario(s) de référence votre stratégie de décarbonation est-elle basée (sur les trois scopes) ? Est-elle alignée sur un scénario 1,5°C ? Est-elle validée par un tiers indépendant (SBTi, ACTADEME...) ? Merci d'indiquer le nom du ou des scénario(s) et la ou les organisation(s) de référence (par exemple, AIE, GIEC, etc.).

Nos stratégies de décarbonation se basent pour chacun de nos métiers sur la définition d'objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre pour les 3 scopes (émissions directes et indirectes amont/aval) dans le cadre d'une trajectoire 1,5 °C à 2030 (à l'exception de Colas dont l'objectif est à date "well below 2°C" mais qui va être amendé pour s'aligner sur une trajectoire 1,5°C).

Les objectifs des métiers ont été validés par le SBTi (hors Equans), attestant de la robustesse et de la cohérence des objectifs avec les hypothèses définies par l'organisme.

Lors de l'élaboration de la stratégie climat, chaque métier a étudié dès 2020 les risques et opportunités à moyen et long terme associés aux effets du changement climatique. Cette analyse prospective se fonde

sur des scénarios élaborés par Carbone 4 basés sur les travaux de l'Agence Internationale de l'Energie (voir également page 165 de la DPEF du DEU 2023).

Cette étude sera mise à jour conformément aux exigences de la CSRD. Les scénarios utilisés seront ceux recommandés par le GIEC.

Question 2

La prise en compte des risques, impacts, dépendances et opportunités liés à la biodiversité dans les activités des entreprises (internes, chaîne d'approvisionnement, produits, services aux clients...) est encore insuffisante. Mais le contexte et les outils (TNFD, SBTN, GRI...) progressent et les pratiques aussi.

Si ce sujet peut apparaître comme peu matériel pour certains secteurs, nous pensons néanmoins qu'il mérite analyse de la part de tous.

a) Avez-vous réalisé un travail d'évaluation, de suivi et de réduction de vos dépendances et de vos risques, d'une part, de votre empreinte, d'autre part, mais aussi de vos opportunités (investissement dans des projets à impact net positif sur la nature, services en faveur de la biodiversité, etc.) en lien avec la biodiversité et la nature ?

Les activités du Groupe, et en particulier celles de la construction, exercent une pression sur la nature, via l'artificialisation des sols, l'exploitation des ressources, les pollutions, ou encore la propagation des espèces exotiques envahissantes.

Un travail d'évaluation a été réalisé pour l'ensemble des métiers en 2023. Un groupe de travail spécifique a été constitué afin de réaliser le bilan des pratiques Biodiversité dans le Groupe. Un rapport annuel a été établi, à usage interne, qui a permis de faire la synthèse des impacts, dépendances et ressources des activités, d'établir la cartographie des partenaires, et de répertorier les actions de terrain par facteurs de pression et les actions de sensibilisation menées par les métiers. Colas et Bouygues Immobilier, les 2 métiers les plus impactants pour la biodiversité dans le Groupe, ont notamment développé une stratégie et défini des objectifs spécifiques.

En ce qui concerne les dépendances des activités du Groupe aux services écosystémiques, des matrices de dépendances détaillées par Métier, ont été réalisées lors de séances de travail en 2023. Ces travaux ont permis l'émergence de premières actions communes telles que la création d'une cartographie de l'écosystème partenarial, des ressources existantes, et des réflexions au sujet de la biodiversité grise (sur les chaînes de valeur). Toutes les initiatives en faveur de la biodiversité en cours dans le Groupe et avec nos parties prenantes ont été identifiées et classifiées par typologie et par pression concernée.

En fonction de leurs impacts, dépendances et opportunités prioritaires, les métiers ont mis en place des actions ciblées, dont voici quelques exemples.

- Bouygues Construction vise, d'ici à 2030, d'utiliser 100 % de bois certifié, issu de forêts gérées durablement sur ses chantiers de construction bois. Sa filiale Elan dispose d'une équipe d'une dizaine d'écologues qui permet d'intégrer le sujet de la biodiversité urbaine dans les offres.
- Colas poursuit son programme "Biodiversité Carrières", pour développer et favoriser les niches écologiques sur les sites d'extraction. Il s'applique aussi à développer des techniques de renaturation des terres et des techniques alternatives (noues paysagères, bassin d'infiltration, urbalth/solutions).
- Bouygues Immobilier privilégie les fonciers permettant de favoriser le renouvellement urbain. En 2023, 37 % des surfaces de ses projets sont en biodiversité positive, en progression sur un an (+ 12 %).
- Bouygues Construction et Bouygues Immobilier ont recours au label BiodiverCity® pour piloter leurs impacts et faire reconnaître leur engagement.

- La chaîne Ushuaïa TV de TF1 a diffusé en 2023 près de 2 800 heures de programmes liés à la biodiversité, soit 1/3 de sa grille.
- TF1 a également proposé de nouveaux programmes sur ses antennes et ses plateformes digitales tels que “Le 20 h vous répond” ou “Terre augmentée”.
- Bouygues Telecom distribue gratuitement sur Bbox et B.tv. sa chaîne “Ensemble pour la planète” pour informer et sensibiliser ses clients autour des enjeux liés à la biodiversité.
- Enfin, les métiers du Groupe soutiennent des actions publiques ou privées de préservation et de sensibilisation à la biodiversité (collectifs, organisations, etc).

Cette évaluation est-elle à jour et couvre-t-elle bien l'ensemble de votre chaîne de valeur (opérations directes, amont et aval) ? Dans le cas où celle-ci ne couvrirait qu'une partie de votre chaîne de valeur, envisagez-vous d'étendre le périmètre de cette évaluation ? Si non, pourquoi ?

Cette évaluation est, à l'échelle du Groupe, particulièrement complexe compte tenu notamment du nombre de fournisseurs impliqués (plus de 400 000 estimés).

Une évaluation qualitative, réalisée en 2023 lors des groupes de travail mentionnés à la question précédente, identifie les étapes de la chaîne de valeur où ont lieu d'une part les impacts du Groupe sur la biodiversité, et d'autre part les dépendances du groupe aux services écosystémiques. La matrice ci-dessous synthétise les résultats de cette analyse d'impacts : pour chaque facteur de pression sur la biodiversité, les métiers ont évalué s'ils ont des impacts lors de leur chaîne de valeur amont (fournisseurs), en direct pendant leurs opérations (in-situ) ou lors de leur chaîne de valeur aval (clients).

Synthèse des impacts du Groupe sur la biodiversité par facteur de pression :

Etape de la chaîne de valeur:		- Impact en amont			= Impact in-situ			+ Impact en aval		
Nos Métiers		Changement d'usage des terres et des mers	Surexploitation des ressources	Changement climatique	Pollutions	Espèces Exotiques Envahissantes				
BOUYGUES TELECOM	BYTP	- = +	- =	= +	= +	- = +	- = +			
	BBI	= +	= +	=	- =	= +	= +			
	BBF	=	= +		- =	= +	= +			
Bouygues Immobilier		-	- =	- = +		= +	= +			
COLAS		-	- =	=	-	- =	- =			
TF1	Impacts pondérés mineurs									
bouygues		- =	-	- =	- = +					
EQUANS		=	=	= +	=	=	=			

Une mise à jour est en cours en 2024 pour s'aligner avec les exigences de la CSRD (analyse des incidences, risques et opportunités).

b) Publiez-vous les résultats de ce travail ? Dans le cas contraire, envisagez-vous de le publier ? Veuillez justifier votre réponse.

A date, les résultats de ce travail ne sont pas publiés. La mise en œuvre de la CSRD favorisera la publication dans le temps de certains éléments.

Envisagez-vous de vous appuyer sur des cadres volontaires tels que la TNFD, le SBTN, le GRI101... pour rendre compte des risques et opportunités liés à la nature ?

A date, le Groupe analyse certains cadres internationaux volontaires tels que TNFD, SBTn.

c) Publiez-vous ou envisagez-vous de publier des indicateurs quantitatifs pour rendre compte des risques et des opportunités que la biodiversité fait courir ou offre à votre société (valeur des actifs, passifs, revenus et dépenses considérées comme vulnérables aux risques liés à la nature, CAPEX, financements ou investissements consacrés aux opportunités liées à la nature...) ? Si oui, lesquels et vous fixez-vous des objectifs ? Justifiez le choix de ces indicateurs. Si non, pourquoi ?

L'analyse des impacts risques/opportunités est en cours dans le cadre de la mise en œuvre de la CSRD et il en sera rendu compte pour les sujets considérés comme matériels.

Question 3

a) Quelle est la place de l'économie circulaire dans la stratégie de l'entreprise ?

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. Par ailleurs, la majeure partie des émissions de GES du groupe Bouygues proviennent des achats de matériaux et d'équipements neufs. Le recours au recyclage, au réemploi est un levier majeur de décarbonation.

Développer les solutions bas carbone et l'économie circulaire sont des enjeux clés dans la stratégie Achats &RSE du Groupe.

Compte tenu de la diversité des métiers, chaque métier est responsable de la définition des objectifs pertinents le concernant. Plusieurs d'entre eux ont d'ores et déjà fixé des objectifs chiffrés.

Critères à évaluer :

- Objectifs (quantitatifs, ambitieux, périmètre)

Un objectif de 5 % de réemploi, réutilisation et recyclage a été fixé sur les opérations de Bouygues Immobilier d'ici 2030.

Colas a lancé le réseau de plateformes Valormat et Ecotri pour augmenter de 50 % sa production de matériaux recyclés d'ici à 2026.

- Ambition et qualité de la stratégie

Les actions en faveur d'une économie circulaire sont propres à chaque métier et à son écosystème :

- Bouygues Construction est acteur de l'évolution de l'écosystème du réemploi et a créé Cynéo, son entité dédiée au réemploi des équipements et des matériaux de construction. Cynéo permet de structurer un écosystème lisible en fournissant aux filières du réemploi des lieux de production et de stockage. Elle 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.
- Colas a constitué fin 2022 un réseau de 160 plateformes d'accueil des déchets en France, maillant tout le territoire français et proposant deux nouvelles offres de services destinées aux

professionnels du BTP et des espaces verts, Valormat et Ecotri. Valormat a vocation à accueillir les volumes importants de déchets minéraux du BTP, pour leur donner une deuxième vie sous forme de granulats recyclés. Cette activité offre aussi la possibilité aux professionnels du BTP d'acheter des matériaux naturels, recyclés ou des mélanges de produits recyclés et naturels, ainsi que des produits innovants. Colas déploie le recyclage de chaussées en place avec la technique Recycol.

- Bouygues Telecom a mis en place une démarche d'éco-conception de ses box et télécommandes, intègre des matériaux recyclés et fait la promotion des mobiles reconditionnés.
- Bouygues Immobilier, Bouygues Bâtiment France et Linkcity se sont engagées aux côtés d'une trentaine de maîtrises d'ouvrage et ont participé, en 2020, au lancement du « Booster du réemploi », initiative collective pour déployer massivement le réemploi de matériaux dont l'offre est abondante, mais la demande peu structurée.

Bouygues Construction a également dévoilé en 2023 son concept building très bas carbone : Archisobre. Ce concept privilégie notamment l'économie de matière par une analyse poussée sur la forme du bâtiment, une conception au plus juste en termes de sobriété technologique, l'utilisation structurelle du bois, l'économie circulaire et l'utilisation de ressources locales ou encore la mise en œuvre de matériaux biosourcés, ou géosourcés, comme la terre crue.

- Liens faits avec les autres sujets développement durable (notamment décarbonation et biodiversité)

En complément de ses actions de décarbonation, le groupe Bouygues a lancé fin 2023 Rejeneo, qui est dédié à la préservation ainsi qu'à la restauration des écosystèmes et des puits de carbone naturels. Rejeneo conseille ses clients engagés dans des démarches Net Zero sur leur stratégie de contribution.

b) Quels sont les risques identifiés par l'entreprise liés aux ressources, les coûts induits et le montant des CAPEX et OPEX en faveur de l'économie circulaire ?

La raréfaction des ressources naturelles et des matières premières est un enjeu majeur pour le Groupe. 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 de manière fréquente les évolutions des principaux marchés de matières premières afin de limiter le risque d'inflation.

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.

Critères à évaluer :

- Identification des risques amont et aval (raréfaction, approvisionnement, difficultés d'accès, gestion des déchets, réglementation, etc.)

Depuis 2022, Bouygues est sponsor d'une initiative portée par Carbone 4 : IF Initiative (anciennement « IRIS »). Cette démarche scientifique, développée sur 3 ans, vise à intégrer les limites planétaires dans les plans d'affaires sur la base d'un outil de modélisation en cours d'élaboration. Cet outil, disponible fin 2024 – début 2025, permettra de réconcilier les flux physiques et les plans d'affaires financiers pour établir des stratégies cohérentes et avec une vision systémique (gaz à effet de serre, ressources physiques disponibles et conflit d'usages par exemple).

- Coûts financiers associés

La publication de ces informations sera examinée dans le cadre de l'élaboration du rapport de durabilité du groupe Bouygues au titre de l'exercice 2024.

- CAPEX et OPEX (en %)

Ce % n'est pas disponible.

c) Quelles sont les actions clés mises en place par l'entreprise pour circulariser son modèle d'affaires ?
Quelle part du chiffre d'affaires cela représente-t-il ?

Les actions ont été données en point a).

La part du chiffre d'affaires n'est pas disponible.

Critères à évaluer :

- Intégration des différents piliers de l'économie circulaire (réduction de la consommation de la ressource/sobriété, éco-conception, approvisionnement durable, réemploi, démarche d'écologie industrielle et territoriale, recyclage, etc.)

Les actions ont été données en point a).

- Passage à l'échelle d'initiatives ou de projets d'économie circulaire

Les actions ont été données en point a).

- % du CA lié à des offres économie circulaire (ou tout autre indicateur pertinent sur l'économie circulaire)

Ce % n'est pas disponible.

SOCIAL

Question 4

a) En France, la loi « Climat et résilience » du 22 août 2021 et l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la transition écologique et le dialogue social du 11 avril 2023 ont étendu les prérogatives environnementales du CSE et renforcé le rôle des représentants de proximité. Au cours des douze derniers mois, quelles initiatives sont susceptibles d'illustrer significativement une évolution dans le fonctionnement de ces instances au sein de votre groupe suite à ces dispositions ?

La loi Climat et Résilience a eu pour effet la création de commissions Climat au sein des CSE des différents métiers (au niveau de leur structure centrale), et même au sein des CSE de leurs filiales (à l'instar de Bouygues Construction qui compte une commission Climat dans chacun de ses CSE).

Les CSE ont été associés à la mise en place et à l'évolution des indicateurs « bas carbone » dans le cadre de la stratégie Climat du Groupe. Les stratégies « bas carbone » et les solutions d'économie circulaire sont désormais présentées chaque année aux principaux CSE.

Par ailleurs, dans le cadre d'un projet d'accord de révision de l'accord de renouvellement du CEE (Comité d'entreprise européen) Bouygues, la direction générale du Groupe a proposé en 2023 aux partenaires sociaux européens la création d'une commission Climat dans le cadre du CEE. La négociation de cet accord est toujours en cours.

En matière de sensibilisation et d'information, la plupart des CSE ont organisé une « Fresque du climat » à l'intention de leurs élus.

b) Dans le cadre de ces nouvelles prérogatives, la formation et l'expertise des partenaires sociaux sont fondamentales. Avez-vous développé récemment ou avez-vous prévu dans un proche avenir des programmes spécifiquement dédiés aux partenaires sociaux pour renforcer leur expertise en matière environnementale qui aillent au-delà des obligations légales ?

Nos partenaires sociaux ont accès, comme l'ensemble des collaborateurs, aux différents modules de formation sur la RSE. Ils ont, depuis trois ans, participé notamment à une « Fresque du climat » et à un atelier « Nos vies Bas carbone ».

c) Les accords-cadres internationaux sont des dispositifs qui renforcent la qualité des relations sociales au sein d'un groupe. Votre groupe dispose-t-il d'un accord-cadre qui dépasse le périmètre de l'Union européenne ? Si oui, comment y avez-vous intégré la question de la transition écologique et, plus largement, les questions environnementales ? Si non, un tel projet est-il envisagé ? Dans tous les cas, sur vos cinq principaux marchés géographiques en dehors de la France, pouvez-vous lister des initiatives majeures faisant ressortir un renforcement récent de l'implication des partenaires sociaux dans la politique environnementale de l'entreprise ?

Il n'existe pas d'accord Groupe sur le thème de l'environnement à date (avril 2024). Bouygues s'attache à répondre aux besoins exprimés par les organisations représentatives, notamment en matière de rémunération/d'avantages sociaux et d'environnement de travail (diversité, développement des compétences, etc.) en restant attentif aux questions environnementales qui pourraient survenir.

Question 5

a) Pour chacun des cinq derniers exercices, pouvez-vous indiquer, d'une part, le nombre d'actions rachetées (précisez aussi le nombre d'actions en contrats de liquidité) et, d'autre part, le nombre d'actions créées, ainsi que le nombre de titres auto-détenus au début et à la fin de chaque année ? Pour chacun de ces exercices, pouvez-vous ventiler : le nombre d'actions annulées ; le nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance (ainsi que le nombre de bénéficiaires et leur proportion par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; le nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié (ainsi que le nombre de salarié.e.s éligibles, le nombre de bénéficiaires effectifs et leurs proportions par rapport à l'ensemble des salariés du groupe) ; autres utilisations (en précisant le détail) ?

Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en **Annexe 2**.

Voir Annexe 2

Voir également le document d'enregistrement universel 2023 (DEU) du groupe Bouygues folio 299 (rubrique Rachats d'action - 5.2.4) et DEU précédents, même section

b) Dans le cadre des plans d'attribution d'actions de performance, et lorsque cela s'avère pertinent, comment « neutralisez-vous » les effets des titres auto-détenus ou annulés pour le calcul de l'atteinte des objectifs ?

L'auto-détention et l'annulation d'actions n'ont pas d'impact sur le calcul des objectifs relatifs à l'attribution d'actions de performance.

c) Quels montants d'investissements (R&D et capex) avez-vous réalisés au cours des 5 derniers exercices (année par année) ? Quels montants de capital avez-vous rachetés et annulés sur la même période ? Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en **Annexe 3**. Dans le cadre de l'approche globale du partage de la valeur, dimensionnez-vous le montant alloué aux rachats d'actions au regard du montant des investissements – en particulier ceux dédiés à la transition écologique – effectués par

l'entreprise (élément indispensable à la création de valeur et à la pérennité de l'entreprise) ? Si oui, avez-vous des règles en la matière ? Si non explicitiez la raison vous conduisant à ne pas considérer les investissements dans le cadre de la fixation des montants de rachats d'actions ?

Les montants de rachats d'actions sont indépendants du montant des investissements, et ils ne sont pas réalisés au détriment des investissements qui seraient nécessaires dans le cadre de la transition énergétique.

Par ailleurs, les montants des rachats d'actions sont faibles et ont représenté sur les 5 dernières années environ 12,9 millions d'actions, soit un montant cumulé d'environ 415 millions d'euros. Sur ce montant, le nombre d'actions rachetées pour annulation a été d'environ 12,2 millions, soit environ 391 millions d'euros. (Voir détail année par année en Annexe 2).

Les montants de rachats d'actions ont uniquement vocation à couvrir la dilution induite par les opérations d'actionnariat salarié (augmentation de capital à effet de levier – 2 opérations lancées sur les 5 dernières années aboutissant à la création d'un total d'environ 12,8 millions d'actions) et les plans de stock-options (création d'actions), ainsi qu'à couvrir les plans d'actions de performance.

Question 6

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) Avez-vous adopté une définition du salaire décent telle que celle mentionnée ci-dessus ou équivalent ? Si oui, laquelle ? Avez-vous développé une politique/un engagement sur la question du salaire décent (Engagements publics, accréditation en tant que Living wage Employer...) ?

Veillez noter que pour les questions restantes, nous recherchons spécifiquement des éléments liés au salaire décent que nous distinguons du salaire minimal légal local. Si vous n'avez pas pris d'engagement jusqu'alors veuillez passer à la question 7.

Il est important de rappeler que les femmes et les hommes constituent la première richesse du groupe Bouygues. Le Groupe s'attache à partager la valeur créée (politique de rémunération équitable et dynamique, intéressement/participation, épargne salariale, etc.), et autant que possible, à atténuer, voire à neutraliser, les impacts négatifs de la hausse du coût de la vie, en particulier pour les collaborateurs situés au premier niveau de l'échelle des salaires. Il veille à récompenser la réalisation ou le dépassement des objectifs individuels et collectifs grâce à un bon niveau de rémunération globale.

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 du Groupe).

Le groupe Bouygues porte une attention particulière aux premiers niveaux de salaire dans l'ensemble de ses métiers, tant en France qu'à l'international. Il a donc cherché à définir un niveau de salaire minimum compatible avec l'ensemble de ses activités et de ses implantations.

- La définition retenue pour le Groupe est celle du *living wage* (en français, salaire vital) de Global Living Wage Coalition. Il s'agit de « la rémunération perçue 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 prise en charge d'événements imprévus. »

- Pour les États membres de l'Union européenne, le Groupe a fait le choix de retenir la définition du « salaire décent » donnée par l'Efrag dans le cadre de la CSRD (cf. Annexe II Acronymes et glossaire), et qui est la suivante : « *un salaire permettant de satisfaire aux besoins du travailleur et de sa famille compte tenu des conditions économiques et sociales du pays.* »

La démarche sur le « salaire décent » (norme ESRS S1) sera présentée dans le rapport de durabilité qui sera publié au titre de l'exercice 2024 dans le document d'enregistrement universel (DEU).

Par ailleurs, le Groupe finalisera en 2024 sa politique Droits humains Groupe.

Dans ce contexte, la réflexion entamée à l'échelle du Groupe a conduit Bouygues à nouer, en décembre 2023, un partenariat avec l'ONG Fair Wage Network qui dispose d'une base de données mondiale de *living wages*. Le Groupe s'est doté en janvier 2024 de cette base de données dans l'objectif de bénéficier d'un référentiel précis en matière de salaire décent pour chaque pays et région du monde.

Il faut enfin noter que, depuis décembre 2023, Bouygues est membre de Entreprises pour les droits de l'homme (EDH). Cette association est un « *lieu d'échanges, de travaux et de propositions d'entreprises internationales pour une meilleure intégration des droits de l'homme dans les politiques et pratiques des entreprises par la mise en place de démarches de vigilance* », avec de la formation à la clé.

b) Sur la base de votre définition du salaire décent, avez-vous commencé à calculer ce dernier et sur quelles méthodologies vous reposez-vous ? Si oui, dans quelle(s) région(s) et pour quel périmètre (salariés mais aussi les travailleurs indépendants, petits agriculteurs, etc... - ou/et salariés de vos fournisseurs) ? Quelle information publiez-vous à ce sujet ? Avez-vous identifié des écarts entre le salaire minimum et le salaire décent ?

Afin de comparer le salaire le plus bas au salaire adéquat (ou décent selon la CSRD), l'indice de référence retenu par la CSRD dans l'Union européenne est le suivant : le salaire minimum, lorsqu'il est fixé conformément à la directive (UE) 2022/2041 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne du 19 octobre 2022. Cette directive prévoit que « *les travailleurs ont le droit à un salaire équitable leur assurant un niveau de vie décent.* »

Il faut d'abord noter que la zone Europe (hors France) représente à elle seule près de 25 % des effectifs du groupe Bouygues, avec 59 300 salariés sur un effectif total de 201 500, devant l'Amérique du Nord, deuxième bassin d'emploi à l'international (16 630).

Après consultation de la base de données, et sur la base des critères de recherche retenus par Bouygues, il s'avère que dans 80 % des pays de l'Union européenne, le salaire minimum légal est supérieur au *living wage* (en français, « salaire vital »). Cela conforte la position du Groupe dans l'adoption de la définition du « salaire décent » de l'Efrag (CSRD) pour les États membres de l'Union européenne.

Pour les États hors Union européenne, le Groupe s'appuie sur la référence *living wage* indiquée dans la base de données de Fair Wage Network (cf. réponse à la question n° 6). Depuis janvier 2024, Bouygues s'appuie sur la base de données mondiale (200 pays référencés) mise au point par l'ONG Fair Wage Network. Cette base de données est reconnue par IDH – Sustainable Trade Initiative. Elle fait office de référence sur le sujet en raison de la quantité de données fournies et des partenariats précédemment noués par l'ONG.

En 2024, le Groupe se fixe pour objectif d'analyser les rémunérations de plus de 50 % de ses effectifs, dans un premier temps dans ses principaux bassins d'emploi.

c) Pouvez-vous décrire les actions prises pour la mise en place d'un salaire décent ? (Ex : développer un management interne au sujet du salaire décent complété par des formations, engager avec les partenaires sociaux et/ou vos fournisseurs, amélioration des pratiques des achats, promouvoir la liberté d'association et la négociation collective...).

La présence du Groupe dans plus de 80 pays exige une vigilance accrue en matière de respect des droits humains, et ce, quel que soit le pays d'implantation. Dans des contextes parfois complexes, les responsables opérationnels sont appelés à prévenir toute atteinte aux droits de l'homme dans leurs activités.

En septembre 2022, le groupe Bouygues a créé une direction Éthique sociale – Droits humains au sein de la direction Développement RH Groupe. Cette direction a notamment pour mission d'élaborer une politique Droits humains à l'échelle du Groupe à l'horizon 2024. Elle appuie les travaux menés par la direction Rémunérations – Avantages sociaux du Groupe. La première démarche de la direction Éthique sociale – Droits humains a été d'identifier les piliers des droits humains, et notamment des conditions de travail justes et favorables.

Cette direction, en coopération avec la direction Rémunération et Avantages sociaux, a la responsabilité de la gestion du projet Groupe sur la notion de *living wage* (en français, « salaire vital »). En 2023, les accès à la base de données de Fair Wage Network ont été transmis aux correspondants Rémunération et Avantages sociaux présents au sein du Groupe.

En 2023 et 2024, le Groupe a pris d'autres initiatives :

- Mise à jour de la méthodologie d'élaboration du plan de vigilance dont le but est de définir les risques à l'échelle des activités et des familles d'achat, ainsi que des plans d'action.
- Travaux de rédaction d'une politique « Droits humains » établie pour les six métiers, et dont la finalisation est prévue au quatrième trimestre 2024. Un volet sur la rémunération et les avantages sociaux sera présent dans cette politique.
- Formation pilote aux droits humains conçue pour les experts Achats, Juridique, RSE et RH du Groupe et réalisée durant l'été 2023. En 2024, la formation s'étendra aux autres filières et collaborateurs concernés.
- Achat de la base de données Fair Wage Network, avec un accès opérationnel depuis janvier 2024.
- Élaboration de fiches recensant les bonnes pratiques à destination des collaborateurs RH opérationnels à propos de la rémunération et du salaire décent selon le pays d'implantation.

En 2024, le Conseil de Groupe, qui rassemble les 500 premiers managers de Bouygues et se réunit quatre fois par an, bénéficiera d'une session qui comprendra une séquence sur les droits humains ainsi qu'un focus sur le salaire décent (bonnes pratiques externes et démarche interne).

S'agissant de ses fournisseurs et sous-traitants, le Groupe exige qu'ils respectent les conventions de l'OIT. La charte *RSE Fournisseurs et Sous-traitants* du groupe Bouygues est annexée aux contrats d'achat. Elle définit les engagements attendus par le groupe Bouygues en matière d'éthique, 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. Concernant le respect des normes de travail, la charte demande aux fournisseurs de respecter la législation locale sur la rémunération et que tous les frais de recrutement soient supportés par l'employeur. En l'absence de salaire minimum légal, le Groupe demande à ses fournisseurs de verser une rémunération répondant à la Convention C131 de l'OIT.

Tous les métiers du groupe Bouygues utilisent la plateforme Ecovadis pour évaluer la performance RSE de leurs fournisseurs prioritaires. De plus, des audits sociaux sont menés auprès des fournisseurs pouvant

être considérés comme étant à risque et en particulier au travers d'Ecovadis pour les commandes passées sur des familles d'achats critiques. Fin 2023, 1 582 fournisseurs du groupe Bouygues avaient été évalués par Ecovadis.

Il faut noter par exemple, chez Bouygues Construction, la création en 2023 d'une grille d'audit interne relative aux droits fondamentaux des collaborateurs et des sous-traitants dans le cadre de son devoir de vigilance et du respect des droits fondamentaux. Cette grille évalue les risques d'exposition notamment sur les conditions de travail (liberté d'association, contrats de travail, etc.) sur la base des principaux piliers des droits fondamentaux. Durant l'automne 2023, Bouygues Construction, en collaboration avec cinquante référents de ses différents pays d'implantation et entités, a établi la première cartographie de ses risques d'exposition au non-respect des droits humains fondamentaux. Elle est assortie d'un plan d'action et d'audits.

Plus généralement, le groupe Bouygues assure la promotion des conventions fondamentales de l'OIT et des droits de l'homme dans tous les pays où il est implanté. Signé en 2006, le Pacte mondial de l'Onu inclut le respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective ainsi que l'élimination des discriminations, du travail forcé et du travail des enfants. Chaque année, le Groupe renouvelle son adhésion à cette démarche internationale.

En complément, le groupe Bouygues s'engage avec des partenaires des droits humains comme EDH (Entreprises des Droits de l'Homme) et l'association RH Sans Frontières, sous l'égide du ministère français des Affaires étrangères. Le 12 décembre 2022, le Groupe, représenté par Edward Bouygues, s'est engagé en faveur de son programme de recherche-action Lab 8.7. qui a pour but de prévenir le travail forcé et le travail des enfants. Les signataires s'engagent pendant trois ans à soutenir l'effort collectif de ce programme pour contribuer à la conception de solutions innovantes et opérationnelles, fondées sur l'expérience de terrain.

d) Comment mesurez-vous la mise en place des salaires décents pour vos salariés et fournisseurs ? Merci de donner le détail de la contribution d'audits externes éventuels dans le suivi.

Chaque année, le Groupe participe à des enquêtes de rémunération menées par Deloitte, Mercer et WTW afin de veiller au bon positionnement des rémunérations de ses collaborateurs.

En 2023, le Groupe a entrepris une réflexion à l'échelle internationale sur le « salaire décent » tel que défini dans le glossaire de la directive européenne CSRD. Dans ce contexte, il s'est doté en janvier 2024 de la base de données « Living Wage » de Fair Wage Network dans l'objectif de bénéficier d'un référentiel précis en matière de salaire décent pour chaque pays et région du monde.

Le Groupe souhaite analyser 50 % des rémunérations des collaborateurs par rapport aux références précitées. Cette analyse permettra, dans un second temps, d'établir des seuils s'il y a lieu. En complément des mesures prises par le Groupe en 2023 à propos de la notion de *living wage*, il est à noter que le groupe Bouygues s'engage plus largement, depuis plusieurs années, pour garantir des conditions de travail décentes aux salariés.

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. Selon la définition présente dans le glossaire de la CSRD, la protection sociale est un « *ensemble de mesures destinées à réduire et à prévenir la pauvreté et la vulnérabilité tout au long du cycle de vie.* »

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.

Destiné aux salariés implantés à l'international (hors France/Dom-Tom), le programme BYCare lancé en 2019 a pour ambition de garantir un socle minimum de protection sociale universel dont la couverture Décès. En 2023, BYCare concerne 100 % des collaborateurs concernés dans le Groupe. 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. Ce programme a été élargi au 1^{er} janvier 2024 à la couverture Parentalité suite à un accord collectif Groupe annoncé en septembre 2023.

Concernant les fournisseurs et sous-traitants, une sensibilisation à propos des seuils de rémunérations légaux est faite dans la charte *RSE Fournisseurs et sous-traitants* du Groupe.

e) Avez-vous identifié les obstacles susceptibles qui pourraient s'opposer au versement d'un salaire décent à vos salariés et aux salariés de vos fournisseurs (par exemple, dans un pays où les droits et les réglementations en matière de label sont moins stricts) ? Si oui, que faites-vous pour les atténuer ?

Dans le cadre de son devoir de vigilance, une cartographie des risques a été réalisée par le Groupe, notamment sur les relations et les conditions de travail de ses salariés et des salariés des fournisseurs et sous-traitants. La question des salaires « non décents » a été abordée dans le cadre de l'évaluation des relations et conditions de travail, avec la mise en lumière de cinq types de risques systémiques.

Les risques retenus sont les suivants :

- le volume financier,
- la complexité de la chaîne de valeur,
- le pays,
- le niveau de vulnérabilité de la main d'œuvre,
- le type d'activité.

Ces risques sont détaillés dans le plan de vigilance 2024.

Un enjeu majeur dans la mise en place de mesures concernant le salaire décent est le recueil et l'analyse des données à l'échelle internationale, notamment avec la mise en place d'un réseau de récupération des données et l'identification de correspondants locaux.

La pression sur les prix et sur les salaires pratiqués par certains concurrents, en particulier dans les pays à risque, représente également un obstacle.

L'élaboration des fiches pratiques sur la rémunération et le *living wage* par pays d'implantation permettra également d'informer et de sensibiliser nos correspondants locaux aux bonnes pratiques du Groupe.

Question bonus : Communiquez-vous les résultats de vos potentielles études et avez-vous mis en place un outil de lanceur d'alerte pour vos employés et fournisseurs ?

Les études menées par le Groupe en lien avec les enjeux identifiés ci-dessus sont toujours en cours.

Le groupe Bouygues a mis en place dès 2018 une plateforme d'alerte en ligne permettant d'effectuer des signalements. Celle-ci a fait l'objet d'une refonte afin de faciliter et d'encourager les signalements.

Lancée début 2023, la nouvelle plateforme conserve la forme d'un site internet (<https://alertegroupe.bouygues.com/>). Elle est utilisée par tous les métiers du Groupe et a fait l'objet d'une importante communication visant à promouvoir son utilisation (publications sur les différents réseaux sociaux du Groupe, articles spécifiques dans le magazine interne du Groupe, intégration de la procédure aux différentes actions de formation internes, onglet spécifique dans l'Intranet du Groupe, mention sur le site *corporate* de Bouygues SA et des métiers, etc.).

Facilement accessible avec un *smartphone*, la plateforme est proposée dans plusieurs langues pour les métiers de dimension internationale (jusqu'à 17 langues).

Cette plateforme permet à tout collaborateur (interne, externe ou occasionnel) et tout tiers (dont les fournisseurs) d'identifier le métier concerné par son alerte et de signaler tout manquement, en ce compris des atteintes aux droits humains, à la santé, à la sécurité et à l'environnement qui constituent l'une des catégories de signalements proposées au lanceur d'alerte.

L'auteur du signalement peut effectuer son signalement de manière anonyme. Le dispositif d'alerte garantit par ailleurs non seulement la confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement, mais également la confidentialité de l'identité des personnes visées par l'alerte et des informations recueillies dans ce cadre.

Question 7

a) Périmètre France : Combien y-a-t-il de fonds proposés à vos salarié.e.s hors actionnariat salariés dans vos plans d'épargne salariale ? Combien et quels fonds proposés à vos salarié.e.s sont labellisés responsables (merci de mentionner leur nom ainsi que le nom des labels associés) ? Quel est le montant des encours labellisés par fonds ? Pouvez-vous également mentionner le montant des encours globaux et le montant des encours hors actionnariat non labellisés ?

Pour vous aider à répondre, il est possible de remplir le tableau en **Annexe 4**.

En moyenne, les montants de l'abondement proposés à vos salarié.e.s sur vos fonds labellisés sont-ils plus importants que ceux proposés pour vos autres fonds non labellisés hors actionnariat.

Voir l'**Annexe 4**.

Le partage de la valeur créée fait partie du pacte social originel du Groupe. Dès 1989, le Groupe ouvrait un dispositif de PEE, avec un abondement régulièrement revu à la hausse.

Fin 2023, 68 000 salariés étaient actionnaires du Groupe, faisant de Bouygues la société du CAC 40 ayant l'actionnariat salarié le plus important avec 21,9 % du capital détenu. Les salariés constituent le deuxième actionnaire du Groupe derrière SCDM, société contrôlée par Martin Bouygues, Olivier Bouygues et leurs familles. Il faut souligner qu'en étant actionnaires, les salariés participent au succès du Groupe. Ils sont représentés en assemblée générale par deux administratrices pour le vote des résolutions ainsi qu'au conseil d'administration.

En 2023, Bouygues a poursuivi le développement de son dispositif d'épargne salariale en s'appuyant sur des critères exigeants pour tenir compte des enjeux climatiques et des nouvelles attentes de ses salariés.

Suite à la signature par les partenaires sociaux d'un avenant à l'accord du Plan Épargne Retraite Collectif (Percol), la proposition d'investissements a ainsi été élargie en 2023 à trois nouveaux fonds consacrés à la transition énergétique :

- AMUNDI OBLIG VERTES ESR – F (investi sur un fonds maître labellisé Greenfin - Article 9 SFDR)
- CM-AM STRATEGIE GLOBAL CLIMATE CHANGE P (label Greenfin – Article 9 SFDR)
- HSBC EE ACTIONS EUROPE TRANSITION VERTE – PART E (label Greenfin – Label ISR – Label CIES – Article 9 SFDR)

Le Groupe s’est appuyé sur les critères suivants pour faire son choix :

- L’article 9 prévu par la réglementation européenne SFDR (*Sustainable Finance Disclosure Regulation*) et qui concerne les produits financiers poursuivant un objectif d’investissement durable au moyen de stratégies ayant un impact environnemental ou social direct, positif et mesurable.
- Les labels ESG certifiant les produits financiers responsables et durables dont Greenfin.
- Les objectifs Développement durable (ODD) de l’Onu.

Concernant le PEE, 100 % des fonds hors actionnariat salarié sont désormais labellisés. Il s’agit d’un véritable progrès puisque la part de ces fonds labellisés était de 50 % au cours du précédent exercice. Dans le dispositif du PEE, l’abondement concerne le fonds d’actionnariat salarié.

Au 31 décembre 2023 :

Nombre de fonds proposés à vos salariés hors actionnariat salariés dans le PEE	2
Nombre de fonds proposés aux salariés labellisés responsables dans le PEE	2

Nom du fonds labellisé dans le PEE	Nom du (des) label(s) associé(s)	Montant des encours (en M€)
AMUNDI LABEL EQUILIBRE SOLIDAIRE ESR - F	CIES	9
PACTEO TRESORERIE	CIES	50.11

Montant des encours globaux du PEE (y compris l'actionnariat salarié) (en M€)	2 032
Montant des encours du PEE hors actionnariat non labellisés (en M€)	0

Le montant des encours du PEE hors actionnariat non labellisés est égal à zéro car 100 % des fonds hors actionnariat salarié dans le PEE disposent d’un label.

Concernant le Percol, 50 % des fonds proposés sont labellisés. Il s’agit d’une progression, car cette part était de 40 % en 2022. Il est à noter que le fonds AMUNDI OBLIG VERTES ESR – F est en cours de labellisation, ce qui portera prochainement le nombre de fonds labellisés dans le dispositif PERCOL à 11 soit 55 % des fonds proposés.

Au 31 décembre 2023 :

Nombre de fonds proposés à vos salariés hors actionnariat salariés dans le PERCOL	20
Nombre de fonds proposés aux salariés labellisés responsables dans le PERCOL	10

Nom du fonds labellisé dans le PERCOL	Nom du (des) label(s) associé (s)	Montant des encours (en M€)
AMUNDI CONVICTIONS ESR – F	Label Relance	10.03
AMUNDI LABEL EQUILIBRE SOLIDAIRE ESR - F	CIES	7.06
AMUNDI LABEL MONETAIRE ESR – F	CIES	0.06
CM-AM PERSPECTIVE ACTION EUROPE B	ISR	0.81
CM-AM PERSPECTIVE MONETAIRE B	ISR	0.70
CM-AM STRATEGIE GLOBAL CLIMATE CHANGE P	Greenfin	0.05
HSBC EE ACTIONS EUROPE TRANSITION VERTE – PART E	Greenfin ISR CIES	0.05
HSBC EE ISR MONETAIRE - E	CIES	0.44
HSBC EE ISR OBLIG EURO ET SOLIDAIRE	CIES ISR	0.22
HSBC EE ISR ACTIONS EURO – E	CIES ISR	1.07

Montant des encours globaux du PERCOL (y compris l'actionnariat salarié) (en M€)	272
Montant des encours du PERCOL hors actionnariat non labellisés (en M€)	252

Le Groupe ne dispose pas de l'information concernant le montant d'abondement pour chacun des fonds. Toutefois, dans le dispositif du Percol, le montant de l'abondement proposé aux collaborateurs n'est pas différencié selon les fonds. L'engagement du Groupe est de proposer une variété de fonds sur les dispositifs PEE et Percol, tant d'un point de vue des thématiques d'investissement que des échelles de risques.

L'allocation des sommes investies par les collaborateurs est un choix individuel.

b) Si certains fonds ne sont pas labellisés mais intègrent des critères ESG, expliquez en quoi ces critères attestent d'une démarche ESG robuste et sélective (merci d'indiquer le taux de sélectivité et/ou la thématique de ces fonds) ?

Avez-vous prévu avec les partenaires sociaux de disposer de davantage de fonds labellisés dans les trois années à venir ?

L'ensemble des fonds (hors actionnariat salarié) proposés dans le PEE sont labellisés.

Concernant le Percol, parmi les fonds non labellisés proposés, 60 % sont classifiés Article 8 et 9 au sens de la réglementation SFDR, signifiant ainsi que ces fonds intègrent des critères sociaux et/ou environnementaux.

Avec l'intégration en 2023 de trois nouveaux fonds consacrés à la transition énergétique, dont deux labellisés et un en cours de labellisation, le groupe Bouygues démontre sa volonté d'intégrer des labels reconnus et exigeants dans son dispositif d'épargne salariale. Bouygues souhaite, au moyen de ces nouveaux placements, répondre aux préoccupations climatiques de ses collaborateurs à travers une offre d'investissements responsables.

Une démarche d'amélioration progressive est en cours, en collaboration avec le conseil de surveillance, avec une volonté commune de poursuivre les échanges à propos des fonds responsables à l'intérieur du dispositif Percol tout en assurant la pérennité de l'offre des fonds non labellisés, qui représentent la majorité des encours du Percol.

Une communication a été faite auprès des collaborateurs éligibles sur la possibilité qui leur était désormais offerte de financer la transition énergétique au moyen de nouveaux placements. Une information a aussi été réalisée lors des réunions des CSE de chacun des six métiers du Groupe et de la société mère, et sur l'ensemble des sites intranets du Groupe.

Ces démarches ont été réalisées dans un délai court, avec le souci de porter à la connaissance des collaborateurs ces nouvelles opportunités de placement responsable avant la clôture de l'exercice 2023.

Cette démarche importante d'intégration de trois nouveaux fonds consacrés à la transition énergétique, dont deux labellisés et un en cours de labellisation dans le dispositif Percol du Groupe, donnera lieu à un bilan d'étape effectué avec les partenaires sociaux chaque année. L'objectif de ce bilan sera de mesurer l'intérêt que les collaborateurs portent à ce type de placements.

c) Comment associez-vous vos partenaires sociaux au choix de fonds responsables (exemples : formations, expert qui s'occupe de l'accompagnement pédagogique des salariés, temps accordé aux partenaires sociaux pour remettre en cause les choix de fonds responsables) ? Comment associez-vous vos partenaires sociaux au contrôle de l'engagement responsable des fonds (formation des membres du conseil de surveillance au-delà des 3 jours réglementaires, mise en place d'une commission de l'épargne de l'entreprise...) ?

Les collaborateurs sont associés au choix et au contrôle de l'engagement responsable des fonds à travers les conseils de surveillance.

Ainsi, c'est le conseil de surveillance paritaire du dispositif Percol, composé de six élus pour les salariés et de six représentants de l'employeur, qui a voté l'introduction des trois nouveaux fonds consacrés à la transition énergétique. Dans un second temps, ce sont les instances représentatives qui ont signé un accord pour l'ajout de ces trois fonds dans les choix d'investissement.

Cet accord est le fruit d'une démarche collaborative avec les syndicats représentatifs. Il résulte à la fois de l'écoute accordée aux nouvelles attentes des salariés et de l'ambition du Groupe de poursuivre le développement de son dispositif d'épargne salariale en tenant compte des enjeux environnementaux.

Une intervention du délégué général du FIR fin 2022 a contribué à sensibiliser le conseil de surveillance aux fonds labellisés.

La volonté du Groupe est de former les membres des différents conseils de surveillance afin de leur communiquer toutes les clés de compréhension permettant ainsi un dialogue éclairé.

À titre d'exemple, à l'occasion d'une augmentation de capital effectuée le 29 juin 2023, une formation spécifique a été dispensée deux mois après l'élection du conseil de surveillance de ce nouveau fonds.

En février 2024, une présentation approfondie sur l'intégration de nouveaux fonds ISR au sein du Percol a été réalisée auprès du comité de l'éthique, de la RSE et du mécénat du Groupe.

GOUVERNANCE

Question 8

Pour que la responsabilité fiscale de l'entreprise soit en ligne avec la responsabilité sociale de l'entreprise, le Conseil d'administration 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.

a) Publiez-vous une charte détaillée décrivant vos engagements en matière de responsabilité fiscale (pratiques fiscales jugées inacceptables, paradis fiscaux) ?

Bouygues publie sa politique fiscale, accessible sur le site internet bouygues.com, qui détaille les sept engagements intangibles du Groupe en matière de responsabilité fiscale. En substance, ces engagements sont :

- La stratégie d'implantation du Groupe dans un pays est déterminée par la volonté de développer la meilleure offre et de servir au mieux ses clients dans le pays considéré. Cette stratégie est orientée exclusivement par des objectifs commerciaux.
- Le civisme fiscal : le Groupe ne mène pas de politique fiscale agressive. Il n'effectue que des transactions ayant une motivation strictement commerciale et qui ne sont pas artificielles. Les entités utilisées ne reposent pas sur des schémas d'optimisation fiscale. Le Groupe paie un montant substantiel d'impôts et taxes en France et à l'étranger.
- La conformité aux exigences légales et le respect des lois fiscales : la fonction fiscale est, dans ses missions et ses moyens, structurée de façon à assurer la parfaite conformité du Groupe à la réglementation et à ses évolutions dans les pays où il opère.
- Le respect des principes émis par l'OCDE : les transactions intragroupes, détaillées dans la documentation en matière de prix de transfert, sont restreintes. Leurs prix sont valorisés conformément « au principe de pleine concurrence » consacré par l'OCDE et l'Union européenne.
- Les relations du Groupe avec les autorités fiscales locales : En France, Bouygues a adhéré au Partenariat fiscal avec le ministère de l'Économie et des Finances pour consolider la coordination avec l'administration fiscale et sécuriser les risques et les enjeux fiscaux stratégiques. Une approche équivalente est cultivée avec les autorités fiscales dans d'autres pays pour construire et maintenir des relations constructives et fondées sur le respect mutuel. Au Royaume-Uni, Colas et Bouygues Construction sont qualifiés par le HMRC (His Majesty Revenue & Customs) de contribuable de confiance. Equans, qui a rejoint le Groupe en 2022, travaille à obtenir cette qualification.
- La gestion du risque fiscal : la fonction fiscale élimine, dans la mesure du possible, les incertitudes et complexités de compréhension des textes, tout en veillant à défendre les intérêts du Groupe, dans le respect de la lettre des textes et de l'objectif recherché par le législateur.
- La gouvernance fiscale : la politique fiscale du Groupe est définie au niveau de Bouygues SA. Elle est mise en œuvre localement par les présidents et directeurs financiers des entités du

Groupe, assistés de leurs équipes fiscales. Sa bonne application est vérifiée chaque année par le contrôle interne.

A quelle fréquence celle-ci est-elle revue et approuvée par le Conseil ?

La politique fiscale a été rédigée avec les fiscalistes du Groupe, portée à la connaissance du Comité d'audit et du Conseil d'administration de Bouygues SA, et est revue au minimum une fois par an pour s'assurer qu'elle est toujours à jour avec les activités, la gouvernance et les responsabilités fiscales du Groupe. La dernière version a été actualisée en février 2024.

Comment le Conseil veille-t-il à l'application de cette charte ?

C'est plus particulièrement le Comité d'audit, composé de membres indépendants, qui, sous la responsabilité du Conseil d'administration, veille au respect des lois, de la réglementation et du code Afep-Medef dans l'élaboration de l'information comptable et financière, du contrôle interne et la gestion des risques.

Pour assurer ses missions et faire part de ses observations au Conseil d'administration, le Comité a accès à tout document comptable et financier et à toute information extra-financière qu'il juge utile. Il entend le secrétaire général, les directeurs juridique, financier, comptable, du développement durable, de la trésorerie et de l'audit interne. Ces auditions peuvent se tenir, lorsque le Comité le souhaite, hors la présence de la direction générale de l'entreprise. En outre, le Comité rencontre au moins une fois par an les commissaires aux comptes, en dehors de la présence des représentants de la Société, afin de s'assurer qu'ils ont eu accès à toutes les informations et qu'ils disposent de tous les moyens nécessaires à l'exercice de leurs responsabilités. Lors de l'examen des comptes, les commissaires aux comptes remettent au Comité un rapport soulignant les aspects essentiels du périmètre de consolidation, des résultats de l'audit légal et, le cas échéant, les faiblesses significatives du contrôle interne identifiées lors de leurs travaux, et des options comptables retenues.

Dans le cadre de ses travaux et à la lumière de la Politique fiscale du Groupe, le Comité prend connaissance des problématiques fiscales clés du Groupe, des avancées en termes de gouvernance fiscale ainsi que de la répartition géographique de l'impôt payé par le Groupe dans les cinq principaux pays d'implantation.

b) Rendez-vous public votre reporting fiscal pays par pays pour l'ensemble des pays d'activités c'est-à-dire allant au-delà des exigences de la directive UE qui se limite à un reporting pour les pays membres de l'UE et les pays figurant sur la liste des juridictions non-coopératives ?

Non.

Si non, merci de justifier votre choix ?

Du point de vue de Bouygues, une telle publication porterait certains de nos indicateurs financiers à l'attention de nos concurrents et fausserait ainsi la concurrence à notre détriment (e.g. divulgation du chiffre d'affaires et de la marge générée par projet, ressources humaines et actifs engagés à cet effet étant entendu que, dans le BTP en particulier, le Groupe peut mener un projet unique dans un pays).

Cependant, les indicateurs de la situation fiscale du Groupe sont déjà inclus dans les états financiers consolidés publiés chaque année, sans enfreindre les secrets commerciaux :

- Le montant global d'impôt sur les sociétés, de cotisations sociales, de taxes sectorielles et autres taxes acquittés (page 182 du DEU 2023) ;

- L'analyse de la charge consolidée nette d'impôts sur les bénéfices et le rapprochement entre taux théorique d'impôt et taux effectif d'impôt « preuve d'impôt » (page 370 du DEU 2023) ;

En outre, le DEU ventile les impôts sur les bénéfices payés en France et dans le reste du monde, sachant que 50% de l'activité du Groupe a été réalisée en France en 2023.

La répartition des impôts pays par pays est-elle débattue par le Conseil ?

Oui. Comme précédemment mentionné, le Comité d'audit, sous la responsabilité du Conseil d'administration, examine la répartition de l'impôt payé dans les cinq principaux pays d'implantation et suit son évolution sur 5 ans.

c) Pouvez-vous expliquer votre taux d'imposition effectif pour l'année 2023 ? En quoi celui-ci est-il cohérent avec vos engagements en matière de responsabilité fiscale ?

Une attention particulière sera portée aux entreprises ayant un taux d'imposition particulièrement bas (égal ou inférieur à 20 %) ou particulièrement élevé (autour de 30 %) ?

En 2023, la charge d'impôt sur les bénéfices est de 547 millions d'euros contre 424 millions d'euros en 2022. Le taux d'imposition effectif de l'année 2023 est de 32,4% comme mentionné en annexe 15 de l'annexe aux comptes consolidés disponible sur le site de Bouygues. Il est supérieur au taux d'impôt constaté en France de 25,83% du fait principalement de charges comptables non déductibles et de pertes sur contrats à l'étranger pour lesquelles aucun actif d'impôt n'a été reconnu.

Question 9

L'inscription au registre de transparence de l'Union européenne et des représentants d'intérêts auprès de la Haute Autorité en France étant obligatoire, le FIR a accès à vos déclarations (moyens humains et financiers, centre d'intérêt).

À travers cette question, nous souhaiterions orienter vos réponses davantage sur les activités d'influence que vous avez menées (siège, filiales, associations professionnelles, ou cabinet de conseil) sur les domaines ESG. Nous souhaitons comprendre comment les activités de représentation d'intérêt sont alignées avec les objectifs de durabilité / comment vos pratiques de représentation d'intérêt s'intègrent-elles dans la stratégie RSE de votre groupe.

a) Quelles sont les principales activités d'intérêts (par exemple top 3) que vous priorisez en lien avec vos enjeux matériels ESG ? Pouvez-vous préciser toutes les juridictions où vous exercez ces activités de lobbying ?

Les sujets prioritairement traités dans les domaines ESG ont été récemment : la taxonomie, le reporting finance durable, le devoir de vigilance, l'écoconception des services numériques, la lutte contre le *greenwashing* (*green claims*).

Le Groupe porte également une attention particulière à l'économie circulaire, et répond aux consultations et propositions pour promouvoir la circularité des matières premières.

Nous nous adressons à :

- La Commission, le Parlement et le Conseil européens, via un bureau de représentation à Bruxelles
- Le Ministère de la transition écologique (Beges, Agec, SNBC, devoir de vigilance...)
- Le Ministère de l'économie (CSRD, Taxonomie)

b) Comment vous assurez-vous de l'alignement entre vos objectifs ESG et les positions des associations professionnelles ? Comment gérez-vous les potentielles divergences ? (Exemples : tentative de réaligement du positionnement des associations avec vos propres objectifs ESG ou réflexions sur la possibilité de quitter une association professionnelle qui ne serait définitivement pas alignée avec votre stratégie ESG). Que publiez-vous à ce sujet sur l'alignement et/ou sur les divergences ?

L'alignement entre les objectifs ESG du Groupe et les positions des associations professionnelles est réalisé lors de réunions de travail dédiées avec :

- AFEP, MEDEF, C3D
- FNTP, FFB, FIEEC...

Par ailleurs, le Groupe participe aux groupes de travail thématiques organisés par l'ARCEP, régulateur des télécom.

A date il n'y a pas de divergences majeures entre les positions du Groupe et celles des associations professionnelles dont nous sommes membres. A ce jour, d'éventuelles différences d'appréciation n'ont pas justifié une communication officielle de Bouygues allant à l'encontre de la position d'une association professionnelle.

c) Quel est le rôle du Conseil d'Administration dans l'application de votre politique de représentation d'intérêts (par exemple : les activités, le budget, les réunions) ?

Les principaux axes des actions de représentation d'intérêts du Groupe recoupent les grandes priorités stratégiques de Bouygues, lesquelles sont examinées et arrêtées par le Conseil d'administration.

d) Formez-vous les personnes en interne ou en externe (e.g., cabinets) au lobbying responsable ? Si oui, quels critères appliquez-vous dans la sélection des cabinets qui vous accompagnent ?

Les pratiques de Lobbying responsable sont connues de la direction développement durable du Groupe via des échanges avec Greenlobby.

Le Groupe n'a pas recours à des cabinets externes pour la formation au lobbying responsable.

Question 10

a) Combien d'administrateurs du Conseil disposent de compétence(s) en RSE ? Qui sont-ils et comment ont-ils acquis ces compétences (études, formations, expériences professionnelles) ? Ces compétences sont-elles spécifiques aux enjeux de votre secteur (biodiversité, transition énergétique, social et chaîne de valeur, incidence financière du climat, etc...).

Publiez-vous une matrice des compétences spécifiques de chaque membre du conseil ?

Les enjeux RSE sont portés au plus haut niveau de la direction générale, et en particulier par Edward Bouygues, directeur général délégué développement Télécoms, RSE et Innovation. Ces enjeux sont abordés à chaque Conseil d'administration, à chaque Conseil de Groupe (conseil qui réunit les 500 principaux managers du Groupe) ainsi qu'au Comité de Groupe.

S'agissant du Conseil d'administration, cinq administrateurs disposent spécifiquement de compétences RSE : Olivier Bouygues, Pascaline de Dreuzy, Rose-Marie Van Lerberghe, Clara Gaymard et Michèle Vilain. Voir section 2.3.1.2 (composition du conseil d'administration au 31 décembre 2023), matrice des compétences page 72 du DEU 2023

Olivier Bouygues, Directeur général délégué de Bouygues de 2002 à août 2020 et entré dans le groupe en 1974. Il dispose ainsi d'une longue expérience de dirigeant d'entreprise et de management d'équipes. Sa

carrière et sa longue expérience du groupe Bouygues en font un connaisseur des ressources humaines et de l'évolution des enjeux sociaux, environnementaux et sociétaux particulièrement dans le secteur de la construction.

Pascaline de Dreuzy, administratrice indépendante de Bouygues, a travaillé dans des secteurs très variés aux forts enjeux humains. Médecin des Hôpitaux de Paris de 1986 à 2011, elle a piloté des projets innovants, transversaux et précurseurs dans le groupe hospitalier Necker-Enfants Malades. Elle est très engagée dans la gouvernance d'entreprises : à l'issue d'un mandat au conseil d'administration de l'Institut français des administrateurs (IFA), elle participe activement à différents groupes d'experts (ESG, Reporting intégré, Gouvernance des entreprises familiales, Rôle du conseil d'administration dans les enjeux climatiques, Responsabilité Sociétale) et anime l'un de ses modules d'enseignement. Elle a suivi la formation qualifiante en juin 2022 à l'université Dauphine-PSL "*Corporate Governance and Climate*". Pascaline de Dreuzy est également administratrice du comité ESG de Peugeot Invest et de fondations.

Rose-Marie Van Lerberghe, administratrice indépendante, est présidente du comité de l'éthique, de la RSE et du mécénat de Bouygues depuis 22 avril 2021. Son parcours professionnel est doté de nombreuses expériences riches en enjeux RSE, notamment sociaux. Enarque, elle a ainsi été Directrice générale des ressources humaines du groupe Danone. Elle a été déléguée générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle auprès du ministère du Travail et des Affaires sociales puis Directrice générale d'Altédia de 2000 à 2002, elle a occupé ensuite, de 2002 à 2006, le poste de directrice générale d'Assistance publique – Hôpitaux de Paris. De 2006 à 2011, elle a assuré la présidence du directoire de Korian. En 2009, elle a rejoint le comité stratégique de KPMG. Elle a également assuré la vice-présidence du conseil de surveillance de Klépierre de 2017 à 2022.

Clara Gaymard est administratrice indépendante et membre du comité de l'éthique, de la RSE et du mécénat de Bouygues. Son parcours très riche et varié lui a permis de se familiariser au fil des années avec les enjeux RSE et d'acquérir des compétences en la matière. On relèvera notamment son expérience au sein du groupe General Electric et ses fonctions de présidente et Chief Executive Officer (CEO) de GE France (2006-2008), présidente et CEO de la région Europe du Nord-Ouest (2008) vice-présidente de GE International, en charge des grands comptes publics (2009), puis, en 2010, vice-présidente en charge des gouvernements et des villes. En tant que présidente et CEO de GE France, elle a notamment participé, de 2014 à 2016, à l'acquisition du pôle Énergie d'Alstom. En 2016, son expertise en RSE a pris un nouvel essor lorsqu'elle quitte le groupe General Electric pour rejoindre à temps plein Raise, une entreprise à mission qu'elle a fondé en janvier 2014 avec Gonzague de Blignières et consacrée au financement d'entreprises à impact, startups... et à des activités philanthropiques.

Michèle Vilain, administratrice représentant les actionnaires, est entrée chez Bouygues Immobilier en 1989. Elle a exercé des fonctions au sein de la direction Bureautique-Informatique, notamment la responsabilité du service client. Elle prend ensuite la responsabilité de la direction Relation client à la direction centrale des fonctions supports puis, durant deux ans, accompagne la conduite du changement à la direction générale Logement France. Elle a pris en charge l'accompagnement des projets numériques Ressources humaines puis le déploiement du projet Métier « Opéra ». Elle est aujourd'hui directrice de la direction Environnement de travail. Son expertise en matière de conduite de changement et d'enjeux sociaux s'est développée et continue de s'enrichir au cœur du métier.

b) Comment assurez-vous la mise à jour des connaissances des membres du conseil sur les enjeux RSE (processus de formation interne ou externe, interventions d'experts, mises à niveau sur l'actualité réglementaire ou des thématiques clés, etc.) ? À quelle fréquence ?

Chaque administrateur peut bénéficier, s'il le souhaite, d'une formation complémentaire sur l'entreprise, ses métiers et ses secteurs d'activité ainsi que sur ses enjeux en matière de responsabilité sociale et environnementale, en particulier sur les sujets climatiques. En septembre 2021, une formation sur le lien entre l'énergie, l'économie et le changement climatique a été proposée aux administrateurs. Ce travail

s'est poursuivi en janvier 2022 avec une formation des administrateurs présentant les avancées et les éléments de perspectives de la stratégie Climat du Groupe (« prospérité sans carbone »). Les administrateurs ont également participé à une fresque du climat au cours de l'année 2023. En 2023, les membres du comité d'audit ont été sensibilisés aux enjeux de la *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD), du *Country By Country Reporting* (CBCR) et de l'impôt minimum mondial (Pilier 2). En janvier 2024, les administrateurs ont participé à une conférence sur les enjeux et les impacts de la mise en œuvre de la *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD) notamment sur le modèle d'affaires et le rôle du conseil d'administration et ses dirigeants.

c) Comment évaluez-vous la compétence en RSE des administrateurs ? Sur quels critères ? À quelle fréquence ? Cette évaluation est-elle individuelle ou collective ?

La compétence en RSE des administrateurs est appréciée collectivement au regard de l'ensemble des parcours professionnels des administrateurs (diplômes, expériences, formations, etc). La compétence RSE étant multiple et évolutive, Bouygues organise ou coorganise régulièrement, avec l'intervention d'experts internes et/ou externes, des formations spécifiques sur les thématiques RSE d'actualité et sensibles pour le Groupe, qui sont ouvertes et largement suivies par les administrateurs. Par ailleurs, chaque année, lors de l'évaluation interne du conseil d'administration, les administrateurs sont interrogés individuellement afin de savoir s'ils estiment être suffisamment formés et informés des enjeux RSE propres au Groupe.

d) Intégrez-vous une composante RSE dans le cadre des processus de nomination des nouveaux administrateurs ?

À l'occasion de la nomination d'administrateurs, le comité de sélection et rémunérations et le conseil d'administration sont attentifs au maintien de la composition équilibrée et diversifiée du Conseil. Le processus de sélection prend en compte à ce titre la nécessité pour le Conseil de disposer des compétences nécessaires pour pouvoir appréhender et adresser collectivement l'ensemble des enjeux RSE du Groupe (transformation durable des modèles d'affaires, climat, biodiversité, droits humains dans la chaîne de valeur, santé-sécurité en particulier dans le secteur de la construction).

[Voir les Annexes en fin de document](#)

II. Questions de Phitrust

Question 1

A ce jour, votre société ne s'est pas encore engagée à utiliser le cadre de reporting sur la nature porté par la TNFD (Task-Force on Nature-Related Financial Disclosure). Face à l'érosion rapide de la biodiversité, nous souhaitons encourager l'adoption des meilleures pratiques de transparence pour que les entreprises rendent compte de leurs impacts, dépendances, risques, et opportunités liés à la Nature. Pourriez-vous nous donner les raisons pour lesquelles votre société n'a pas adhéré à ce cadre de reporting, et pouvez-vous vous engager auprès des actionnaires à adhérer à cette initiative à un horizon proche ? A défaut, allez-vous rendre compte de la biodiversité dans le cadre de la directive européenne CSRD – Corporate Sustainability Reporting directive, en tant que sujet matériel pour votre entreprise ?

Avant de décider s'il convient de s'engager à utiliser le cadre de reporting (TNFD), il nous a paru préférable de faire un bilan complet de nos démarches en cours en relation avec la préservation de la biodiversité au sein des activités des 6 métiers du Groupe.

En 2023, nous avons donc réalisé un recensement des initiatives et des actions concrètes en matière de biodiversité sur nos installations et projets. Un document de synthèse à usage interne a été réalisé et

présente pour chacun des métiers : les pratiques liées à la biodiversité, les cartographies de dépendances aux services écosystémiques, ainsi que celles sur des impacts sur le vivant, ainsi que des recommandations d'orientation et d'actions à mener pour assurer notamment, le niveau de compliance requis par le nouveau cadre réglementaire de reporting de durabilité européen (CSRD).

Ce travail de recensement nous a permis de clarifier, d'une part l'organisation de chaque métier sur le sujet, de lister la provenance des ressources utiles (pédagogiques, scientifiques) provenant de l'écosystème partenarial dans lequel chacun des métiers est impliqué (association, fédération, écoles, etc.), d'identifier les projets et les travaux déjà menés et en cours.

Nous avons pu ainsi affiner les cartographies d'impacts et de dépendances publiées en mars 2022, avec un niveau de précision plus important sur la chaîne de valeur, ainsi que dans les activités et sous activités des 6 filiales.

Dans le cadre des travaux en cours sur la mise en œuvre de la CSRD, nous utiliserons ces travaux pour finaliser l'analyse du niveau de matérialité de la biodiversité pour le Groupe.

L'opportunité d'utiliser le cadre de la TNFD sera analysée ultérieurement.

Question 2

En outre, dans la continuité de cette démarche, avez-vous envisagé d'adopter des objectifs basés sur la science (type SBTN – Science Based Targets for Nature) afin de matérialiser cette ambition de préserver la biodiversité ?

Un diagnostic visant à mesurer l'écart entre les exigences des questions posées par le SBTN et les pratiques de préservation de la biodiversité en vigueur dans le Groupe Bouygues a été réalisé. L'opportunité d'adopter des objectifs type SBTN sera analysée ultérieurement.

III. Questions de Madame Annie Evrenian (actionnaire individuelle)

Question 1

Dans ce monde complexe et incertain, où des foyers de guerre se déclarent régulièrement et s'ajoutent les uns aux autres, dans ce monde régionalisé, les Groupes français cherchent à se développer aux États-Unis. J'ai noté des projets du Groupe aux États-Unis, notamment à Washington D.C. Quels sont les risques pour les actionnaires sachant que les règles légales applicables dans ce pays pour les grandes entreprises sont drastiques ? Ces risques sont-ils évalués et provisionnés dans les comptes du groupe, si oui, pour quels montants ? Quelles mesures prenez-vous ?

Les États-Unis constituent un marché important caractérisé par une croissance économique soutenue et une stabilité monétaire. Les conditions de réalisation des affaires y sont favorables et offrent des perspectives intéressantes pour le Groupe.

Les activités du Groupe aux États-Unis sont réalisées par des sociétés implantées localement, au fait des réglementations applicables et de leur environnement de marché. Le déploiement du dispositif de contrôle interne et de conformité du Groupe participe à l'évaluation et à la prévention des risques. Il s'appuie sur un réseau de correspondants locaux, en particulier aux États-Unis.

Par ailleurs, les titres de Bouygues SA ne sont pas cotés aux États-Unis.

Au niveau du Groupe, les risques majeurs sont décrits au Chapitre 4 « Facteurs de risques ». Dans ce contexte, nous n'identifions pas de risque spécifique lié aux activités américaines du Groupe lié à l'application de législations américaines et susceptible de remonter aux actionnaires.

Question 2

Quels membres du Conseil d'administration s'occuperont d'apporter une vigilance accrue sur l'éthique stratégique et opérationnelle du Groupe sachant qu'un comportement éthique et irréprochable doit s'appliquer partout dans le monde ?

A titre liminaire, le Groupe Bouygues a été l'un des tous premiers en France à se doter de règles éthiques par l'adoption, en 2006, d'un Code d'éthique qui est régulièrement mis à jour pour tenir compte des évolutions législatives et sociétales. Ce corpus de règles est complété par un séminaire dédié à l'éthique, qui réunit plusieurs fois par an, sur 2 jours et en petits groupes, les dirigeants et managers de tous les métiers. L'implication personnelle de Martin Bouygues puis d'Olivier Roussat à chacune des sessions de ce séminaire démontre l'importance cardinale du respect des règles dont le Groupe s'est doté. Ces règles rappellent notamment qu'au-delà des sanctions disciplinaires auxquelles les collaborateurs s'exposent en cas de non-respect, ceux-ci peuvent également faire l'objet de recours judiciaires de la part de l'entreprise.

Le dispositif éthique et conformité du Groupe s'applique à l'ensemble des métiers et des collaborateurs du Groupe dans le cadre de leurs activités, quels que soient leur société d'appartenance, leur projet ou pays d'exercice. A cette fin, un responsable de l'éthique, désigné dans chaque métier, est en charge du déploiement et de la mise en œuvre opérationnelle de ce dispositif au sein de son périmètre et s'appuie, pour les Métiers à dimension internationale, sur un réseau de correspondants éthique et conformité que les collaborateurs peuvent saisir en cas de question ou de doute. Ce dispositif permet d'accompagner les collaborateurs sur les comportements à adopter au plus près de leurs activités.

Par ailleurs, afin de garantir un même niveau d'exigence dans l'ensemble du Groupe, des échanges sont régulièrement organisés entre le responsable de l'éthique du Groupe et les responsables de l'éthique des métiers. Ces échanges participent à la remontée d'information effectuée auprès des membres du conseil d'administration.

Le conseil d'administration étant un organe collégial, tous les membres du conseil veillent à ce que les principes du Groupe en matière d'éthique et de conformité soient appliqués dans les 6 métiers.

Eu égard à l'importance de l'éthique et de la RSE pour le Groupe, un comité de l'éthique, de la RSE et du mécénat a été mis en place afin de contribuer à la bonne information du conseil et de formuler des avis et recommandations sur un certain nombre de sujets. Dans le domaine de l'éthique, le comité contribue à la définition de règles applicables en la matière au sein du Groupe, veille au respect de ces règles et donne un avis sur le dispositif de prévention et de détection de la corruption et du trafic d'influence.

La feuille de route éthique et conformité du Groupe est ainsi soumise au comité qui est régulièrement informé de son déploiement. Celle-ci détaille les actions à mener au sein des 6 métiers du Groupe afin de prévenir et détecter les manquements à l'éthique des affaires. A cette fin, le comité a récemment donné un avis sur la refonte du code d'éthique, du code de conduite anti-corruption et du dispositif d'alerte du Groupe. Le comité a également suivi la mise à jour de la cartographie des risques de corruption des métiers. Le comité est informé de manière régulière des alertes émises au sein des 6 métiers ainsi que des procédures administratives ou judiciaires en la matière.

IV. Questions de M. Richard Pasquet (actionnaire individuel)

Question 1

Résolution 21 – Possibilité de procéder à des attributions gratuites d’actions en faveur de salariés ou mandataires sociaux. Pourquoi ne pas envisager, à l’avenir, de récompenser également des actionnaires individuels de long terme ?

La loi n’a ouvert le dispositif des actions dites « gratuites » qu’au profit des salariés et des dirigeants mandataires sociaux de la société qui les attribue et des sociétés qui lui sont liées. Il n’est donc pas possible d’attribuer gratuitement des actions aux actionnaires.

Un dispositif de droits de vote double existe au profit des actionnaires ayant leurs actions inscrites au nominatif depuis au moins deux ans.

Question 2

D’autre part, je renouvelle ma suggestion du 27/04/2023 au Groupe Bouygues. Pourquoi ne pas faire visiter parfois un de vos chantiers exceptionnels ou par Nouveau Siècle, à un petit groupe d’actionnaires individuels dans le cadre d’une politique de fidélisation actionnariale ? Exemple : Le centre aquatique de Saint-Denis réalisé par Bouygues Construction.

En ce qui concerne nos actions vis-à-vis des actionnaires individuels, tous les ans, et en coordination avec Place des Investisseurs (anciennement, 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. En 2023, nous sommes ainsi allés à Toulouse, et cette année nous prévoyons de nous rendre à Strasbourg et Lyon.

Nous pourrions étudier dans les prochaines années la possibilité d’y associer une visite de chantier si toutefois les conditions le permettent, notamment les conditions de sécurité, le chantier n’étant en soi pas un lieu de visite.

* * *

ANNEXE 2

Question 5

c) Pour chacun des cinq derniers exercices, pouvez-vous indiquer :

	2023	2022	2021	2020	2019
Autodétention et rachats d'actions					
Nombre d'actions auto-détenus au début de chaque année	2 245 371	2 782 942	31 500	33 000	313 000
Nombre d'actions rachetées (net de cessions)	1 938 337	7 507 429	2 751 442	3 500	589 832
• dont Nombre d'actions rachetées en contrats de liquidité (net de cessions)	262 311	207 429	181 442	1 500	280 000
• dont Nombre d'actions rachetées en vue d'annulation	1 500 000	7 300 000	2 570 000	-	869 832
• dont Nombre d'actions rachetées en vue d'attribution	700 648	-	-	5 000	-
Nombre d'actions acquises par les bénéficiaires	65 000	-	-	5 000	-
Nombre d'actions annulées	-	8 045 000	-	-	869 832
Nombre d'actions auto-détenus à la fin de chaque année	4 118 708	2 245 371	2 782 942	31 500	33 000
Création d'actions					
Nombre d'actions créées	7 786 520	26 982	1 744 953	931 722	8 320 013
• dont Nombre d'actions créées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié	6 845 564	-	-	-	6 031 363
• dont Nombre d'actions créées dans le cadre d'exercice d'options	940 956	26 982	1 744 953	931 722	2 288 650
Actions allouées au titre d'actions de performance					
Nombre d'actions allouées au titre d'actions de performance	376 000	504 000	229 000	N/A	N/A
Nombre de bénéficiaires	11	9	8	N/A	N/A
Proportion de bénéficiaires par rapport à l'ensemble des salariés du groupe	0,00546%	0,00461%	0,00646%	N/A	N/A
Actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié					
Nombre d'actions distribuées dans le cadre d'opérations d'actionnariat salarié	6 845 564	-	-	-	6 031 363
Nombre de salariés éligibles	91 312	N/A	N/A	N/A	66 289
Proportion de salariés éligibles par rapport à l'ensemble des salariés du groupe	45,32%	N/A	N/A	N/A	50,80%
Nombre de salariés bénéficiaires	30 056	N/A	N/A	N/A	25 806
Proportion de salariés bénéficiaires par rapport à l'ensemble des salariés du groupe	14,92%	N/A	N/A	N/A	19,77%

ANNEXE 4

Question 7

	PEE	PERCOL
Nombre de fonds proposés à vos salariés <u>hors actionnariat salariés</u> dans vos plans d'épargne salariale et retraite	2	20
Nombre de fonds proposés à vos salarié.e.s labellisés responsables	2	10

	Nom du fonds labellisé	Nom du (ou des) label(s) associé(s)	Montant des encours labellisés (en millions d'euros)	Montant de l'abondement dédié
1	PEE - AMUNDI LABEL EQUILIBRE SOLIDAIRE ESR - F	CIES	9	Dans le dispositif du PEE, les fonds hors actionnariat salarié ne font pas l'objet d'un abondement de la part du Groupe.
2	PEE - PACTEO TRESORERIE	CIES	50,11	
3	PERCOL - AMUNDI CONVICTIONS ESR - F	Relance	10,03	Nous ne disposons pas du détail du montant d'abondement pour chacun des fonds. Toutefois, dans le dispositif PERCOL, le montant de l'abondement proposé à nos collaborateurs n'est pas différencié selon le fonds.
4	PERCOL - AMUNDI LABEL EQUILIBRE SOLIDAIRE ESR - F	CIES	7,06	
5	PERCOL - AMUNDI LABEL MONETAIRE ESR - F	CIES	0,06	
6	PERCOL - CM-AM PERSPECTIVE ACTION EUROPE B	ISR	0,81	
7	PERCOL - CM-AM PERSPECTIVE MONETAIRE B	ISR	0,7	
8	PERCOL - CM-AM STRATEGIE GLOBAL CLIMATE CHANGE P	Greenfin	0,05	
9	PERCOL - HSBC EE ACTIONS EUROPE TRANSITION VERTE – PART E	CIES ISR Greenfin	0,05	

	10	PERCOL - HSBC EE ISR MONETAIRE - E	CIES	0,44
	11	PERCOL - HSBC EE ISR OBLIG EURO ET SOLIDAIRE - E	CIES ISR	0,22
	12	PERCOL - HSBC EE ISR ACTIONS EURO - E	CIES ISR	1,07

	PEE	PERCOL
Montant des encours globaux (y compris l'actionnariat salariés) (en millions d'euros)	2 032	272
Montant des encours hors actionnariat non labellisés (en millions d'euros)	0	252