

## 2.4 RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX DE BOUYGUES SA

Le présent rapport a été établi sous l'égide du comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations. Il présente le détail des éléments de la rémunération totale et des avantages de toutes natures versés au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2025 ou attribués au titre du même exercice aux mandataires sociaux ainsi que la politique de rémunération des mandataires sociaux à raison de leur mandat, en application du I. de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce.

### 2.4.1 Politique de rémunération

La présente politique de rémunération, qui s'inscrit dans la continuité des principes définis dans la politique de rémunération précédente, a été arrêtée par le conseil d'administration du 25 février 2026, sur recommandation du comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations.

Le conseil d'administration veille à ce que la politique de rémunération applicable aux mandataires sociaux respecte l'intérêt social, s'inscrive dans la stratégie du Groupe intégrant sa stratégie en matière de durabilité et de climat, et permette de promouvoir sa performance et sa compétitivité sur le long terme pour assurer sa pérennité.

Outre la présentation des principes généraux de la politique de rémunération applicables à tous les mandataires sociaux (2.4.1.1), les développements qui suivent sont consacrés à :

- la politique de rémunération appliquée à chaque dirigeant mandataire social (2.4.1.2) ; et
- la politique de rémunération appliquée aux administrateurs (2.4.1.3).

Cette politique de rémunération est soumise à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires du 23 avril 2026 dans le cadre des cinquième, sixième et septième résolutions.

#### 2.4.1.1 Politique de rémunération de l'ensemble des mandataires sociaux

##### Principes généraux de détermination, révision et mise en œuvre de la politique de rémunération des mandataires sociaux

##### Détermination de la politique de rémunération

La politique de rémunération déterminée par le conseil d'administration, sur recommandation du comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations, intègre des éléments incitatifs. Ceux-ci reflètent la stratégie commerciale et de durabilité, notamment climatique, du Groupe, orientée vers une croissance rentable et pérenne en agissant de manière responsable, dans le respect de l'intérêt social et des intérêts de l'ensemble des parties prenantes.

##### CONFORMITÉ

Dans son analyse et ses propositions au conseil d'administration, le comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations est attentif au respect des recommandations du code Afep-Medef auquel la Société se réfère.

##### ÉQUILIBRE ENTRE LES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION

Pour déterminer la politique de rémunération, le conseil d'administration tient compte du niveau et de la difficulté des responsabilités confiées aux mandataires sociaux, en ligne avec les pratiques relevées dans les groupes et sociétés comparables. Celui-ci veille à l'équilibre de la structure de rémunération des mandataires sociaux exécutifs entre la part fixe, la part variable annuelle et la rémunération à long terme. Le Groupe a la conviction que cette structure de rémunération déterminée dans le respect de

Les informations figurant dans la présente section, relatives à l'intégration des performances en matière de durabilité dans les systèmes d'incitation des dirigeants mandataires sociaux, répondent également aux points de données GOV-3\_02, GOV-3\_03, GOV-3\_04 de « l'État de durabilité » du chapitre 3 du présent document d'enregistrement universel.

l'intérêt social, projetée dans le temps, a pour vertu d'aligner la rémunération des dirigeants sur les intérêts de moyen et long terme des actionnaires et d'encourager des stratégies d'entreprise fondées sur une performance financière et extra-financière qui s'inscrit dans la durée.

##### COHÉRENCE ET INTELLIGIBILITÉ DES RÈGLES

Le conseil d'administration veille à mettre en œuvre une politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux simple, compréhensible et cohérente avec celle des cadres dirigeants et salariés du Groupe.

##### EXHAUSTIVITÉ

La structure de rémunération des mandataires sociaux est déterminée de manière exhaustive. Ainsi, s'agissant des mandataires sociaux exécutifs (directeur général et directeurs généraux délégués), elle est composée des éléments suivants :

- une rémunération fixe, qui n'est en principe modifiée qu'à intervalle de temps relativement long ;
- une rémunération variable annuelle ;
- une rémunération à long terme sous forme de l'attribution d'actions de performance ;
- des avantages en nature limités ;
- une retraite supplémentaire ; et
- le cas échéant, une rémunération au titre de leurs fonctions d'administrateur.

Aucune indemnité de non-concurrence n'est versée aux mandataires sociaux à l'issue de leur mandat.

Une indemnité de départ pourra le cas échéant leur être versée, mais seulement au titre des fonctions salariées qu'ils auraient exercées au sein du Groupe, exclusion faite de toute période d'activité en tant que mandataire social, et ce conformément au Code du travail et à la convention collective nationale appliquée par la Société.

Les mandataires sociaux peuvent se voir allouer des rémunérations au titre des mandats sociaux qu'ils exercent au sein d'autres sociétés du Groupe. La décision d'allouer ou non une rémunération à ce titre ressort de la compétence des instances de gouvernance en place au sein de la société où ce mandat est exercé. Ces rémunérations font l'objet d'une communication au titre des éléments de rémunération « ex post ».

La politique de rémunération ne prévoit pas de mécanisme spécifique de restitution de la rémunération variable (« clawback »).

##### COMPÉTITIVITÉ

Afin de s'assurer de la cohérence et de la compétitivité de la rémunération des mandataires sociaux au regard des pratiques de marché, tant en termes de niveau global de la rémunération que de sa structure et de la répartition de ses différents éléments, le conseil d'administration s'appuie sur des études comparatives. Ainsi les recommandations du comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations prennent en considération le niveau et les composantes de rémunérations des dirigeants exécutifs

observées sur un ou plusieurs panels composés de groupes et sociétés comparables. Les panels, retenus en 2024 pour leur pertinence et leur transparence avec l'assistance de Mercer, cabinet de conseil spécialisé en rémunération de dirigeants, sont : un panel CAC 40 (hors banque, assurance et secteur du luxe) et un panel sectoriel issu du STOXX 600. Ils sont décrits plus précisément au paragraphe 2.4.1.2 du présent chapitre afférent à la politique de rémunération du directeur général.

**PERFORMANCE ET MESURE**

Des critères de performance de nature financière et extra-financière précis et exigeants sont fixés tant pour la rémunération variable annuelle que pour la rémunération à long terme. Ils prennent en compte l'intérêt de la Société et des actionnaires, ainsi que les pratiques des sociétés et groupes comparables.

Ces critères contribuent à maintenir un lien entre la performance du Groupe et la rémunération des mandataires sociaux dans une perspective de court, moyen et long terme, et s'inscrivent pour cela dans la trajectoire du plan d'affaires du Groupe et de sa stratégie en matière de durabilité, y compris de climat.

Les critères de performance sont quantifiables pour leur plus grande partie. Des critères qualitatifs peuvent également être retenus, dans une proportion limitée, et à condition d'être précisément définis.

**REVUE DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION**

La politique de rémunération du Groupe est revue régulièrement par le conseil d'administration, qui s'appuie sur les recommandations du comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations, dans le respect des principes édictés par les dispositions légales applicables et le code Afep-Medef. Ainsi, le comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations propose et contrôle chaque année les règles de fixation de la rémunération des mandataires sociaux, ainsi que les avantages de toute nature mis à leur disposition, en veillant à la cohérence avec l'évaluation de leurs performances et la stratégie à moyen et long terme du Groupe.

La revue de la politique de rémunération tient également compte du réinvestissement des profits réalisés dans les avantages alloués aux salariés afin d'attirer et de conserver les talents. La qualité de la couverture Santé, la prévoyance, les accords favorables à l'équilibre de la vie professionnelle et personnelle ainsi que la qualité de vie au travail, la retraite supplémentaire, la formation, participent de cette logique de réinvestissement.

**MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION**

Le comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations présente au conseil d'administration le compte rendu des travaux réalisés conformément au règlement intérieur du conseil d'administration.

Le conseil d'administration a la responsabilité de fixer la rémunération fixe et variable annuelle, la rémunération à long terme, les avantages en nature ainsi que, le cas échéant, les conditions de retraite ou les indemnités allouées aux mandataires sociaux.

Le conseil d'administration prend des décisions motivées :

- en se fondant sur les propositions du comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations ;
- en appréciant de façon globale la rémunération de chaque mandataire social ; et
- en cherchant le juste équilibre entre l'intérêt social, les pratiques de marché et les performances du dirigeant.

Par ailleurs, le Groupe veille à une rétribution équitable aux salariés. Le processus de décision relatif aux évolutions de salaire implique l'ensemble des acteurs concernés : le manager de proximité, le responsable ressources humaines, les partenaires sociaux et les dirigeants. Les processus de rémunération de l'ensemble des métiers intègrent des critères de performance dans leur système de rémunération variable. Ainsi, plus de la moitié des critères de performance appliqués aux dirigeants mandataires

sociaux se retrouvent également dans les critères de performance des dirigeants et managers des métiers (N-1, N-2, voire N-3).

**PRISE EN COMPTE DES CONDITIONS DE RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS**

Conscient que la source de ses succès dépend de la compétence et de l'état d'esprit des femmes et des hommes qui le composent, le Groupe veille à mettre en œuvre, dans toutes les entités et dans tous les pays, une politique de rémunération salariale visant à récompenser la réalisation ou le dépassement d'objectifs individuels et collectifs.

La détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération ont pour objectif d'associer les salariés aux résultats de l'entreprise.

En France, 99% des collaborateurs du Groupe bénéficient d'accords de participation et/ou d'intéressement et des accords spécifiques adaptés sont en place à l'étranger. De fait, ceux-ci sont directement liés au dépassement de la performance économique fixée et les indicateurs choisis se retrouvent dans la partie variable de la rémunération des dirigeants du Groupe.

Par ailleurs, des augmentations de capital sont régulièrement réservées aux salariés. Environ 70 000 collaborateurs sont actionnaires du Groupe.

Enfin, environ 700 dirigeants et cadres confirmés à fort potentiel sont bénéficiaires, tous les ans, de stock-options.

**GESTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS**

Afin de prévenir tout conflit d'intérêts, le conseil d'administration est composé d'administrateurs indépendants à hauteur de la moitié de ses membres.

La charte de déontologie des administrateurs, annexée au règlement intérieur du conseil d'administration, et le programme de conformité « Conflits d'intérêts » encadrent la gestion des conflits d'intérêts et assurent notamment que tout administrateur qui se trouverait dans une situation de conflit d'intérêt potentielle s'abstient de participer aux débats et ne prend pas part aux votes de la délibération correspondante (pour plus d'informations, se référer au paragraphe 2.3.6.2 du présent document d'enregistrement universel).

Par ailleurs, le conseil d'administration délibère sur la rémunération des dirigeants mandataires sociaux hors de la présence de ces derniers.

**Rôle du comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations**

Le comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations, composé exclusivement d'administrateurs indépendants et d'un administrateur représentant les salariés, a un rôle central dans la détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération.

S'il prend avis auprès du comité de l'éthique, de la RSE et du mécénat concernant les composantes, critères et objectifs liés à la stratégie en matière de durabilité, le comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations est celui qui coordonne et supervise l'ensemble des travaux en la matière et qui en rend compte auprès du conseil d'administration en lui faisant part de ses recommandations. Les missions du comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations sont détaillées au paragraphe 2.3.5.2 du présent document d'enregistrement universel.

**Rôle du comité de l'éthique, de la RSE et du mécénat**

Le comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations travaille en collaboration avec le comité de l'éthique, de la RSE et du mécénat, avec lequel il se réunit en session conjointe à l'effet (i) d'arrêter ses recommandations au conseil d'administration relatives à la fixation, dans le cadre de la politique de rémunération, des critères extra-financiers et des composantes en matière de durabilité intégrés dans les rémunérations des dirigeants, et (ii) d'évaluer l'atteinte desdits critères.

## Évaluation des critères de performance

Le comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations étudie et évalue annuellement la part fixe et les règles de fixation de la part variable annuelle et de long terme attribuée aux dirigeants mandataires sociaux, en prenant avis, s'agissant des critères et indicateurs extra-financiers, auprès du comité de l'éthique, de la RSE et du mécénat tel qu'indiqué ci-dessus.

### CRITÈRES FINANCIERS

À chaque critère financier est alloué une borne basse (seuil de déclenchement), une borne intermédiaire et une borne haute (plafond). Pour chacun de ces critères, l'application d'une formule mathématique permet de calculer le montant de la part variable due (dans la limite du plafond) en prenant en compte, sur la base des états financiers consolidés audités ou du niveau de TSR selon le cas, la valeur atteinte par rapport à l'objectif cible fixé.

En cas de performance supérieure à celle fixée pour l'atteinte de la borne haute, la valeur de la part variable ne peut excéder le plafond fixé pour le critère correspondant.

En cas de performance inférieure à celle fixée pour l'atteinte de la borne basse, la part variable du critère correspondant est égale à zéro.

Entre les bornes, les calculs s'effectuent par interpolation linéaire.

Les évaluations figurent dans le rapport sur les rémunérations « ex post ».

### CRITÈRES EXTRA-FINANCIERS

Les critères extra-financiers étant à plus de 90% quantifiables, leur évaluation est effectuée mathématiquement sur la base des résultats audités des différents indicateurs retenus (ex : critères santé-sécurité, climat-environnement, mixité).

En cas d'évènement grave intervenu pendant l'exercice, le comité pourra proposer au conseil d'administration de dégrader (jusqu'à le porter à zéro) le résultat obtenu. Une telle revue ne peut être effectuée qu'à la baisse.

Les évaluations sont données dans le rapport sur les rémunérations « ex post ».

### ABSENCE DE COMPENSATION POSSIBLE ENTRE LES CRITÈRES

Aucune compensation n'est possible entre les critères financiers, notamment en cas de surperformance constatée sur l'un des critères et de sous-performance constatée sur un autre critère. L'évaluation de chaque critère se fait indépendamment de celle des autres, sans que son résultat ne puisse être compensé par le résultat obtenu sur un autre critère.

De la même manière, aucune compensation n'est possible entre les critères extra-financiers.

Enfin, aucune compensation ne peut intervenir entre les critères financiers et les critères extra-financiers.

Cette absence de compensation entre les critères est applicable à la rémunération variable annuelle et à la rémunération variable de long terme.

## Faculté du conseil d'administration de modifier la politique de rémunération

### DÉROGATION LÉGALE À LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION EN CAS DE CIRCONSTANCES EXCEPTIONNELLES

En cas de circonstances exceptionnelles, le conseil d'administration, sur proposition du comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations, pourra, conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, déroger à l'application de la politique de rémunération à condition que cette dérogation soit temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la société. Ces circonstances exceptionnelles pourraient résulter notamment d'une évolution significative imprévue du contexte concurrentiel, d'un changement de méthode comptable ou d'un événement majeur affectant les marchés, l'économie et/ou les secteurs d'activités du Groupe.

Dans ce cadre, le conseil d'administration pourra, après avis du comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations, adapter les critères et conditions de performance des rémunérations variable annuelle et de long terme. Toute modification devra être dûment justifiée et strictement mise en œuvre. Elle devra nécessairement maintenir l'alignement des intérêts des actionnaires et des bénéficiaires.

### AJUSTEMENT DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION CONSÉCUTIF À UN CAS DE CHANGEMENT SUBSTANTIEL DE PÉRIMÈTRE DU GROUPE

La présente politique de rémunération a été définie sur la base du périmètre du Groupe à la date du présent document d'enregistrement universel. Afin de tenir compte de toutes opérations financières, de croissance externe ou de cessions significatives qui pourraient intervenir après cette date et du changement de périmètre du Groupe qui pourrait en découler, le conseil d'administration pourra, de manière exceptionnelle, s'il le juge opportun et sur recommandation du comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations, ajuster les objectifs d'un ou plusieurs critères de performance de la rémunération variable annuelle et/ou de la rémunération à long terme, ainsi que, le cas échéant, leur pondération.

Tout ajustement sera dûment justifié et strictement mis en œuvre. Il devra nécessairement maintenir l'alignement des intérêts des actionnaires et des bénéficiaires. Le conseil d'administration a fait usage de cette faculté une fois en novembre 2022 dans le contexte de l'acquisition d'Equans, opération majeure et structurante dont l'impact sur le périmètre du Groupe a été substantiel.

En dehors du cas de circonstances exceptionnelles visées par la dérogation légale et du cas d'un changement substantiel de périmètre du Groupe rendant nécessaire la réalisation d'un ajustement, le conseil d'administration n'est pas habilité à modifier les politiques de rémunération telles qu'approuvées par les actionnaires, notamment les critères financiers et extra-financiers conditionnant la part variable annuelle et de long terme des dirigeants.

Par ailleurs, tel que mentionné ci-dessus au titre de l'évaluation des critères de performance, le conseil d'administration n'a pas la faculté de compenser le résultat d'un des critères par celui d'un autre, chaque borne haute constituant un maximum.

Toute modification de la politique et/ou ajustement d'un critère par le conseil d'administration devra en tout état de cause être dûment motivée et faire l'objet d'une information aux actionnaires.

### **Application de la politique de rémunération aux dirigeants mandataires sociaux nouvellement nommés**

En cas de changement de gouvernance et de nomination d'un nouveau dirigeant mandataire social au cours de l'exercice 2026, les principes, critères et éléments de rémunération prévus dans la politique de rémunération 2026 lui seraient applicables.

Plus précisément, dans le cas où un nouveau directeur général serait nommé, les principes, critères et éléments de rémunération prévus dans la politique de rémunération du directeur général seraient applicables.

En cas de réunion des fonctions de président et de directeur général, les principes, critères et éléments de rémunération prévus dans la politique de rémunération du directeur général seraient adaptés par le conseil d'administration, sur proposition du comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations pour tenir compte de ce changement.

De la même manière, la politique de rémunération applicable à un directeur général délégué serait appliquée en cas de nomination d'un nouveau directeur général délégué.

En cas de nomination d'un nouveau président du conseil d'administration ou d'un nouvel administrateur, la politique de rémunération appliquée sera conforme à celle applicable respectivement au président du conseil d'administration ou aux administrateurs.

Dans tous les cas, le conseil d'administration, sur recommandation du comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations, pourra adapter le niveau ainsi que la structure de rémunération pour tenir compte de la situation de l'intéressé(e), de son expérience et des responsabilités qui lui seraient confiées.

### **Prise en compte des derniers votes des actionnaires**

Les résultats des votes de l'avant-dernière assemblée générale annuelle, réunie le 25 avril 2024, avaient révélé l'existence de préoccupations chez certains actionnaires institutionnels et agences en conseil de vote. Ils avaient aussi démontré la nécessité d'apporter des éclaircissements et explications complémentaires concernant la politique et certains des éléments de rémunération du directeur général et des directeurs généraux délégués.

À la suite de cette assemblée générale, Bouygues s'est attaché à renforcer le dialogue actionnarial et à prendre en compte certaines attentes (souhait de stabilisation de la politique de rémunération dans la durée, justification de la compétitivité des rémunérations par rapport aux pairs et meilleur alignement sur les performances du Groupe, amélioration de la transparence sur les critères de rémunération variable annuelle et de long terme ex-ante et ex-post, encadrement de la faculté de pouvoir modifier la politique de rémunération et/ou d'ajuster certains critères).

Les résultats des votes en matière de rémunération constatés lors de la dernière assemblée générale réunie le 29 avril 2025 ont été en nette amélioration par rapport à ceux de l'assemblée précédente. Bouygues reste très attentive aux préoccupations de ses actionnaires en matière de rémunération des dirigeants et de gouvernance et poursuit avec ses principaux actionnaires et agences en conseil de vote le dialogue actionnarial en deux temps initié fin 2024.

### **Modification de la politique de rémunération par rapport à celle en vigueur au titre de l'exercice précédent**

La présente politique de rémunération a été établie par le conseil d'administration du 25 février 2026 sur la base des informations requises par l'article L. 22-10-8 du Code de commerce.

Elle s'inscrit dans la continuité des principes définis dans la politique de rémunération 2025.

Dans ce cadre, le conseil d'administration, sur recommandation du comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations et sous réserve de l'approbation de l'assemblée générale du 23 avril 2026, a décidé de reconduire les principes, éléments et principales caractéristiques de la politique de rémunération 2025 des mandataires sociaux sans y apporter aucun changement significatif, notamment sur la structure et les composantes des rémunérations. Le conseil d'administration propose néanmoins d'augmenter la part de rémunération variable à long terme du directeur général en adossant une partie de celle-ci à la réalisation d'objectifs visant à accélérer la croissance d'Equans.

#### **2.4.1.2 Politique de rémunération propre à chaque dirigeant mandataire social**

Le conseil d'administration, sur recommandation du comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations, a arrêté comme suit, pour l'exercice 2026, les critères et méthodes de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature de chaque dirigeant mandataire social.

Le conseil d'administration propose à l'assemblée générale d'approuver une politique de rémunération qui s'inscrit dans la continuité de la politique de rémunération précédente.

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

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

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

#### **A. MANDAT ET CONTRAT DE TRAVAIL**

Depuis le 17 février 2021, Martin Bouygues exerce les fonctions de président du conseil d'administration dans le cadre d'un mode de gouvernance dissociant les fonctions de président de celles de directeur général (cf. rubrique 2.1.1 du présent document).

Le président du conseil d'administration est révocable à tout moment par le conseil d'administration.

Il n'est lié par aucun contrat de travail avec la Société ou toute autre société du Groupe.

#### **B. RÉMUNÉRATION TOTALE ET AVANTAGES DE TOUTE NATURE**

##### **Rémunération fixe**

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

Pour l'exercice 2026, la rémunération fixe annuelle brute de Martin Bouygues est de 490 000 euros (inchangée).

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

**Rémunération au titre du mandat d'administrateur**

Le président du conseil d'administration perçoit une rémunération au titre de son mandat d'administrateur dans les conditions mentionnées au paragraphe 2.4.1.3 du présent document.

**Avantages en nature**

Le président du conseil d'administration bénéficie d'une voiture de fonction. En outre, la Société met à disposition du président du conseil d'administration, un(e) assistant(e) à temps partiel et un chauffeur-agent de sécurité.

**Régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé**

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

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

**Régime de retraite supplémentaire**

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

**Politique de rémunération applicable au directeur général et aux directeurs généraux délégués****Politique de rémunération applicable au directeur général****A. MANDAT ET CONTRAT DE TRAVAIL**

Olivier Roussat a été nommé directeur général à compter de février 2021 pour une durée initiale de trois ans. Son mandat a été renouvelé par le conseil d'administration du 26 février 2024 pour une nouvelle durée de trois ans, prenant fin à l'issue du conseil d'administration appelé à arrêter les comptes de l'exercice 2026.

Le directeur général est révocable à tout moment par le conseil d'administration.

Olivier Roussat a conclu un contrat de travail à durée indéterminée avec la Société le 1<sup>er</sup> avril 2007. Ce contrat a été suspendu lors de sa nomination en tant que directeur général délégué le 30 août 2016. Il ne perçoit donc aucune rémunération à ce titre.

**B. ÉTUDES COMPARATIVES**

À la demande du comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations, la structure de la rémunération du directeur général est soumise à une analyse comparative effectuée avec l'assistance d'un cabinet externe (Mercer) et mise à jour régulièrement. Cette étude vise à garantir que la rémunération du principal dirigeant du Groupe est alignée avec les pratiques du marché. Elle s'appuie sur les données publiques les plus récentes de l'exercice 2025.

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

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

**Panel CAC 40 (hors secteurs du luxe, de la banque et de l'assurance)**

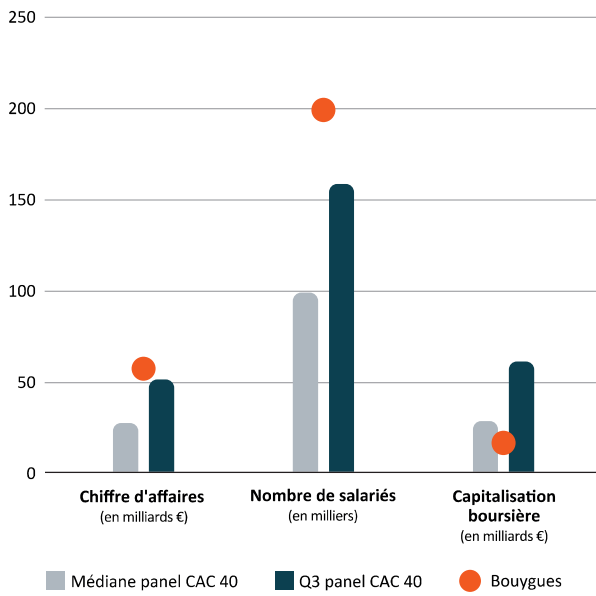
ACCOR, AIR LIQUIDE, AIRBUS, ARCELOR, BUREAU VERITAS, CAPGEMINI, CARREFOUR, DANONE, DASSAULT, EDENRED, ENGIE, EUROFINS SCIENTIFIC, ESSILOR, LEGRAND, MICHELIN, ORANGE, PERNOD RICARD, PUBLICIS, RENAULT, SAFRAN, SAINT GOBAIN, SANOFI, SCHNEIDER ELECTRIC, STELLANTIS, STMICROELECTRONICS, THALES, TOTAL, UNIBAIL RODAMCO, VEOLIA, VINCI

**Panel sociétés européennes**

VINCI, SAINT-GOBAIN, SKANSKA, ACS, SPIE, HOCHTIEF AG, ORANGE, DEUTSCHE TELEKOM, VODAFONE, VIVENDI, PUBLICIS

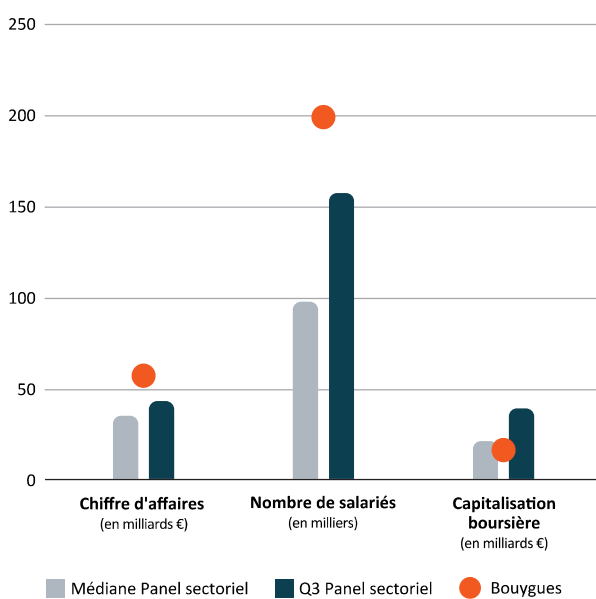
Le graphique ci-dessous présente le positionnement de Bouygues en termes de chiffre d'affaires, de nombre de salariés et de capitalisation boursière (valeurs 2025) comparé, pour chacun de ces trois éléments, aux valeurs de la médiane et du 3<sup>e</sup> quartile des entreprises du panel « CAC 40 » 2025 (à l'exception des secteurs du luxe, de la banque et de l'assurance).

**Panel CAC 40 2025 (hors secteurs du luxe, de la banque et de l'assurance) vs. Bouygues :**



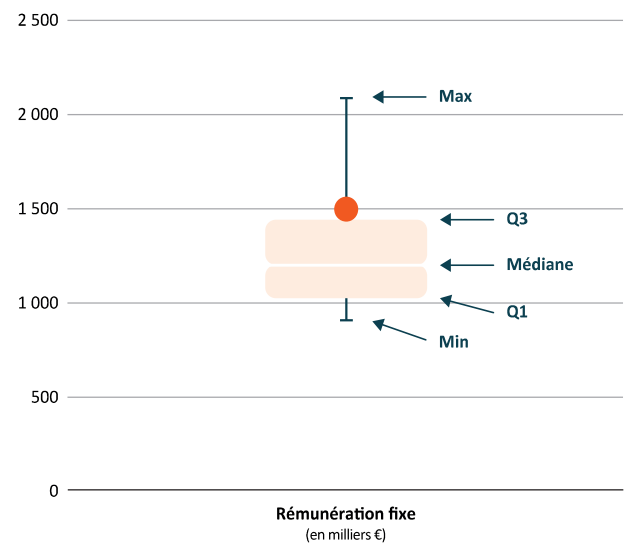
Le graphique ci-dessous présente le positionnement de Bouygues en termes de chiffre d'affaires, de nombre de salariés et de capitalisation boursière (valeurs 2025) comparé, pour chacun de ces trois éléments, aux valeurs de la médiane et du 3<sup>e</sup> quartile des entreprises du panel sectoriel (valeurs 2025).

**Panel sectoriel en 2025 vs. Bouygues :**

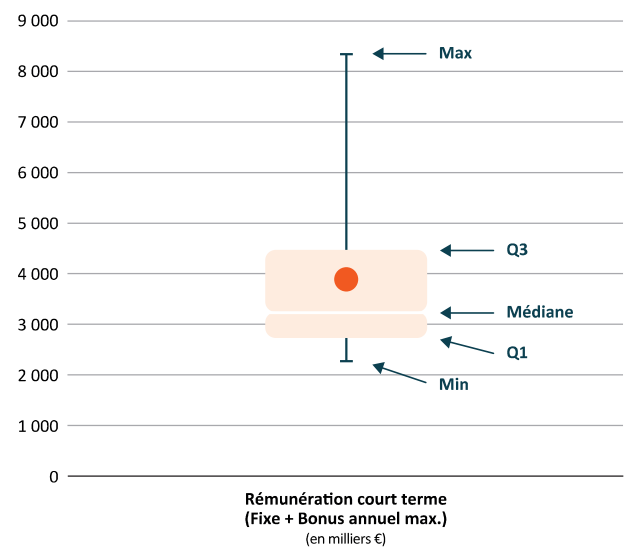


Les graphiques ci-dessous présentent le positionnement de la rémunération du directeur général de Bouygues, respectivement rémunération fixe, rémunération total cash annuelle et rémunération globale (valeurs 2025) comparé, pour chacun de ces trois éléments, aux valeurs du 1<sup>er</sup> quartile, de la médiane et du 3<sup>e</sup> quartile de la rémunération des directeurs généraux et présidents-directeurs généraux des entreprises du panel « CAC 40 » (valeurs 2025).

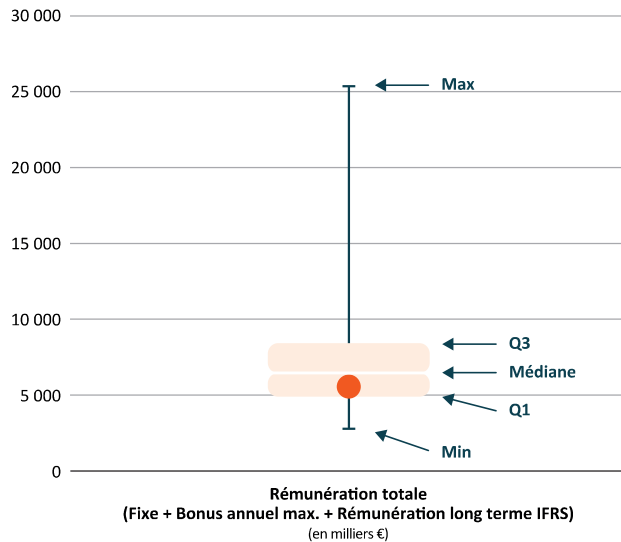
**Rémunération fixe Panel CEO CAC 40 2025 (hors secteurs du luxe, de la banque et de l'assurance) vs. directeur général Bouygues :**



**Rémunération total cash annuelle Panel CEO CAC 40 2025 (hors secteurs du luxe, de la banque et de l'assurance) vs. directeur général Bouygues :**

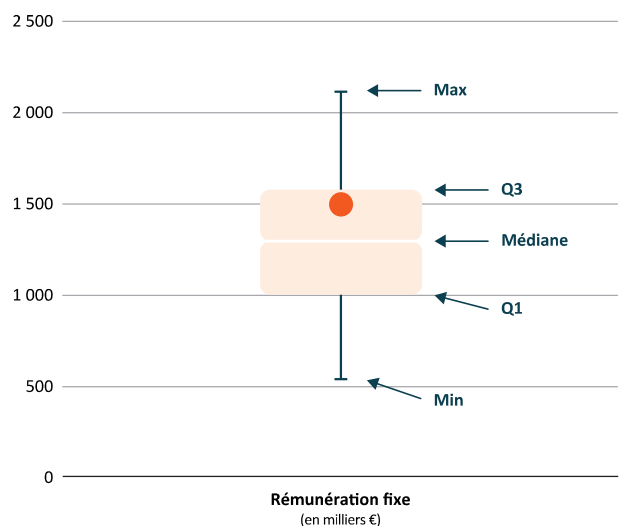


### Rémunération globale Panel CEO CAC 40 2025 (hors secteurs du luxe, de la banque et de l'assurance) vs. directeur général Bouygues :

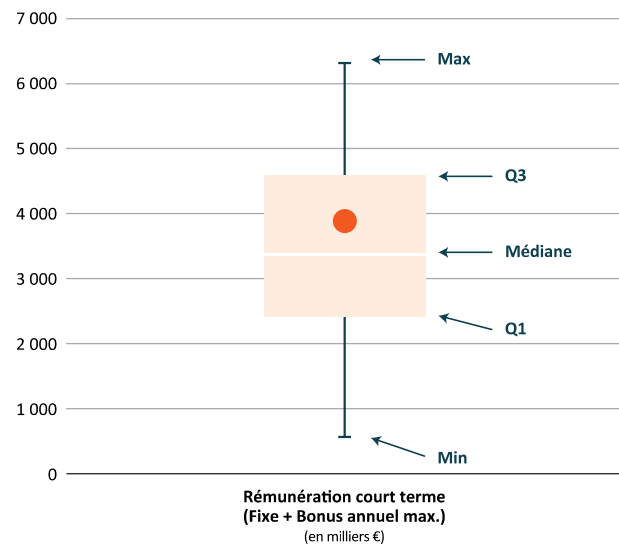


Les graphiques ci-dessous présentent le positionnement de la rémunération du directeur général de Bouygues, respectivement rémunération fixe, rémunération « total cash annuelle » et rémunération globale (valeurs 2025) comparé, pour chacun de ces trois éléments, aux valeurs du 1<sup>er</sup> quartile, de la médiane et du 3<sup>e</sup> quartile de la rémunération des directeurs généraux ou présidents-directeurs généraux des entreprises du panel sectoriel (valeurs 2025).

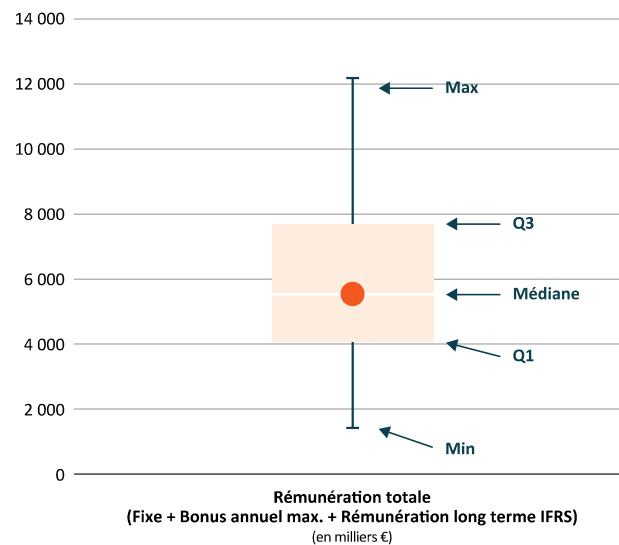
### Rémunération fixe Panel CEO sectoriel en 2025 vs. directeur général Bouygues :



### Rémunération total cash annuelle Panel CEO sectoriel en 2025 vs. directeur général Bouygues :



### Rémunération globale Panel CEO sectoriel en 2025 vs. directeur général Bouygues :



L'étude comparative met en lumière les caractéristiques suivantes de la rémunération 2025 du directeur général de Bouygues :

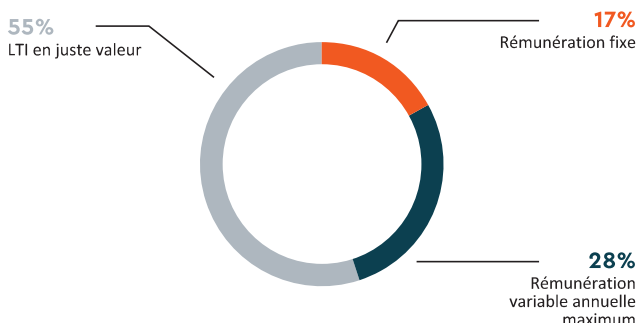
- la rémunération fixe est alignée avec le troisième quartile des panels ;
- la rémunération « total cash annuelle » (fixe + variable annuelle théorique) se situe entre la médiane et le troisième quartile des deux panels ;
- la rémunération globale (fixe + variable annuelle théorique + long terme) se situe légèrement en dessous de la médiane du panel CAC 40 et légèrement au-dessus de la médiane du panel sectoriel.

L'analyse des panels confirme que la structure et le niveau de la rémunération du directeur général du groupe Bouygues sont alignés avec les pratiques du marché.

C. ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION D'OLIVIER ROUSSAT, DIRECTEUR GÉNÉRAL, POUR 2026

Rémunération fixe : 1 500 000 €			
	Objectif Borne basse	Objectif Borne intermédiaire	Objectif Borne haute
<b>Rémunération variable annuelle</b>	<b>(% rémunération fixe)</b>		
P1 - Résultat opérationnel courant des activités	15%	25%	30%
P2 - Résultat net part du Groupe	20%	30%	40%
P3 - Excédent/(endettement) financier net	10%	30%	40%
P4 - Stratégie	5%	10%	10%
P5 - Extra-financier	40%	40%	40%
• Conformité	7,5%	7,5%	7,5%
• Santé-Sécurité	7,5%	7,5%	7,5%
• Climat-Environnement	10%	10%	10%
• Ressources humaines	7,5%	7,5%	7,5%
• Management	7,5%	7,5%	7,5%
<b>TOTAL</b>	<b>90%</b>	<b>135%</b>	<b>160%</b>
<b>Rémunération variable long terme - LTI 2026-2028</b>	<b>(Objectif et nombre d'actions)</b>		
A1 - ROCE (Moyenne 2026-2028) Groupe	19 600	51 000	71 600
A2.1 - TSR - Performance absolue (BY vs IBOXX)	9,432% 9 100	9,432% 9 100	9,432% 9 100
A2.2 - TSR - Performance relative (BY vs. Benchmark)	+0,0 pt 14 700	+3,0 pt 22 900	+6,0 pt 27 300
A3 - RSE (58% climat / 42% indicateurs RH)	42 000	42 000	42 000
• Climat	24 500	24 500	24 500
• Indicateurs RH	17 500	17 500	17 500
<b>TOTAL</b>	<b>85 400</b>	<b>125 000</b>	<b>150 000</b>
<b>Rémunération variable long terme - LTI « Accélération Equans » (2026-2029)</b>	<b>(Objectif et nombre d'actions)</b>		
Croissance annuelle du chiffre d'affaires - Equans (2026-2029)	60 000	120 000	160 000
• Tranche 1	15 000	30 000	40 000
• Tranche 2	15 000	30 000	40 000
• Tranche 3	15 000	30 000	40 000
• Tranche 4	15 000	30 000	40 000
<b>TOTAL</b>	<b>60 000</b>	<b>120 000</b>	<b>160 000</b>
<b>Avantages en nature</b>	Voiture de fonction Chauffeur-Agent de sécurité Assurance perte d'activité Conseiller fiscal		
<b>Prévoyance et frais de santé</b>	Régimes collectifs en vigueur au sein de la Société		
<b>Retraite supplémentaire</b>	Dispositif « Article 82 » sous forme d'actions de performance		
<b>Rémunération exceptionnelle</b>	Néant		
<b>Indemnité de départ</b>	Néant		
<b>Indemnité de non-concurrence</b>	Néant		

### Politique de rémunération 2026 du directeur général (Olivier Roussat)



#### Rémunération fixe

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

Pour l'exercice 2026, la rémunération fixe annuelle brute d'Olivier Roussat reste inchangée à 1 500 000 euros.

#### Rémunération variable annuelle

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

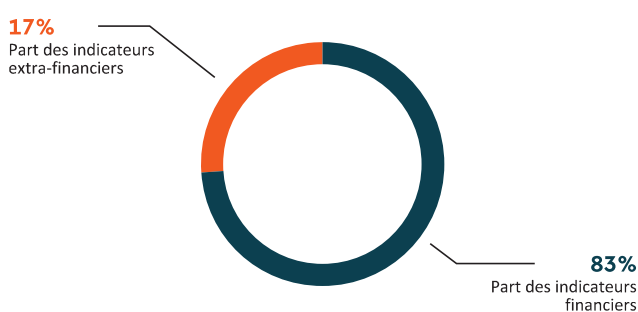
La rémunération variable est exprimée en pourcentage de la rémunération fixe (RF). La rémunération variable attribuée au titre d'un exercice est plafonnée à 160% de RF.

Sur recommandation du comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations, le conseil d'administration du 25 février 2026 a arrêté les critères de la rémunération variable annuelle de la façon suivante :

- **Quatre critères financiers quantifiables**, pouvant représenter au total un pourcentage de 120% de RF :
  - P1 = Résultat opérationnel courant des activités (pour un maximum de 30% RF) ;
  - P2 = Résultat net part du Groupe (pour un maximum de 40% RF) ;
  - P3 = Excédent/endettement financier net (pour un maximum de 40% RF) ;
  - P4 = un critère Stratégie (pour un maximum de 10% RF) ; et
- **Cinq critères extra-financiers (P5)**<sup>a</sup> pouvant représenter un maximum de 40% de RF, et dont la pondération est alignée pour chacun à 7,5% de RF, à l'exception du critère Climat – Environnement qui est prépondérant et représente 10% de RF :
  - **Conformité (7,5% RF)** : Appréciation du respect de la conformité au travers de la formation des collaborateurs à l'éthique et à la conformité, du suivi des mesures en cas de manquement à l'éthique des affaires et de la diffusion du dispositif d'alerte. Ce critère sera calculé sur la moyenne des atteintes des objectifs dans les métiers. Le comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations pourra proposer au conseil de réduire la notation jusqu'à zéro, en cas

a Ces critères ont fait l'objet d'un examen conjoint du comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations et du comité de l'éthique, de la RSE et du mécénat, conformément aux principes généraux encadrant la détermination de la politique de rémunération des mandataires sociaux figurant au paragraphe 2.4.1.1 ci-avant.

### Part des indicateurs financiers et extra-financiers de la rémunération variable maximum attribuée en 2026 au directeur général (Olivier Roussat)



d'événement grave intervenu durant l'exercice ou si des manquements avérés n'ont pas été suivis de mesures adaptées.

#### ▪ Santé-Sécurité (7,5% RF) :

- Afin de renforcer la prévention des risques professionnels, Bouygues Construction, Colas et Equans ont décidé depuis 2025 de mesurer le nombre d'accidents de travail graves, en complément des taux habituels (taux de fréquence et taux de gravité). Cet indicateur exigeant constitue un marqueur pertinent pour évaluer l'efficacité des actions mises en œuvre afin d'atteindre l'objectif ambitieux de zéro accident grave. Bouygues s'engage fermement à prévenir tout incident majeur en mettant en place des mesures rigoureuses et en poursuivant une amélioration continue de la sécurité sur ses chantiers et opérations. Cet engagement porte sur toutes les populations présentes sur ses sites (collaborateurs, intérimaires et sous-traitants), en cohérence avec la volonté de préserver la vie et la santé de tous les intervenants que le Groupe mobilise en tant que donneur d'ordre.

Ainsi, la part variable de la rémunération liée aux résultats en matière de santé et sécurité dépendra du nombre total d'accidents graves de l'ensemble des populations (collaborateurs, intérimaires et sous-traitants intervenant sur site) au sein des métiers Bouygues Construction, Colas et Equans. Le comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations a fixé un seuil de déclenchement et une borne haute permettant d'atteindre le maximum de rémunération variable lié à ce critère. Cette borne haute correspond à un nombre d'accidents graves inférieur à la valeur la plus basse des trois dernières années.

- Pour 2026, si le nombre total d'accidents graves dans les métiers susmentionnés est inférieur ou égal à 71 (vs 79 pour 2025) et en l'absence totale d'accident mortel, la rémunération variable liée à ce critère sera de 7,5% de la rémunération fixe. Si le nombre d'accidents graves est supérieur ou égal à 88 (vs 102 pour 2025), aucune rémunération variable liée à ce critère ne sera versée. Entre ces deux bornes, elle sera de 5% de la rémunération fixe. En cas d'accident mortel (un seul ou plus), la rémunération sur ce critère sera abaissée de 2% et ne pourra donc atteindre au maximum que 5,5% de la rémunération fixe.

Par ailleurs, en cas d'augmentation du nombre d'accidents mortels ou d'événement exceptionnel, le comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations pourra proposer au conseil de réduire la notation jusqu'à zéro.

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

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

Métier	Objectif climat	Objectif ressources
<b>Bouygues Construction</b>	Réduire les émissions de GES des scopes 1 et 2 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si la réduction entre 2021 et 2026 est supérieure ou égale à 22% : le bonus est maximum.</li> <li>• Si la réduction entre 2021 et 2026 est inférieure à 22% :</li> </ul> Réduire les émissions de GES des scopes 1 et 2 entre fin 2025 et fin 2026 Borne basse : < -3,5% Borne intermédiaire : [-3,5% et -4,4%] Borne haute : >= -4,4%	Comptabiliser les consommations d'eau sur réseaux sur au moins 85% des chantiers éligibles et évalués Topsyte <sup>a</sup> en France et au Royaume-Uni
<b>Bouygues Immobilier</b>	Porter à au moins 30% la part des permis de construire logement (pondérée par m <sup>2</sup> SHAB <sup>b</sup> déposé en 26 et visant un seuil RE2028 ou + : Borne basse : < 24% Borne intermédiaire : [24% et 30%] Borne haute : >= 30%	
	Obtenir un taux d'alignement du chiffre d'affaires à la taxonomie verte européenne supérieur ou égal à 50%	
<b>Colas</b>	Réduire les émissions de GES des scopes 1 et 2 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si la réduction entre 2019 et 2026 est supérieure ou égale à 20% : le bonus est maximum.</li> <li>• Si la réduction entre 2019 et 2026 est inférieure à 20% :</li> </ul> Réduire les émissions de GES des scopes 1 et 2 entre fin 2025 et fin 2026 à Borne basse : < -2,7% Borne intermédiaire : [-2,7% et -3,4%] Borne haute : >= -3,4%	Comptabiliser les prélèvements d'eau issus des réseaux sur 10% du chiffre d'affaires 2026
<b>Equans</b>	Réduire les émissions de GES des scopes 1 et 2 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si la réduction entre 2023 et 2026 est supérieure ou égale à 18% : le bonus est maximum.</li> <li>• Si la réduction entre 2023 et 2026 est inférieure à 18% :</li> </ul> Réduire les émissions de GES des scopes 1 et 2 entre fin 2025 et fin 2026 Borne basse : < -5,1% Borne intermédiaire : [-5,1% et -6,4%] Borne haute : >= -6,4%	Comptabiliser les consommations d'eau sur au moins 95% du chiffre d'affaires 2026 (toute géographie confondue)
<b>TF1</b>	Labelliser l'écoconception d'au moins 8 programmes produits par TF1 (TF1 Prod et Studio TF1), ainsi qu'au moins 2 fictions et 2 flux sur les programmes inédits français en acquisition (prod externe) et Lancer la démarche d'écoconception chez Studio TF1 international	
	Réaliser 25 Business Reviews au sein du Top 100 fournisseurs en les challengeant sur leur plan de décarbonation	
<b>Bouygues Telecom</b>	Réduire les émissions de GES des scopes 1 et 2 <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si la réduction entre 2021 et 2026 est supérieure ou égale à 24% : le bonus est maximum.</li> <li>• Si la réduction entre 2023 et 2026 est inférieure à 24% :</li> </ul> Réduire les émissions de GES des scopes 1 et 2 entre fin 2025 et fin 2026 Borne basse : < -3,9% Borne intermédiaire : [-3,9% et -4,9%] Borne haute : >= -4,9%	Déterminer l'impact environnemental et social, ainsi que la disponibilité, de 20% des composants cartographiés en 2025 des produits à la marque Bouygues Telecom

a Les chantiers Topsyte V2 représentent environ 95% de l'activité de Bouygues Construction.

b La part pondérée par m<sup>2</sup> SHAB des permis de construire est égale à la surface (en m<sup>2</sup> SHAB) des permis de construire déposé en 2026.

En cas d'augmentation supérieure à 2% des émissions du scope 3 par rapport à la prévision 2026 ou d'évènement exceptionnel Environnement sur le périmètre, et après analyse des circonstances, le comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations pourra proposer au conseil de réduire la notation jusqu'à zéro.

En 2026, les critères de performance climat-environnement mettent l'accent sur deux axes majeurs de la stratégie environnementale du Groupe :

- la décarbonation des activités propres du Groupe. Chaque métier, hormis Bouygues Immobilier et TF1, a un critère lié à l'atteinte de ses objectifs SBTi des scopes 1 & 2 ;

- l'intégration adaptée à chaque métier de principes relevant de l'économie circulaire, soit par une amélioration des données disponibles sur la consommation de ressources, soit par une augmentation de la part de ressources secondaires, en particulier l'eau pour Colas, Bouygues Construction et Equans.

• **Ressources humaines (7,5% RF)** : le critère Ressources humaines de la rémunération variable annuelle des mandataires sociaux sera calculé sur la moyenne des atteintes des indicateurs métiers :

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

Métier	Objectif
Bouygues Construction	25%
Bouygues Immobilier	32%
Colas	20,7%
TF1	Entre 35% et 40%
Bouygues Telecom	35%
Equans	17%

- **% de femmes sur les postes de grades 17 et supérieurs<sup>a</sup> (2% RF)** : Cet indicateur s'applique sur un périmètre monde, Il est particulièrement important pour le périmètre France dans la mesure où il permet d'identifier les collaborateurs en position de dirigeants selon l'esprit de la loi Rixain ;

L'objectif, fin 2026, est de s'assurer que le nombre de femmes présentes sur des postes de grade 17 soit supérieur ou égal au nombre de femmes présentes sur des postes 18 et supérieurs ;

- **Droits humains (2% RF)** : À l'issue de la présentation du plan d'action Droits humains fin 2025, deux indicateurs clés feront l'objet d'un suivi en 2026. Le premier portera sur le respect des droits humains au sein de la chaîne de valeur, incluant l'évaluation des fournisseurs stratégiques. Le second concernera les ressources humaines, notamment à travers l'élargissement des diagnostics de rémunération décente à de nouveaux pays.
- **Mobilité (1,5% RF)** : Dans le cadre du déploiement de la nouvelle plateforme de mobilité et afin de s'assurer de son adoption par les collaborateurs, deux objectifs ont été fixés : le taux de complétude des profils utilisateurs et l'intégration de l'outil dans les processus RH clés (exemples : entretien annuel d'évaluation, onboarding...).

• **Performance managériale (7,5% RF)** appréciée au travers notamment de la mise en place de plan d'actions formalisé, suite aux enquêtes de perception réalisées au sein du Groupe.

#### Méthode de détermination de la rémunération variable annuelle pour 2026

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

La détermination de la rémunération variable pour 2026 repose sur le résultat calculé en fonction de trois « bornes » préalablement définies, pour chacun des critères (voir méthodologie et pondération appliquée à chaque critère ci-dessus).

#### • P1, P2, P3 et P4

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

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

Entre ces bornes pour P1, P2 et P3, le poids effectif de chaque prime est défini par interpolation linéaire. Si la « Borne basse » n'est pas atteinte, P = 0. Chaque borne haute constitue un plafond, même si elle est dépassée.

#### • P5

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

#### Plafond

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

#### Condition de versement

La partie variable due au titre d'un exercice donné est déterminée par le conseil d'administration, sur recommandation du comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations<sup>b</sup>, approuvant les comptes du même exercice. Ainsi, conformément aux articles L. 225-100 et L. 22-10-34 du Code de commerce, le versement de la rémunération variable due au titre de l'année 2026 est conditionné à l'approbation de l'assemblée générale appelée en 2027 à statuer sur les comptes de l'exercice 2026. Elle est versée à la suite de la validation de ce versement par l'assemblée générale.

Il n'existe aucune autre période de report éventuelle.

#### Cessation de fonction

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

## Rémunération à long terme

### Plan d'attribution d'actions de performance (LTI) 2026-2028

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

Cette rémunération prend la forme d'une attribution gratuite, différée et conditionnelle d'actions de performance Bouygues existantes, de manière à renforcer l'alignement de ses intérêts de dirigeant mandataire social sur ceux des actionnaires, en tenant compte notamment de la performance boursière.

Sur recommandation du comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations, le conseil d'administration du 25 février 2026 a décidé de reconduire le même dispositif de rémunération à long terme que celui mis en place au titre de l'exercice 2025.

Ce dispositif s'inscrit dans le cadre des dispositions du Code de commerce (articles L. 225-197-1 et suivants et L. 22-10-59 et suivants).

Au titre de 2026, il prévoit l'attribution d'un nombre maximum de 150 000 actions Bouygues au directeur général, représentant un peu moins de 0,04% du capital de la Société au 31 décembre 2025<sup>c</sup>.

Ces actions seront attribuées au directeur général sous réserve et postérieurement à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires dans les conditions prévues à l'article L. 22-10-34 du Code de commerce.

L'acquisition définitive des actions par le bénéficiaire sera soumise à une condition de présence du bénéficiaire jusqu'au terme de la période d'acquisition ainsi qu'à la réalisation de conditions de performance mesurées sur une période de trois ans (2026, 2027 et 2028).

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

b Le comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations a pris avis, s'agissant de l'évaluation des critères extra-financiers, auprès du comité de l'éthique, de la RSE et du mécénat (cf. 2.4.1.1 ci-avant).

c La 18<sup>e</sup> résolution soumise à l'assemblée générale mixte du 23 avril 2026 plafonne à 0,15% du capital social le nombre total des actions pouvant être attribuées gratuitement aux dirigeants mandataires sociaux de la Société sur le fondement de cette autorisation.

**Conditions de performance**

**A1 = ROCE - Rentabilité des capitaux investis.** Ce critère a pour objet de mesurer la création de valeur moyenne du groupe Bouygues sur la période 2026, 2027 et 2028 ;

**A2 = « TSR Bouygues »** à travers la prise en compte d'une double approche :

- un indicateur A2.1 : une approche de performance absolue (A2.1) par laquelle le TSR (taux de rendement de l'action) Bouygues sur la période considérée est comparé au taux moyen d'emprunt des sociétés dont la note est comparable à celle de Bouygues pour la maturité considérée. Le taux retenu est le taux IBOXX du 31 décembre de l'année qui précède l'attribution des actions pour les émissions des sociétés ayant une note comprise entre A- et A+ d'une maturité entre trois et cinq ans.

Au 31 décembre 2025, ce taux a été relevé à 3,05% soit, in fine sur trois ans, un objectif de TSR de +9,43% qui est ainsi la valeur à atteindre pour l'acquisition définitive des titres pour ce critère (borne basse = borne intermédiaire = borne haute) ;

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

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

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

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

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

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

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

**Climat (58% de A3) :** Le critère climat-environnement de la rémunération long terme des mandataires sociaux sera calculé sur la moyenne des atteintes des indicateurs étiers. La totalité des actions est octroyée si le % est atteint ou dépassé. Pour un critère atteint entre 90% et 100%, le critère sera considéré comme partiellement atteint (validé à 50%).

Métier	Objectif
<b>Bouygues Construction</b>	Pour le béton et les armatures du périmètre (France, Royaume-Uni, Hong Kong, Suisse et Australie), porter à au moins 60% la part des montants de commandes/contrats passés par la direction Achats auprès de fournisseurs engagés dans une démarche de décarbonation.
<b>Bouygues Immobilier</b>	Porter à 18 le nombre de contrats cadre imposant la transmission des fiches de déclaration environnementale et sanitaire (FDES) ; Augmenter de 25% le taux de recours aux contrats-cadres relatifs aux lots ascenseurs et peinture.
<b>Colas</b>	Réduire l'intensité carbone du ciment acheté, conformément à la trajectoire SBTi du scope 3a.
<b>Equans</b>	Porter à 30% la part de fournisseurs stratégiques ayant reporté des engagements formels pour réduire leurs émissions.
<b>TF1</b>	Avoir au moins 60% de véhicules électriques dans le parc de véhicules TF1.
<b>Bouygues Telecom</b>	Engager contractuellement 15 fournisseurs sur la période afin qu'ils réduisent leurs émissions.

- Indicateurs RH (42% de A3) : Le critère RH de la rémunération long terme des mandataires sociaux sera calculé sur la moyenne des atteintes des indicateurs métiers. Sur la période de janvier 2026 à décembre 2028, ces indicateurs portent notamment sur :

- la part des postes ouverts au recrutement (hors contrats à durée déterminée) pourvus par mobilité interne ;
- le déploiement d'une politique visant à renforcer la représentation des femmes aux postes de grades 18 et supérieurs (selon la méthodologie Willis Towers Watson) ;
- la mise en place d'indicateurs relatifs au renouvellement et à la diversité des profils managériaux, au renforcement de la transmission intergénérationnelle, ainsi qu'à l'anticipation des impacts de l'intelligence artificielle sur les filières métiers à travers des plans d'accompagnement ciblés.

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

**Condition de présence**

L'acquisition définitive des actions est subordonnée à une condition de présence continue du bénéficiaire au sein de Bouygues en qualité de mandataire social et/ou de salarié jusqu'à l'expiration de la période d'acquisition, soit le jour de l'assemblée générale ordinaire annuelle de 2029.

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

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

- Invalidité ;

- Décès ;

- Retraite, au prorata de la présence effective sur la période de référence, selon les conditions définies dans le règlement du plan de rémunération à long terme.

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

**Livraison**

La livraison des actions interviendra à l'expiration de la période d'acquisition du plan, soit le lendemain de l'assemblée générale ordinaire annuelle de 2029.

**Plafond**

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

**Détention minimum d'actions - Conservation - Couverture**

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

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

**Plan d'attribution d'actions de performance (LTI)****« Accélération Equans » 2026-2029**

Sur recommandation du comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations, le conseil d'administration du 25 février 2026 propose de mettre en œuvre, en complément du dispositif habituel de rémunération à long terme mentionné ci-dessus, un second dispositif dont le directeur général serait le seul bénéficiaire.

Ce dispositif prend la forme d'une attribution différée et conditionnelle au directeur général d'un nombre maximum de 160 000 actions Bouygues, représentant environ 0,04% du capital de la Société au 31 décembre 2025 (et, cumulé avec le plan d'attribution d'actions de performance 2026-2028 décrit ci-dessus, un peu moins de 0,08% du capital à cette même date)<sup>a</sup>.

Ce dispositif, conditionné à des objectifs de développement du chiffre d'affaires (organique et non organique) d'Equans, vient soutenir la stratégie de croissance de ce métier et, par conséquent, l'accélération et la pérennisation des résultats du Groupe.

Ce dispositif s'étend sur une durée totale de quatre années (2026, 2027, 2028 et 2029), augmentant la part de la rémunération à long terme du directeur général tout en maintenant le montant total de sa rémunération à un niveau de marché.

Ce plan permet ainsi de renforcer l'engagement du directeur général sur la durée tout en récompensant la performance durable et la réalisation d'objectifs stratégiques clés pour le Groupe.

L'attribution différée et conditionnelle de ces actions au directeur général interviendra sous réserve et postérieurement à son approbation par l'assemblée générale des actionnaires, dans les conditions prévues à l'article L. 22-10-34 du Code de commerce.

L'acquisition définitive des actions par le bénéficiaire sera soumise à une condition de présence du bénéficiaire jusqu'au terme de la période d'acquisition du plan ainsi qu'à la réalisation de conditions de performance mesurées annuellement et sur une période totale de quatre ans (2026, 2027, 2028 et 2029).

**Conditions de performance**

Le plan d'accélération Equans 2026-2029 comprend quatre tranches annuelles successives (Tranche 1 - 2026, Tranche 2 - 2027, Tranche 3 - 2028 et Tranche 4 - 2029) d'un montant maximum de 40 000 actions chacune.

Pour chaque tranche annuelle, le conseil d'administration fixera au début de l'exercice de référence le niveau cible des objectifs fixés pour ledit exercice, selon trois bornes (basse, intermédiaire et haute).

Le niveau de réalisation des objectifs fixés pour chaque tranche sera porté à l'appréciation du conseil d'administration appelé à arrêter les comptes de l'exercice de référence de chaque tranche. Chaque année, le conseil d'administration rendra compte à l'assemblée générale dans son rapport sur les rémunérations (i) du niveau de réalisation des objectifs fixés pour l'exercice écoulé et (ii) du montant d'actions qui seront susceptibles d'être livrés au titre de cet exercice au directeur général à l'issue de la période totale d'acquisition du plan, sous réserve de la condition de présence.

**Condition de présence**

L'acquisition définitive des actions est subordonnée à une condition de présence continue du bénéficiaire au sein de Bouygues en qualité de mandataire social et/ou de salarié jusqu'à l'expiration de la période

d'acquisition, soit le jour de l'assemblée générale ordinaire annuelle de 2030.

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

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

- invalidité ;
- décès ;
- retraite, au prorata de la présence effective sur la période de référence, selon les conditions définies dans le règlement du plan de rémunération à long terme.

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

**Livraison**

La livraison des actions, pour l'ensemble des tranches, interviendra à l'expiration de la période d'acquisition du plan, soit le lendemain de l'assemblée générale ordinaire annuelle de 2030.

**Détention minimum d'actions - Conservation - Couverture**

Voir ci-dessus « Rémunération à long terme – Attribution d'actions de performance au titre du plan (LTI) 2026-2028 ».

**Avantages en nature**

Le directeur général bénéficie d'une voiture de fonction.

En outre, la Société met à disposition du directeur général, un chauffeur-agent de sécurité et un forfait d'heures de conseiller fiscal/patrimonial.

**Régimes de protection sociale**

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

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

**Retraite supplémentaire****Régime de retraite « article 82 »**

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

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

Le régime de retraite relevant de l'article 82 du Code général des impôts en vigueur depuis 2024 permet à leurs bénéficiaires de constituer une épargne retraite dont le montant, au moment de leur départ à la retraite, est immédiatement disponible et équivalent à celui qu'ils auraient acquis dans le cadre du régime précédent régi par l'article L. 137-11-2 du Code de la Sécurité sociale.

a La 18<sup>e</sup> résolution soumise à l'assemblée générale mixte du 23 avril 2026 plafonne à 0,15% du capital social le nombre total des actions pouvant être attribuées gratuitement aux dirigeants mandataires sociaux de la Société sur le fondement de cette autorisation.

b Pour plus d'informations concernant le régime en vigueur jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2024, se référer au document d'enregistrement universel 2023, p.97.

Les caractéristiques de ce régime sont les suivantes :

1. Intitulé de l'engagement considéré : régime de retraite à cotisations définies.
2. Référence aux dispositions permettant d'identifier la catégorie de régime correspondant : article 82 du Code général des impôts.
3. Modalités de détermination de la rémunération de référence fixée par le régime concerné et servant à calculer les droits des bénéficiaires : l'assiette de cotisation est constituée de la rémunération de base fixe et variable du bénéficiaire due au titre de l'année considérée et assujettie aux cotisations de Sécurité sociale dans les conditions prévues à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale (et à l'exclusion de tout autre élément de rémunération et notamment des plans de rémunération à long terme).
4. Rythme d'acquisition des droits : rythme annuel.
5. Modalités de financement des droits prévues par le dispositif :
  - le versement d'une cotisation annuelle par la Société à un assureur externe, représentant 14% de la rémunération de référence.
  - le versement direct par la Société au bénéficiaire d'un montant complémentaire équivalant à la cotisation annuelle (soit 14% de la rémunération de référence) pour compenser l'impact négatif du régime sur sa rémunération nette lié à la charge des cotisations et de l'impôt sur le revenu due au titre de la cotisation annuelle.
6. Condition de performance :
  - le financement des droits, pour leur totalité, est soumis à une condition de performance, à savoir l'atteinte au minimum de la « borne basse » fixée au titre de la rémunération variable annuelle ;
  - en outre, l'assiette de calcul des droits est également fonction des performances du bénéficiaire dès lors que l'assiette de calcul de la rémunération de référence intègre la rémunération variable annuelle qui lui est due (voir 3. ci-dessus).
7. Existence d'un plafond, montant et modalités de détermination de celui-ci : le régime est plafonné par définition dans la mesure où il est calculé par référence à un pourcentage de la rémunération de référence;
8. Financement externalisé auprès d'un organisme assureur auquel est versée chaque année la cotisation annuelle;
9. Charges fiscales et sociales associées à la charge de la Société : la cotisation annuelle et le versement complémentaire versés par l'entreprise dans le cadre de l'article 82 sont déductibles du résultat imposable et sont soumises en totalité aux cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

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

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

La prestation prend la forme d'un nombre d'actions de la Société équivalent (i) au montant des versements qui auraient permis de financer ses droits (ii) divisé par le cours de l'action de la Société au lendemain de l'assemblée générale ordinaire annuelle de 2027, sous réserve de la réalisation de la condition de performance.

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

**Rémunération exceptionnelle**

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

**Indemnité en cas de de cessation de fonction**

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

**Indemnité de non-concurrence**

Aucune.

**Politique de rémunération applicable aux directeurs généraux délégués**

**A. MANDATS ET CONTRATS DE TRAVAIL**

Sur proposition d'Olivier Roussat, directeur général, le conseil d'administration a nommé Edward Bouygues directeur général délégué en février 2021 pour une durée initiale de trois ans. Son mandat a été renouvelé par le conseil d'administration du 26 février 2024 pour une nouvelle durée de trois ans, prenant fin à l'issue du conseil d'administration appelé à arrêter les comptes de l'exercice 2026.

Nommé également en 2021 en qualité de directeur général délégué, Pascal Grangé a mis fin à son mandat à effet du 31 décembre 2025.

Le directeur général délégué est révocable à tout moment par le conseil d'administration, sur proposition du directeur général.

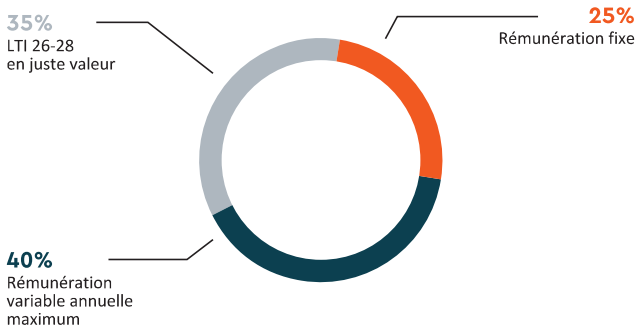
Edward Bouygues ne dispose pas de contrat de travail.

## B. ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION D'EDWARD BOUYGUES, DIRECTEUR GÉNÉRAL DÉLÉGUÉ, POUR 2026

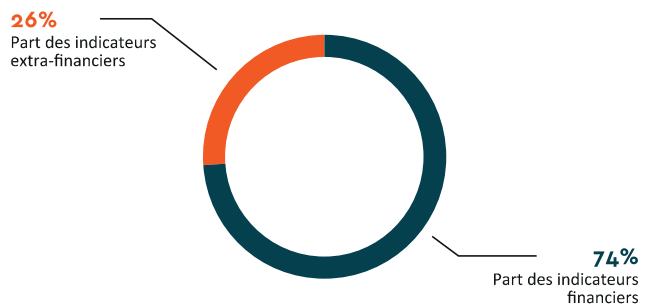
Rémunération fixe : 650 000 €

	Objectif Borne basse	Objectif Borne intermédiaire	Objectif Borne haute
<b>Rémunération variable annuelle</b>	<b>(% rémunération fixe)</b>		
P1 - Résultat opérationnel courant des activités	15%	25%	30%
P2 - Résultat net part du Groupe	20%	30%	40%
P3 - Excédent/(endettement) financier net	10%	30%	40%
P4 - Stratégie	5%	10%	10%
P5 - Extra-financier	40%	40%	40%
• Conformité	7,5%	7,5%	7,5%
• Santé-Sécurité	7,5%	7,5%	7,5%
• Climat-Environnement	10%	10%	10%
• Ressources humaines	7,5%	7,5%	7,5%
• Management	7,5%	7,5%	7,5%
<b>TOTAL</b>	<b>90%</b>	<b>135%</b>	<b>160%</b>
<b>Rémunération variable long terme - LTI 2026-2028</b>	<b>(Objectif et nombre d'actions)</b>		
A1 - ROCE (Moyenne 2026-2028) Groupe	7 800	19 000	28 800
A2.1 - TSR - Performance absolue (BY vs IBOXX)	9,432%	9,432%	9,432%
	3 700	3 700	3 700
A2.2 - TSR - Performance relative (BY vs. Benchmark)	+0,0 pt	+3,0 pt	+6,0 pt
	5 700	7 800	11 000
A3 - RSE (58% climat / 42% indicateurs RH)	16 500	16 500	16 500
• Climat	9 625	9 625	9 625
• Indicateurs RH	6 875	6 875	6 875
<b>TOTAL</b>	<b>33 700</b>	<b>47 000</b>	<b>60 000</b>
<b>Avantages en nature</b>	Voiture de fonction Chauffeur-Agent de sécurité Conseiller fiscal		
<b>Prévoyance et frais de santé</b>	Régimes collectifs en vigueur au sein de la Société		
<b>Retraite supplémentaire</b>	Dispositif « Article 82 »		
<b>Rémunération exceptionnelle</b>	Néant		
<b>Indemnité de départ</b>	Néant		
<b>Indemnité de non-concurrence</b>	Néant		

## Politique de rémunération 2026 du directeur général délégué (Edward Bouygues)



## Part des indicateurs financiers et extra-financiers de la rémunération variable maximum attribuée en 2026 au directeur général délégué (Edward Bouygues)



**Rémunération fixe**

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

La rémunération fixe annuelle brute de 650 000 euros pour Edward Bouygues reste inchangée.

**Rémunération variable annuelle**

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

Les critères conditionnant l'attribution de la rémunération variable annuelle sont les mêmes que ceux exposés précédemment pour le directeur général (2.4.1.2.C – Politique de rémunération applicable au directeur général – Rémunération variable annuelle).

**Méthode de détermination de la rémunération variable annuelle pour 2026**

La méthode de détermination de la rémunération variable des dirigeants mandataires sociaux repose sur les cinq primes distinctes P1, P2, P3, P4 et P5 telles que définies précédemment (2.4.1.2.C – Politique de rémunération applicable au directeur général – Méthode de détermination de la rémunération variable annuelle pour 2026).

**Plafond**

La somme des cinq primes P1, P2, P3, P4 et P5 ne peut jamais dépasser un plafond de 160% de la rémunération fixe du directeur général délégué.

**Condition de versement**

Les conditions de versement sont identiques à celles définies précédemment pour le directeur général (2.4.1.2.C – Politique de rémunération applicable au directeur général – Rémunération variable annuelle).

**Cessation de fonction**

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

**Rémunération à long terme**

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

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

Au titre de 2026, ce dispositif de rémunération à long terme prévoit l'attribution gratuite, différée et conditionnelle d'un nombre maximum de 60 000 actions Bouygues à Edward Bouygues. Cette attribution représente un peu moins de 0,02% du capital de la Société au 31 décembre 2025<sup>a</sup>. L'attribution des actions est soumise à une condition de présence jusqu'à la fin de la période d'acquisition et à la réalisation de conditions de performance appréciées sur cette période de trois ans (2026, 2027 et 2028).

Les conditions de la rémunération à long terme sont identiques à celles définies précédemment pour le directeur général (2.4.1.2.C – Politique de

rémunération applicable au directeur général – Rémunération à long terme « Plan d'attribution d'actions de performance (LTI) 2026-2028 »).

**Conditions de performance**

Les critères conditionnant l'attribution de la rémunération à long terme sont les mêmes que ceux exposés précédemment pour le directeur général (2.4.1.2.C – Politique de rémunération applicable au directeur général – Rémunération à long terme « Plan d'attribution d'actions de performance (LTI) 2026-2028 »). Concernant les directeurs généraux délégués, lorsque des circonstances particulières le justifient et sur décision motivée du conseil d'administration, ce dernier aura la faculté d'aménager/lever en tout ou partie les conditions de performance.

**Condition de présence**

La condition de présence afférente à l'attribution de la rémunération à long terme est la même que celle exposée précédemment pour le directeur général (2.4.1.2.C – Politique de rémunération applicable au directeur général – Rémunération à long terme – « Plan d'attribution d'actions de performance (LTI) 2026-2028 »).

**Plafond**

Le nombre d'actions de performance attribuées et susceptibles d'être livrées au directeur général délégué à l'issue de la période d'acquisition est plafonné à 60 000 actions pour Edward Bouygues.

**Détention minimum d'actions - Conservation - Couverture**

L'obligation de détention minimum et de conservation des actions qui seraient livrées au bénéficiaire au titre de la rémunération à long terme est la même que celle exposée précédemment pour le directeur général (2.4.1.2.C – Politique de rémunération applicable au directeur général – Rémunération à long terme - « Plan d'attribution d'actions de performance (LTI) 2026-2028 »).

**Avantages en nature**

Le directeur général délégué bénéficie d'une voiture de fonction, avec un chauffeur-agent de sécurité, ainsi que d'un forfait d'heures de conseiller fiscal/patrimonial.

**Régimes de protection sociale**

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

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

**Retraite supplémentaire**

**Régime de retraite « article 82 »**

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

Ce régime de retraite relevant de l'article 82 du Code général des impôts en vigueur depuis 2024 permet à leurs bénéficiaires de constituer une épargne retraite dont le montant, au moment de leur départ à la retraite, est immédiatement disponible.

Le directeur général délégué est bénéficiaire du dispositif « article 82 » dans les conditions et selon les modalités exposées dans le cadre de la politique de rémunération applicable au directeur général, leurs droits étant conditionnés à la réalisation de la même condition de performance.

Cependant, le directeur général délégué percevra, lors de son départ en retraite, ses droits en numéraire, contrairement au directeur général dont les droits seront convertis en actions.

a La 18<sup>e</sup> résolution soumise à l'assemblée générale mixte du 23 avril 2026 plafonne à 0,15% du capital social le nombre total des actions pouvant être attribuées gratuitement aux dirigeants mandataires sociaux de la Société sur le fondement de cette autorisation.

**Rémunération exceptionnelle**

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

**Indemnité en cas de cessation de fonction**

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

**Indemnité de non-concurrence**

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

**Aménagement des politiques de rémunération applicables aux directeurs généraux délégués au titre de 2024 et de 2025**

Il est proposé à l'assemblée générale du 23 avril 2026 d'approuver la modification des politiques de rémunération applicables aux directeurs généraux délégués au titre de l'exercice 2024 et de l'exercice 2025 approuvées respectivement par les assemblées générales ordinaires du 25 avril 2024 (huitième résolution) et du 29 avril 2025 (septième résolution), afin d'autoriser le conseil d'administration, en cas de circonstances particulières dûment justifiées, à aménager/lever en tout ou partie les conditions de performance subordonnant l'acquisition définitive des actions de performance attribuées au titre de la rémunération à long terme.

Suivant l'avis du comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations et sous réserve de l'approbation de cette modification par l'assemblée générale, le conseil d'administration réuni le 25 février 2026 propose de lever les conditions de performance subordonnant l'acquisition définitive des actions attribuées à Pascal Grangé au titre des plans de rémunération à long-terme 2024-2026 et 2025-2027 (pour plus de détails, cf. 5.4 – Descriptif des plans d'options et d'actions de performance). Cette proposition tient compte de l'engagement exceptionnel de Pascal Grangé au sein du Groupe pendant plus de 40 ans et des actions initiées et largement mises en œuvre sous sa direction.

**2.4.1.3 Politique de rémunération applicable aux administrateurs****A. MANDATS ET CONTRATS DE TRAVAIL**

Le mandat des administrateurs est d'une durée de trois ans<sup>a</sup> à l'exception de celui des administrateurs représentant les salariés qui est d'une durée de deux ans.

Les administrateurs font l'objet d'une présentation à la section 2.2 - Informations sur les mandataires sociaux au 31 décembre 2025.

Les administrateurs sont révocables à tout moment par l'assemblée générale.

En revanche, les administrateurs représentant les salariés sont révocables pour faute dans l'exercice de leur mandat. La fonction d'administrateur représentant les salariés prend fin automatiquement par anticipation en cas de rupture de son contrat de travail ou en cas de sortie du groupe Bouygues de la société qui l'emploie.

**B. RÉMUNÉRATION**

Le montant de l'enveloppe globale des rémunérations à allouer aux administrateurs au titre de leur mandat a été fixé par l'assemblée générale du 25 avril 2024 à 1 100 000 euros pour chaque exercice.

Les administrateurs perçoivent une rémunération dont le montant est décidé par le conseil d'administration (dans la limite de l'enveloppe globale votée en assemblée générale) et des règles d'allocation définies par le Conseil, en fonction de leur assiduité et du temps qu'ils consacrent à leur fonction, y compris, le cas échéant, au sein du ou des comités mis en place par le Conseil.

Les administrateurs pourraient également percevoir une rémunération au titre de missions particulières qui pourraient leur être confiées par le Conseil et qui feraient l'objet de conventions réglementées soumises au vote de l'assemblée des actionnaires.

La rémunération se compose d'une partie fixe de 30% et d'une partie variable de 70% calculée au prorata de la présence effective de l'administrateur aux cinq séances périodiques annuelles du conseil d'administration et, pour les membres des comités, aux séances du ou des comités concernés.

Suivant les recommandations du comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations, le conseil d'administration du 25 février 2026 a reconduit sans changement pour 2026 la politique de rémunération applicable aux administrateurs au titre de 2025.

Ainsi, la rémunération des administrateurs s'élève au maximum à :

• Président du conseil d'administration	80 500 euros
• Administrateur	55 200 euros
• Président du comité d'audit	43 700 euros
• Membre du comité d'audit	21 850 euros
• Président d'un autre comité (gouvernance, sélection et rémunérations ; éthique, RSE et mécénat)	34 500 euros
• Membre d'un autre comité (gouvernance, sélection et rémunérations ; éthique, RSE et mécénat)	17 250 euros

Certains administrateurs peuvent percevoir par ailleurs une rémunération au titre de leurs mandats exercés dans d'autres sociétés du Groupe.

**Administrateurs salariés représentant les salariés – Administrateurs représentant les salariés actionnaires**

Au titre de leur contrat de travail au sein du Groupe, les administrateurs représentant les salariés et les administrateurs représentant les salariés actionnaires perçoivent un salaire qui n'a pas de lien avec l'exercice de leur mandat d'administrateur de la Société.

Ces salaires ne sont donc pas communiqués.

<sup>a</sup> Conformément à l'article 13.2 des statuts de la Société, cette durée peut être exceptionnellement fixée à deux ou quatre ans afin de favoriser un renouvellement harmonieux des mandats.

## 2.4.2 Rémunérations des mandataires sociaux en 2025

Les informations suivantes sont requises par les articles L. 22-10-8 et L. 22-10-34 paragraphe II du Code de commerce et reprennent les principes et critères approuvés par les cinquième, sixième, et septième résolutions de l'assemblée générale du 29 avril 2025. Le conseil d'administration a constamment pris en compte les évolutions du code Afep-Medef relatives aux rémunérations des dirigeants ainsi que du guide d'application du code Afep-Medef publié par le Haut Comité de gouvernement d'entreprise.

Les principes et les critères de la rémunération variable annuelle et à long terme décidés par le conseil d'administration du 5 mars 2025 ont été approuvés par l'assemblée générale du 29 avril 2025 (résolution n°7). Le conseil d'administration du 25 février 2026 sur recommandation du comité de gouvernance, de sélection et des rémunérations, après avis du comité de l'éthique, RSE et mécénat, a procédé à l'évaluation de la performance des dirigeants mandataires sociaux exécutifs au titre de l'exercice 2025.

### Suspension de la rémunération versée aux administrateurs

Le conseil d'administration étant composé conformément aux dispositions de l'article L. 225-18-1 du Code de commerce, le versement de la rémunération allouée aux administrateurs n'a pas été suspendu.

### Autres informations sur les rémunérations

La rémunération de Martin Bouygues, telle qu'arrêtée par le conseil d'administration de Bouygues, est versée par SCDM. Cette rémunération et les charges sociales afférentes sont facturées par SCDM à Bouygues dans le cadre de la convention régissant les relations entre Bouygues et SCDM, qui a été soumise à la procédure des conventions réglementées. Cette facturation reflète strictement les montants de rémunération fixés par le conseil d'administration de Bouygues. La convention entre Bouygues et SCDM pour 2026 est soumise à l'approbation de l'assemblée générale du 23 avril 2026 (résolution n°4) dans le cadre de la procédure des conventions réglementées.

### 2.4.2.1 Rémunération 2025 de Martin Bouygues

Présentation de la structure de rémunération de Martin Bouygues au titre de l'exercice 2025				
Rémunération fixe	Rémunération d'administrateur	Avantages en nature	Frais de santé	Retraite supplémentaire
490 000 €	69 230 €	28 425 €	1 440 €	Aucun droit au titre de l'exercice 2025

#### A. Rémunération totale et avantages de toute nature

##### RÉMUNÉRATION FIXE

Au titre de l'exercice 2025, Martin Bouygues a perçu une rémunération fixe annuelle brute de 490 000 euros.

##### AUTRES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION

###### Régime de protection sociale

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

Les cotisations versées au titre de ce régime s'élèvent à 1 440 euros au titre de l'exercice 2025.

###### Retraite supplémentaire

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

##### AUTRES FORMES DE RÉMUNÉRATION

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

Ces avantages ont une valeur de 28 425 euros conformément à la méthode de valorisation retenue.

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

Martin Bouygues a bénéficié d'une rémunération annuelle d'un montant de 69 230 euros au titre de son mandat d'administrateur de la Société.

#### B. Ratio d'équité et évolution des performances

##### Ratio d'équité entre le niveau de rémunération du président du conseil d'administration et la rémunération moyenne et médiane des salariés de Bouygues SA

Pour la mise en œuvre du ratio d'équité, la Société a appliqué les dispositions de l'article L. 22-10-9, I 6° et 7° du Code de commerce et les lignes directrices publiées par l'Afep le 28 janvier 2020, mises à jour en février 2021. Tant pour le calcul de la rémunération du dirigeant mandataire social que pour les rémunérations moyenne et médiane, la Société a pris en compte les rémunérations versées au cours de l'exercice.

Seuls les salariés présents 12 mois sur l'ensemble de l'année considérée ont été retenus pour le calcul de ces ratios. Il est précisé que les activités de la construction et de la route qui représentent la majorité des effectifs, comptent une forte proportion de compagnons, et d'employés, techniciens, agents de maîtrise (Etam).

Conformément aux recommandations du code Afep-Medef (article 27.2), le périmètre retenu est celui du groupe Bouygues (France). Ce périmètre comptabilise aujourd'hui près de 100% des effectifs.

TABLEAU DES RATIOS AU TITRE DU I. 6° ET 7° DE L'ARTICLE L. 22-10-9 DU CODE DE COMMERCE (ÉVOLUTION N/N-1)

Martin Bouygues	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Président</b>					
<b>Évolution (en %) de la rémunération</b>	<b>(39)%</b>	<b>(48)%</b>	<b>(26)%</b>	<b>2%</b>	<b>(2)%</b>
<b>Informations sur le périmètre Bouygues SA (Siège)</b>					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	3%	18%	(7)%	(1)%	14%
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	9	4	3	3	3
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	(40)%	(56)%	(25)%	0%	0%
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	23	11	8	8	7
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	(38)%	(52)%	(27)%	0%	(13)%
<b>Informations complémentaires sur le périmètre Bouygues France (99% des effectifs)</b>					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	3%	(0)%	5%	5%	0%
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	31	16	14	11	11
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	(40)%	(48)%	(13)%	(21)%	0%
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	38	20	11	13	13
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	(41)%	(47)%	(45)%	18%	0%
<b>Performance de la société</b>					
Critère financier	Résultat net	Résultat net	Résultat net	Résultat net	Résultat net
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	62%	(14)%	4%	6%	8%

Éléments d'explication :

- La rémunération variable correspondant à l'exercice N étant versée en exercice N + 1, l'évolution de la rémunération annuelle des dirigeants et du ratio d'équité doit être lue avec le décalage d'un exercice par rapport à l'évolution de la performance de la Société.
- 2022 : Martin Bouygues a été nommé en qualité de président du conseil d'administration en février 2021.

**C. Conformité de la rémunération versée avec la politique de rémunération**

Les éléments de la rémunération de Martin Bouygues sont conformes aux dispositions arrêtées par le conseil d'administration, sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations, constituant la politique de rémunération applicable au président du conseil d'administration telle qu'approuvée par l'assemblée générale réunie le 29 avril 2025 (sixième résolution).

La Société n'a pas fait d'écart par rapport à la procédure de mise en œuvre de cette politique de rémunération.

Le conseil d'administration n'a pas dérogé à cette politique ni procédé à aucun ajustement.

2.4.2.2 Rémunération 2025 d'Olivier Roussat

Rémunération fixe : 1 500 000 €					
	Objectif Borne basse	Objectif Borne intermédiaire	Objectif Borne haute	Résultat 2025	
<b>Rémunération variable annuelle <sup>a</sup></b>	<b>(% rémunération fixe)</b>				
P1 - Résultat opérationnel courant des activités	15%	25%	30%	26,0%	
P2 - Résultat net part du Groupe	20%	30%	40%	40%	
P3 - Excédent/(endettement) financier net	10%	30%	40%	40%	
P4 - Stratégie	5%	10%	10%	9,9%	
P5 - Extra-financier	40%	40%	40%	37,1%	
• Conformité	7,5%	7,5%	7,5%	7,5%	
• Santé-Sécurité	7,5%	7,5%	7,5%	5,5%	
• Climat-Environnement	10%	10%	10%	9,5%	
• Mixité	7,5%	7,5%	7,5%	7,1%	
• Management	7,5%	7,5%	7,5%	7,5%	
<b>TOTAL</b>	<b>90%</b>	<b>135%</b>	<b>160%</b>	<b>153%</b>	
<b>soit 2 294 500 €</b>					
	Objectif Borne basse	Objectif Borne intermédiaire	Objectif Borne haute	Résultat 2023-2025	
<b>Rémunération variable long terme (LTI 2023 - 2025) <sup>a</sup></b>	<b>(Objectif et nombre d'actions)</b>			<b>(En nombre d'actions)</b>	
A1 - ROCE Groupe 2023-2025	14 000	32 500	46 500	46 500	
A2 - TSR BY vs. Benchmark 2023-2025	+0,0pt	+0,5pt	+1,0pt	23 500	
	17 000	19 500	23 500		
A3 - Climat et Mixité (58% Climat / 42% Mixité)	30 000	30 000	30 000	25 139	
• Climat-Environnement	17 500	17 500	17 500	17 500	
• Mixité	12 500	12 500	12 500	7 639	
<b>TOTAL</b>	<b>61 000</b>	<b>82 000</b>	<b>100 000</b>	<b>95 139</b>	
<b>Avantages en nature</b>	52 561 €				
<b>Prévoyance et frais de santé</b>	42 837 €				
<b>Retraite supplémentaire</b>	28% de la rémunération de référence au titre de l'année 2025 (équivalent en actions)				
<b>Rémunération d'administrateur</b>	75 500 €				

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

Rémunération ex post 2025 du directeur général (Olivier Roussat)



## A. Rémunération totale et avantages de toute nature

### RÉMUNÉRATION FIXE

Au titre de l'exercice 2025, Olivier Roussat a perçu une rémunération fixe annuelle brute de 1 500 000 euros.

### RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE

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

Pour rappel, en 2025, les critères extra-financiers étaient les suivants :

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

#### Atteinte :

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

Après examen, l'objectif conformité a été évalué comme intégralement atteint, ouvrant droit à 7,5% de la rémunération fixe au titre de l'exercice 2025.

- **Santé-Sécurité** (max. 7,5% RF) : la part variable de la rémunération liée aux résultats en matière de santé et sécurité dépend du nombre total d'accidents graves de l'ensemble des populations (collaborateurs, intérimaires et sous-traitants intervenant sur site) au sein des métiers Bouygues Construction, Colas et Equans. Le groupe Bouygues réaffirme son engagement à prévenir tout incident majeur en déployant des mesures exigeantes et en inscrivant la sécurité dans une dynamique d'amélioration continue sur l'ensemble de ses chantiers et opérations. Cette exigence se reflète notamment dans le calcul de la rémunération variable annuelle dont la borne haute est déterminée sur la base de la valeur (nombre d'accidents graves) la plus faible observée au cours des trois dernières années. Par ailleurs, elle ne peut être obtenue à 100% qu'en cas d'absence de décès dû à un accident de travail des collaborateurs.

#### Atteinte :

En 2025, le Groupe a connu une diminution du nombre d'accidents graves au sein des métiers Bouygues Construction, Colas et Equans traduisant ainsi son engagement en matière de santé et sécurité. En effet, le nombre d'accidents graves en 2025 au sein des métiers Bouygues Construction, Colas et Equans est de 74, en baisse de 6% par rapport à 2024. Le Groupe a néanmoins déploré six accidents mortels parmi les collaborateurs de Colas, trois au sein de Bouygues Construction et deux au sein d'Equans. Ces accidents rappellent la nécessité de poursuivre en permanence les efforts de prévention pour protéger la vie et la santé de l'ensemble des populations intervenant sur les sites de production. L'objectif a été considéré comme partiellement atteint, à hauteur de 5,5% de la rémunération fixe au titre de l'exercice 2025.

- **Climat-Environnement** (max. 10% RF) : pour rappel, les critères de performance environnementale de la rémunération variable annuelle pour l'année 2025 ont été structurés comme suit :

#### Des critères quantitatifs :

- sur des leviers de décarbonation des scopes 1&2 propres à chaque métier,
- sur des leviers de décarbonation du scope 3 propres à chaque métier.

#### Des critères qualitatifs :

- sur des actions de formation ou de méthodologie à mettre en œuvre sur les sujets climatiques, adaptées à chaque métier,
- sur des actions à mettre en œuvre sur des sujets environnementaux (hors climat) tels que la gestion des déchets, la consommation de ressources, la biodiversité ou la sobriété numérique.

#### Atteinte :

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

- validation par l'ensemble des métiers des objectifs de décarbonation des scopes 1 & 2 : atteinte à 100% de cet indicateur pour l'ensemble des métiers représentant 3% de RF :

Métier	Climat : Scope 1&2	Objectif	Résultat
Bouygues Construction	Consommation électrique des chantiers et sites fixes périmètre monde émanant d'énergies décarbonées (i.e. incluant le nucléaire)	> 50%	85%
Bouygues Immobilier	Part de véhicules « propres » (<60 gCO <sub>2</sub> /km – soit les véhicules électriques et hybrides) dans la flotte de véhicules	30%	32%
Colas	Consommation de biocarburants par rapport à la consommation totale de diesel (routier et non routier) et de biocarburants du Groupe (en %) (concerne la flotte d'engins de chantiers et de poids lourds, véhicules légers)	6%	7,08%
Equans	% électrification des véhicules (véhicules de fonction et utilitaires) dans les pays dont le mix électrique est favorable	20% de nouveaux véhicules immatriculés en 2025 dans les pays où le MHW e < 0,35TCO <sub>2</sub>	42%
TF1	Mobilité : baisse des émissions de GES liées à la consommation de carburant des voitures de fonction (poste GHG 1,2)	- 3% tCO <sub>2</sub> en 2025 vs 2024	-6%
Bouygues Telecom	Part des véhicules à faible émission (en %) dans la flotte automobile des Bouygues Telecom et ses filiales	36%	38%

- validation par l'ensemble des métiers des objectifs de décarbonation du scope 3 : atteinte à 100% de cet indicateur pour l'ensemble des métiers représentant 3% de RF :

Métier	Climat : Scope 3	Objectif	Résultat
Bouygues Construction	Intensité des bétons BPE sur périmètre BBF	<196 kg CO <sub>2</sub> /m <sup>3</sup>	194,97
Bouygues Immobilier	Part des permis de construire Logements (pondérée au m <sup>2</sup> SHAB) déposés en 2025 visant un seuil 2028 ou plus de la RE2020	8%	20%
Colas	% de RAP intégré dans la production d'enrobés	19%	19,48%
Equans	Nombre de fournisseurs engagés dont la trajectoire est intégrée dans la trajectoire carbone scope 3 d'Equans	50	55
TF1	Ecoproduction TF1 & Studio TF1 : baisse des émissions GES	Obtention de 4 Labels ecoprod chez TF1 et 4 chez Studio TF1	17
Bouygues Telecom	Nombre de fournisseurs parmi le top 50, ayant validé une clause de décarbonation sur au moins une de leur famille d'achats sur l'année	5	5

- validation par l'ensemble des métiers des objectifs liés à la mise en œuvre des actions de formation ou de méthodologies sur des sujets climats : atteinte à 100% de cet indicateur pour l'ensemble des métiers représentant 1% de RF :
  - Bouygues Construction : L'objectif fixé, qui portait sur la fiabilisation de la méthodologie de calcul des émissions évitées sur les affaires Bouygues Travaux Publics et les opérations en rénovations éligibles chez Bouygues Bâtiment France, a été réalisé à fin 2025.
  - Bouygues Immobilier : Part des opérations (pondérée aux m<sup>2</sup> SHAB) ayant eu un OS Travaux en 2025 qui intègrent un système énergétique alternatif au chauffage gaz (RCU, biomasse, PAC, électricité...). L'objectif fixé était de 75%. À fin 2025, cette part atteignait 94%.
  - Colas : Mise en place et conclusion sur une réflexion de méthodologie des émissions évitées pour l'entretien des routes et réalisation de tests suivant la méthodologie Rail sur deux chantiers. À fin 2025, des simulations ont été réalisées sur plusieurs projets de Colas Rail.
- Equans : Fiabilisation de la méthodologie de calcul des émissions évitées sur des solutions spécifiques du portefeuille et déploiement sur les offres concernées. L'objectif fixé était de former 15% des 80 commerciaux. À fin 2025, 75% d'entre eux avaient été formés.
- Bouygues Telecom : L'objectif fixé était la création et le lancement d'une formation climat sur mesure. À fin 2025, une formation climat sur mesure Bouygues Telecom a été créée et lancée.
- validation partielle des objectifs liés à la gestion des déchets, la consommation de ressources, la biodiversité ou la sobriété numérique : atteinte à 83% représentant 2,5% de RF. En effet, Colas n'a pas atteint son objectif lié à la biodiversité :

Métier	Objectif	Résultat
Bouygues Construction	Taux de valorisation des déchets non dangereux et inertes (matière et énergie) : > 80% en France > 40% à l'international	France : 92% International : 62%
Bouygues Immobilier	Définition d'un plan d'action formel d'adaptation et résilience ou sur les ressources	Réalisé
Colas	Biodiversité : augmenter le pourcentage des sites prioritaires ayant une action en faveur de la biodiversité (« Oui » à l'indicateur biodiversité dans Echo) : 65%	21% (Non atteint)
Equans	Déploiement d'actions pilotes en matière biodiversité ou d'offre dans au moins 2 domaines (ex : éclairage/PV/Biomasse/travaux en extérieur)	Réalisé
TF1	Lancement d'une étude sobriété numérique / ACV vidéo avec dir tech et TF1+	Réalisé
Bouygues Telecom	Réalisation d'une cartographie des ressources dans ses produits à la marque	Réalisé

Le critère Climat-Environnement a ainsi été évalué comme partiellement atteint, au titre de l'exercice 2025, à hauteur de 9,5% de la rémunération fixe.

- Mixité** (max. 7,5% RF) : Afin de soutenir les objectifs du plan Mixité, ce critère repose sur un ensemble de trois indicateurs complémentaires. Il comprend un indicateur de mixité applicable à l'ensemble des métiers, fondé sur la proportion de femmes dans les recrutements, un indicateur mesurant la représentation des femmes aux postes de grades 17 et supérieurs (méthodologie Willis Towers Watson), ainsi qu'un indicateur relatif aux droits humains, portant sur la définition d'un plan d'action et l'établissement d'une cartographie des risques associée.

**Atteinte** : Des objectifs ambitieux ont été définis pour l'ensemble des métiers du Groupe en matière de recrutement de femmes cadres, avec une attention particulière portée aux filières opérationnelles. En 2025, des avancées significatives ont été constatées : la majorité des métiers ont atteint leurs objectifs de féminisation des recrutements sur des postes opérationnels, hors fonctions support. À ce titre, la part de femmes recrutées dans ces fonctions s'établit notamment à 55% pour Bouygues Telecom, 26% pour Bouygues Construction, 21% pour Colas, 16% pour Equans, 41% pour TF1 et 37% pour Bouygues Immobilier.

En ce qui concerne l'objectif de femmes dans les postes de grades 17 et supérieurs, des progrès ont été constatés dans la majorité des métiers.

De plus, l'ensemble des métiers ont présenté un plan d'action relatif aux droits humains et une cartographie approfondie associée.

Ainsi au titre de l'exercice 2025, l'atteinte des objectifs liés à la mixité a été évaluée à 7,1% de la rémunération fixe. Ce niveau d'atteinte résulte du calcul de la moyenne des taux d'atteinte constatés au sein de l'ensemble des métiers du Groupe avec une atteinte à 100% dans les métiers Bouygues Construction, Bouygues Immobilier, Equans et TF1 et à 83% au sein des métiers Colas et Bouygues Telecom.

- **Management** (max. 7,5% RF) : apprécié notamment au regard de la mise en œuvre d'un plan formalisé de communication relatif à la mobilité interne au sein du Groupe, décliné dans l'ensemble des métiers.
- **Atteinte** : En 2025, le Groupe a déployé une plateforme dédiée à la mobilité interne et de parcours de carrière, intégrant notamment des fonctionnalités fondées sur l'intelligence artificielle. Ce lancement a été accompagné d'un plan de communication global à l'échelle du Groupe, diffusé en interne dans l'ensemble des métiers.

Au titre de l'exercice 2025, cet objectif est considéré comme atteint pour un niveau de réalisation correspondant à 7,5% de la rémunération fixe.

À la suite de l'évaluation de l'ensemble de ces objectifs, le conseil d'administration du 25 février 2026, sur recommandation du comité de gouvernance, de sélection et des rémunérations, après avis du comité de l'éthique, de la RSE et du mécénat s'agissant des critères extra-financiers, a considéré que l'atteinte de l'ensemble des critères extra-financiers ouvrirait droit à une part de rémunération variable est égale à 37,1% de la rémunération fixe.

Olivier Roussat est ainsi éligible à une rémunération variable annuelle brute de 2 294 500 euros au titre de l'année 2025.

## RÉMUNÉRATION À LONG TERME

### Attribution d'actions de performance au titre du plan de rémunération à long terme 2025-2027

L'assemblée générale du 29 avril 2025 a approuvé, dans le cadre de la politique de rémunération 2025, le principe d'une rémunération à long terme sous forme d'attribution gratuite, différée et conditionnelle d'actions de performance pour les mandataires sociaux exécutifs afin de renforcer l'alignement de leurs intérêts avec ceux des actionnaires.

Le conseil d'administration du 30 juillet 2025, sur recommandation du comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations, a attribué à Olivier Roussat un nombre maximum de 150 000 actions, sous conditions de présence et de performance mesurées sur trois ans, d'une valeur totale de 2 317 500 euros à la date de leur attribution. Ces conditions sont détaillées dans le document d'enregistrement universel 2024, au 2.4.1.2 C (Politique de rémunération applicable au directeur général – Rémunération à long terme).

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

Par ailleurs, le conseil d'administration du 27 juillet 2023, conformément à la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale des actionnaires du 27 avril 2023, avait attribué à Olivier Roussat un nombre maximum de 100 000 actions sous conditions de présence et de performance mesurées sur trois ans (2023, 2024 et 2025).

Les conditions de performance sont les suivantes :

- **A1 = ROCE (Rentabilité des capitaux investis)**. Ce critère a pour objet de mesurer la création de valeur moyenne du groupe Bouygues sur la période 2023-2025. Il est déterminé en comparant la moyenne des ROCE réalisés au cours des trois exercices aux bornes suivantes :
  - une borne « basse » correspondant au nouveau moyen historique du coût moyen pondéré au capital du groupe Bouygues ;
  - une borne « intermédiaire » correspondant au niveau de ROCE réalisé par le groupe Bouygues en 2019 avant la survenance de la crise sanitaire ; et

- une borne « haute » qui matérialise une surperformance par rapport à l'ambition de la borne intermédiaire.

#### Atteinte à l'issue du plan :

- **A1 = ROCE**

L'objectif de ROCE ayant été atteint à hauteur de 100%, 46 500 actions sont acquises.

- **A2 = TSR**

Ce critère a pour objet de mesurer, sur la période de trois ans, la performance de l'action Bouygues par rapport à des indices sectoriels reflétant les principales activités du groupe Bouygues (STOXX® Europe 600 Construction & Materials, STOXX® Europe 600 Telecommunications et STOXX® Europe 600 Media) de la manière suivante :

- borne « basse » : performance du cours de Bouygues égale à celle du *benchmark* ;
- borne « intermédiaire » : performance du cours de Bouygues supérieure de 0,5 point à celle du *benchmark* ; et
- borne « haute » : performance du cours de Bouygues supérieure de 1 point à celle du *benchmark*.

#### Atteinte à l'issue du plan :

Au 31 décembre 2025, l'écart constaté a donné lieu à l'acquisition définitive de 23 500 actions au titre de ce critère, soit une atteinte à hauteur de 100%.

- **A3 = objectifs en matière de climat et de mixité :**

#### Climat :

Pour l'ensemble des métiers, deux critères de performance ont été fixés.

- La réduction des émissions des gaz à effet de serre des scopes 1&2, conformément à la trajectoire correspondant à l'atteinte de l'objectif SBTi du métier concerné :
  - Colas (objectif de réduction de 14%) : atteinte de l'objectif à 100% à travers une réduction de 18% des émissions GES sur les scopes 1&2 ;
  - Bouygues Construction (objectif de réduction de 17,7%) : atteinte de l'objectif à 100% à travers une réduction de 52% des émissions GES sur les scopes 1&2 ;
  - Equans (objectif de réduction de 12%) : atteinte de l'objectif à 100% à travers une réduction de 15% des émissions GES sur les scopes 1&2 ;
  - Bouygues Immobilier (objectif de réduction de 18,7%) : atteinte de l'objectif à 100% à travers une réduction de 26% des émissions GES sur les scopes 1&2 ;
  - Bouygues Telecom (objectif de réduction de 7,7%) : atteinte de l'objectif à 100% à travers une réduction de 26% des émissions GES sur les scopes 1&2 ;
  - TF1 (objectif de réduction de 6,3%) : atteinte de l'objectif à 100% à travers une réduction de 28% des émissions GES sur les scopes 1&2 ;
- La réduction des émissions des gaz à effet de serre du scope 3, conformément à la trajectoire correspondant à l'atteinte de l'objectif SBTi du métier concerné :
  - Colas (objectif de réduction de 7%) : atteinte de l'objectif à 100% à travers une réduction de 19% des émissions GES sur le scope 3 ;
  - Bouygues Construction (objectif de réduction de 13,3% sur le scope 3 Bâtiment et de 8,8% sur le scope 3 Travaux Publics) : atteinte de l'objectif à 100% à travers une réduction de 50% des émissions GES sur le scope 3 Bâtiment et une réduction de 23% des émissions GES sur le scope 3 Travaux Publics ;
  - Equans (objectif de réduction de 13,2%) : atteinte de l'objectif à 100% à travers une réduction de 14% des émissions GES sur le scope 3 ;
  - Bouygues Immobilier (objectif de réduction de 12,5%) : atteinte de l'objectif à 100% à travers une réduction de 48% des émissions GES sur le scope 3 ;

- Bouygues Telecom (objectif de réduction de 15,4%) : atteinte de l'objectif à 100% à travers une réduction de 27% des émissions GES sur le scope 3 ;
- TF1 (objectif de réduction de 1,1%) : atteinte de l'objectif à 100% à travers une réduction de 11% des émissions GES sur le scope 3.

**Atteinte à l'issue du plan :**

Au terme du plan 2023-2025, l'ensemble des objectifs climat des métiers ont été validés. Ainsi, 17 500 actions seront livrées à Olivier Roussat.

**Mixité :**

- atteinte par chacun des métiers des critères définis dans le plan mixité 2023-2025 : part des femmes manager, part des femmes dans les COMEX, part des femmes dans les instances dirigeantes. Ces trois critères propres à chacun des métiers représentent 50% du critère Mixité ;
- atteinte d'objectifs « Groupe » dans le périmètre « monde » : 21,5% de femmes managers (25% du critère Mixité), 30,5% de femmes dans les instances dirigeantes (25% du critère Mixité).

**Atteinte à l'issue du plan :**

Au terme de ce plan 2023-2025, la moyenne des atteintes des objectifs mixité au sein des métiers est de 72%.

La part des femmes managers dont l'objectif était fixé à 21,5% est atteinte à 100%, avec un résultat de 22,3%.

Néanmoins, la part des femmes dans les comités exécutifs des différents métiers dont l'objectif était fixé à 30,5% n'est pas atteinte, avec un résultat de 27,7%.

Ainsi, 7 639 actions seront livrées à Olivier Roussat au titre des objectifs Mixité.

Sur recommandation du comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations après avis du comité de l'éthique, de la RSE et du mécénat s'agissant des critères extra-financiers, le conseil d'administration du 25 février 2026 a procédé à l'évaluation des conditions de performance de ce plan tel qu'indiqué ci-dessus. Il a constaté qu'Olivier Roussat acquiert ainsi définitivement 95 139 actions de performance au titre de ce plan, sous réserve de l'approbation de la prochaine assemblée générale.

La valeur totale de ces actions s'élève à 880 949 euros à la date de leur attribution.

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

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

**AUTRES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION**

**Régimes de protection sociale**

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

Les cotisations versées au titre de la couverture prévoyance et frais de santé s'élèvent à 42 837 euros au titre de l'exercice 2025.

**Retraite supplémentaire**

Pour aligner sur le long terme les intérêts du directeur général avec ceux des actionnaires, le directeur général perçoit ses droits au titre du régime susmentionné exclusivement sous forme d'actions de performance. La prestation prend la forme d'un nombre d'actions de la Société équivalent (i) au montant des versements qui auraient permis de financer ses droits au titre du dispositif « article 82 » applicable aux autres dirigeants mandataires sociaux (ii) divisé par le cours de l'action de la Société au lendemain de l'assemblée générale ordinaire annuelle de 2026, sous réserve de la réalisation de la condition de performance.

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

Le conseil d'administration, lors de sa réunion du 25 février 2026, a vérifié le respect de la condition de performance au titre de l'exercice 2025 en constatant que :

- le taux d'atteinte de la part variable de la rémunération d'Olivier Roussat pour l'exercice 2025 est de 153% de sa rémunération fixe ;
- le montant annuel brut permettant de déterminer les droits d'Olivier Roussat s'élève à 1 062 460 euros, soit 28% de sa rémunération de référence.

Ainsi Olivier Roussat pourra se voir attribuer, au lendemain de l'assemblée générale du 23 avril 2026, un nombre d'actions correspondant au montant annuel brut ci-dessus divisé par le cours de l'action Bouygues au lendemain de cette assemblée générale.

Il est précisé également qu'Olivier Roussat, qui était déjà bénéficiaire d'un dispositif analogue au titre de ses droits à pension 2024, s'est vu attribuer, au lendemain de l'assemblée générale du 29 avril 2025 ayant approuvé cette attribution, 26 241 actions. Ces actions ne seront acquises qu'à la date de départ à la retraite et sont soumises aux mêmes caractéristiques que celles mentionnées ci-dessus.

**AUTRES FORMES DE RÉMUNÉRATION**

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

Ces avantages ont une valeur de 52 561 euros conformément à la méthode de valorisation retenue.

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

Au titre de ses mandats d'administrateur au sein des filiales du Groupe, Olivier Roussat a perçu une rémunération s'élevant au total à 75 500 euros.

## B. Ratio d'équité et évolution des performances

### Ratio d'équité entre le niveau de rémunération du directeur général et la rémunération moyenne et médiane des salariés de Bouygues SA

Pour la mise en œuvre du ratio d'équité, la Société a appliqué les dispositions de l'article L. 22-10-9, I, 6° et 7° du Code de commerce et les lignes directrices publiées par l'Afep le 28 janvier 2020, mises à jour en février 2021. Tant pour le calcul de la rémunération du dirigeant mandataire social que pour les rémunérations moyenne et médiane, la Société a pris en compte les rémunérations versées au cours de l'exercice.

Seuls les salariés présents 12 mois sur l'ensemble de l'année considérée ont été retenus pour le calcul de ces ratios. Il est précisé que les activités de la construction et de la route qui représentent la majorité des effectifs, comptent une forte proportion de compagnons, et d'employés, techniciens, agents de maîtrise (Etam).

Conformément aux recommandations du code Afep-Medef (article 27.2), le périmètre retenu est celui du groupe Bouygues (France) comptabilisant près de 100% des effectifs.

**TABLEAU DES RATIOS AU TITRE DU I. 6° ET 7° DE L'ARTICLE L. 22-10-9 DU CODE DE COMMERCE (ÉVOLUTION N/N-1)**

Olivier Roussat Directeur général	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Évolution (en %) de la rémunération</b>	<b>(6)%</b>	<b>52%</b>	<b>17%</b>	<b>24%</b>	<b>27%</b>
<b>Informations sur le périmètre Bouygues SA (Siège)</b>					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	3%	18%	(7)%	(1)%	14%
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	16	20	26	32	36
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	(6)%	25%	30%	23%	13%
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	42	59	66	76	96
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	(5)%	40%	12%	15%	26%
<b>Informations complémentaires sur le périmètre Bouygues France (99% des effectifs)</b>					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	3%	(0)%	5%	5%	0%
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	56	85	95	112	141
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	(8)%	52%	12%	18%	26%
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	68	104	113	134	169
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	(9)%	53%	9%	19%	26%
<b>Performance de la société</b>					
Critère financier	Résultat net	Résultat net	Résultat net	Résultat net	Résultat net
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	62%	(14)%	4%	6%	8%

#### Éléments d'explication :

- La rémunération variable correspondant à l'exercice N étant versée en exercice N + 1, l'évolution de la rémunération annuelle des dirigeants et du ratio d'équité doit être lue avec le décalage d'un exercice par rapport à l'évolution de la performance de la Société.
- 2022 : Olivier Roussat a été nommé directeur général en février 2021.

## C. Conformité de la rémunération versée avec la politique de rémunération

Les éléments de la rémunération d'Olivier Roussat sont conformes aux dispositions arrêtées par le conseil d'administration, sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations, constituant la politique de rémunération applicable au directeur général et aux directeurs généraux

délégués telle qu'approuvée par l'assemblée générale réunie le 29 avril 2025 (septième résolution).

La Société n'a pas fait d'écart par rapport à la procédure de mise en œuvre de cette politique de rémunération.

Le conseil d'administration n'a pas dérogé à cette politique ni procédé à aucun ajustement.

2.4.2.3 Rémunération 2025 de Pascal Grangé

Rémunération fixe : 950 000 €					
	Objectif Borne basse	Objectif Borne intermédiaire	Objectif Borne haute		Résultat 2025
<b>Rémunération variable annuelle <sup>a</sup></b>	<b>(% rémunération fixe)</b>				
P1 - Résultat opérationnel courant des activités	15%	25%	30%		26,0%
P2 - Résultat net part du Groupe	20%	30%	40%		40%
P3 - Excédent/(endettement) financier net	10%	30%	40%		40%
P4 - Stratégie	5%	10%	10%		9,9%
P5 - Extra-financier	40%	40%	40%		37,1%
• Conformité	7,5%	7,5%	7,5%		7,5%
• Santé-Sécurité	7,5%	7,5%	7,5%		5,5%
• Climat-Environnement	10%	10%	10%		9,5%
• Mixité	7,5%	7,5%	7,5%		7,1%
• Management	7,5%	7,5%	7,5%		7,5%
<b>TOTAL</b>	<b>90%</b>	<b>135%</b>	<b>160%</b>		<b>153%</b>
					<b>soit 1 453 183 €</b>
	Objectif Borne basse	Objectif Borne intermédiaire	Objectif Borne haute		Résultat 2023-2025
<b>Rémunération variable long terme (LTI 2023 - 2025) <sup>a</sup></b>	<b>(Objectif et nombre d'actions)</b>				<b>(En nombre d'actions)</b>
A1 - ROCE Groupe 2023-2025	7 000	16 250	23 250		23 250
A2 - TSR BY vs. Benchmark 2023-2025	+0,0pt 8 500	+0,5pt 9 750	+1,0pt 11 750		11 750
A3 - Climat et Mixité (58% Climat / 42% Mixité)	15 000	15 000	15 000		12 569
• Climat-Environnement	8 750	8 750	8 750		8 750
• Mixité	6 250	6 250	6 250		3 819
<b>TOTAL</b>	<b>30 500</b>	<b>41 000</b>	<b>50 000</b>		<b>47 569</b>
<b>Avantages en nature</b>	6 130 €				
<b>Prévoyance et frais de santé</b>	24 209 €				
<b>Retraite supplémentaire</b>	28% de la rémunération de référence au titre de l'année 2025, dont 14% sous forme de prime d'assurance brute versée à l'organisme assureur				
<b>Rémunération d'administrateur</b>	111 174 €				
<b>Rémunération Colas <sup>b</sup></b>	200 000 €				

a Les critères extra-financiers et leur atteinte sont précisés aux paragraphes 2.4.2.3 A et 2.4.2.2 A.  
 b Au titre de son mandat de président du conseil d'administration.

Rémunération ex post 2025 du directeur général délégué (Pascal Grangé)



## A. Rémunération totale et avantages de toute nature

### RÉMUNÉRATION FIXE

Au titre de l'exercice 2025, Pascal Grangé a perçu une rémunération fixe annuelle brute de 950 000 euros au titre de ses fonctions de directeur général délégué.

### RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE

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

À la suite de l'évaluation des critères extra-financiers, le conseil d'administration du 25 février 2026 sur recommandation du comité de gouvernance, de sélection et des rémunérations après avis du comité de l'éthique, de la RSE et du mécénat, a apprécié l'atteinte de ces critères à hauteur de 37,1% de la rémunération fixe (ces critères sont rappelés ci-avant).

Pascal Grangé est éligible à une rémunération variable annuelle brute de 1 453 183 euros au titre de l'année 2025.

### RÉMUNÉRATION À LONG TERME

#### Attribution d'actions de performance au titre du plan de rémunération à long terme 2025-2027

L'assemblée générale du 29 avril 2025 a approuvé, dans le cadre de la politique de rémunération 2025, le principe d'une rémunération à long terme sous forme d'attribution d'actions gratuites pour les mandataires sociaux exécutifs afin de renforcer l'alignement de leurs intérêts avec ceux des actionnaires.

Le conseil d'administration du 30 juillet 2025, sur recommandation du comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations, a attribué à Pascal Grangé un nombre maximum de 75 000 actions sous conditions de présence et de performance mesurées sur trois ans d'une valeur totale de 1 158 750 euros à la date de leur attribution. Ces conditions sont détaillées dans le document d'enregistrement universel 2024, au 2.4.1.2 C (Politique de rémunération applicable au directeur général – Rémunération à long terme).

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

Par ailleurs, le conseil d'administration du 27 juillet 2023, conformément à la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale des actionnaires du 27 avril 2023, avait attribué à Pascal Grangé un nombre maximum de 50 000 actions sous conditions de présence et de performance mesurées sur trois ans (2023, 2024 et 2025).

Sur recommandation du comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations, après avis du comité de l'éthique, de la RSE et du mécénat s'agissant des critères extra-financiers, le conseil d'administration du 25 février 2026 a procédé à l'évaluation des conditions de performance de ce plan, tel que décrit ci-dessus à la section afférente au directeur général. Il a constaté que Pascal Grangé acquiert ainsi définitivement 47 569 actions de performance au titre de ce plan, sous réserve de l'approbation de la prochaine assemblée générale.

La valeur totale de ces actions s'élève à 440 470 euros à la date de leur attribution.

Les conditions d'acquisition et de conservation de ces actions sont identiques à celles définies précédemment pour le directeur général (cf. paragraphe 2.4.2.2 A – Rémunération à long terme).

### AUTRES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION

#### Régimes de protection sociale

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

Les cotisations versées au titre de la couverture prévoyance et frais de santé s'élèvent à 24 209 euros au titre de l'exercice 2025.

#### Retraite supplémentaire

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

Pascal Grangé était éligible à ce régime dont les caractéristiques sont précisées au 2.4.1.2 du document d'enregistrement universel 2024 (cf. Politique de rémunération propre à chaque dirigeant mandataire social).

Le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 25 février 2026, a vérifié le respect de cette condition de performance en constatant que le taux d'atteinte de la part variable de la rémunération de Pascal Grangé pour l'exercice 2025 est de 153% de sa rémunération fixe.

La retraite annuelle supplémentaire est due :

- pour moitié sous forme de prime d'assurance brute versée à l'organisme assureur – le montant à verser à l'organisme au titre de 2025 s'élève à 336 446 euros, soit 14% de la rémunération de référence du bénéficiaire, et
- pour moitié sous forme d'un versement direct au bénéficiaire, destiné à couvrir le montant des charges sociales et impôts dont il est redevable immédiatement, soit 14% de la rémunération de référence du bénéficiaire.

Le versement de ces montants est conditionné à l'approbation par l'assemblée générale ordinaire du 23 avril 2026 des éléments de rémunération du directeur général et des directeurs généraux délégués dans les conditions prévues à l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce.

### AUTRES FORMES DE RÉMUNÉRATION

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

Ces avantages ont une valeur de 6 130 euros conformément à la méthode de valorisation retenue.

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

Au titre de ses mandats de représentant de la Société, administrateur, au sein de filiales du Groupe, Pascal Grangé a perçu une rémunération s'élevant au total à 111 174 euros.

Au titre de son mandat de président du conseil d'administration de Colas, Pascal Grangé a perçu une rémunération s'élevant à 200 000 euros en 2025.

**B. Ratio d'équité et évolution des performances**

**Ratio d'équité entre le niveau de rémunération du directeur général délégué et la rémunération moyenne et médiane des salariés de Bouygues SA**

Pour la mise en œuvre du ratio d'équité, la Société a appliqué les dispositions de l'article L. 22-10-9, I, 6° et 7° du Code de commerce et les lignes directrices publiées par l'Afep le 28 janvier 2020, mises à jour en février 2021. Tant pour le calcul de la rémunération du dirigeant mandataire social que pour les rémunérations moyenne et médiane, la Société a pris en compte les rémunérations versées au cours de l'exercice.

Seuls les salariés présents 12 mois sur l'ensemble de l'année considérée ont été retenus pour le calcul de ces ratios. Il est précisé que les activités de la construction et de la route qui représentent la majorité des effectifs, comptent une forte proportion de compagnons, et d'employés, techniciens, agents de maîtrise (Etam).

Conformément aux recommandations du code Afep-Medef (article 27.2), le périmètre retenu est celui du groupe Bouygues (France) comptabilisant près de 100% des effectifs.

**TABLEAU DES RATIOS AU TITRE DU I. 6° ET 7° DE L'ARTICLE L.22-10-9 DU CODE DE COMMERCE (ÉVOLUTION N/N - 1)**

Pascal Grangé Directeur général délégué	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Évolution (en %) de la rémunération</b>	N/A	126%	34%	12%	31%
<b>Informations sur le périmètre Bouygues SA (Siège)</b>					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	3%	18%	(7)%	(1)%	14%
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	6	12	18	20	23
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	N/A	100%	50%	11%	15%
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	17	36	45	48	62
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	N/A	112%	25%	7%	29%
<b>Informations complémentaires sur le périmètre Bouygues France (99% des effectifs)</b>					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	3%	(0)%	5%	5%	0%
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	22	51	65	70	91
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	N/A	132%	27%	8%	30%
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	27	62	78	83	109
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	N/A	130%	26%	6%	31%
<b>Performance de la société</b>					
Critère financier	Résultat net	Résultat net	Résultat net	Résultat net	Résultat net
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	62%	(14)%	4%	6%	8%

Éléments d'explication :

- la rémunération variable correspondant à l'exercice N étant versée en exercice N + 1, l'évolution de la rémunération annuelle des dirigeants et du ratio d'équité doit être lue avec le décalage d'un exercice par rapport à l'évolution de la performance de la Société ;
- 2022 : Pascal Grangé a été nommé directeur général délégué en février 2021, impliquant une évolution de la structure de sa rémunération ;
- 2023 : la rémunération fixe annuelle brute de Pascal Grangé a été augmentée à 950 000 euros (920 000 euros précédemment), en ligne avec les pratiques relevées dans les groupes exerçant des activités comparables.

**C. Conformité de la rémunération versée avec la politique de rémunération**

Les éléments de la rémunération de Pascal Grangé sont conformes aux dispositions arrêtées par le conseil d'administration, sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations, constituant la politique de rémunération applicable au directeur général et aux directeurs généraux

délégués telle qu'approuvée par l'assemblée générale réunie le 29 avril 2025 (septième résolution).

La Société n'a pas fait d'écart par rapport à la procédure de mise en œuvre de cette politique de rémunération.

Le conseil d'administration n'a pas dérogé à cette politique ni procédé à aucun ajustement.

## 2.4.2.4 Rémunération 2025 d'Edward Bouygues

Rémunération fixe : 650 000 €

	Objectif Borne basse	Objectif Borne intermédiaire	Objectif Borne haute	Résultat 2025
<b>Rémunération variable annuelle <sup>a</sup></b>	<b>(% rémunération fixe)</b>			
P1 - Résultat opérationnel courant des activités	15%	25%	30%	26,0%
P2 - Résultat net part du Groupe	20%	30%	40%	40%
P3 - Excédent/(endettement) financier net	10%	30%	40%	40%
P4 - Stratégie	5%	10%	10%	9,9%
P5 - Extra-financier	40%	40%	40%	37,1%
• Conformité	7,5%	7,5%	7,5%	7,5%
• Santé-Sécurité	7,5%	7,5%	7,5%	5,5%
• Climat-Environnement	10%	10%	10%	9,5%
• Mixité	7,5%	7,5%	7,5%	7,1%
• Management	7,5%	7,5%	7,5%	7,5%
<b>TOTAL</b>	<b>90%</b>	<b>135%</b>	<b>160%</b>	<b>153%</b>

soit 994 283 €

	Objectif borne basse	Objectif borne intermédiaire	Objectif borne haute	Résultat 2023-2025
<b>Rémunération variable long terme (LTI 2023 - 2025) <sup>a</sup></b>	<b>(Objectif et nombre d'actions)</b>			<b>(En nombre d'actions)</b>
A1 - ROCE Groupe 2023-2025	5 650	13 000	18 550	18 550
A2 - TSR BY vs. Benchmark 2023-2025	+0,0pt 6 850	+0,5pt 7 750	+1,0pt 9 450	9 450
A3 - Climat et Mixité (58% Climat / 42% Mixité)	12 000	12 000	12 000	10 056
• Climat-Environnement	7 000	7 000	7 000	7 000
• Mixité	5 000	5 000	5 000	3 056
<b>TOTAL</b>	<b>24 500</b>	<b>32 750</b>	<b>40 000</b>	<b>38 056</b>

Avantages en nature

4 300 €

Prévoyance et frais de santé

14 043 €

Retraite supplémentaire

28% de la rémunération de référence au titre de l'année 2025, dont 14% sous forme de prime d'assurance brute versée à l'organisme assureur

Rémunération d'administrateur

24 585 €

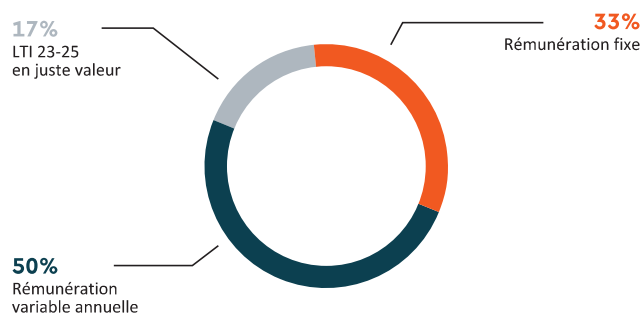
Rémunération Bouygues Telecom <sup>b</sup>

150 000 €

a Les critères extra-financiers et leur atteinte sont précisés aux paragraphes 2.4.2.4 A et 2.4.2.2 A.

b Au titre de son mandat de président du conseil d'administration.

## Rémunération ex post 2025 du directeur général délégué (Edward Bouygues)



## A. Rémunération totale et avantages de toute nature

### RÉMUNÉRATION FIXE

Au titre de l'exercice 2025, Edward Bouygues a perçu une rémunération fixe annuelle brute de 650 000 euros au titre de ses fonctions de directeur général délégué.

### RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE

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

À la suite de l'évaluation des critères extra-financiers, le conseil d'administration du 25 février 2026 a apprécié l'atteinte de ces critères à hauteur de 37,1% de la rémunération fixe (ces critères sont rappelés ci-avant).

Edward Bouygues est éligible à une rémunération variable annuelle brute de 994 283 euros au titre de l'année 2025.

### RÉMUNÉRATION À LONG TERME

#### Attribution d'actions de performance au titre du plan de rémunération à long terme 2025-2027

L'assemblée générale du 29 avril 2025 a approuvé, dans le cadre de la politique de rémunération 2025, le principe d'une rémunération à long terme sous forme d'attribution d'actions gratuites pour les mandataires sociaux exécutifs afin de renforcer l'alignement de leurs intérêts avec ceux des actionnaires.

Le conseil d'administration du 30 juillet 2025, sur recommandation du comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations après avis du comité de l'éthique, de la RSE et du mécénat, a attribué à Edward Bouygues un nombre maximum de 60 000 actions sous conditions de présence et de performance mesurées sur trois ans d'une valeur totale de 927 000 euros à la date de leur attribution.

Ces conditions sont détaillées dans le document d'enregistrement universel 2024, au 2.4.1.2 C (Politique de rémunération applicable au directeur général – Rémunération à long terme).

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

Par ailleurs, le conseil d'administration du 27 juillet 2023, conformément à la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale des actionnaires du 27 avril 2023, avait attribué à Edward Bouygues un nombre maximum de 40 000 actions sous conditions de présence et de performance appréciées sur trois ans (2023, 2024 et 2025).

Sur recommandation du comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations, après avis du comité de l'éthique, de la RSE et du mécénat pour les indicateurs extra-financiers, le conseil d'administration du 25 février 2026 a procédé à l'évaluation des conditions de performance de ce plan, tel que décrit ci-dessus à la section afférente au directeur général. Il a constaté qu'Edward Bouygues acquiert ainsi définitivement 38 056 actions de performance au titre de ce plan, sous réserve de l'approbation de la prochaine assemblée générale.

La valeur totale de ces actions s'élève à 352 383 euros à la date de leur attribution.

Les conditions d'acquisition et de conservation de ces actions sont identiques à celles définies précédemment pour le directeur général (cf. paragraphe 2.4.2.2 C – Rémunération à long terme).

## AUTRES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION

### Régimes de protection sociale

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

Les cotisations versées au titre de la couverture prévoyance et frais de santé s'élèvent à 14 043 euros au titre de l'exercice 2025.

### Retraite supplémentaire

#### Régime de retraite « article 82 »

Edward Bouygues était éligible à ce régime dont les caractéristiques sont précisées au 2.4.1.2 du document d'enregistrement universel 2024 (cf. Politique de rémunération propre à chaque dirigeant mandataire social).

Le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 25 février 2026, a vérifié le respect de cette condition de performance en constatant que le taux d'atteinte de la part variable de la rémunération d'Edward Bouygues pour l'exercice 2025 est de 153,0% de sa rémunération fixe.

La retraite supplémentaire est due :

- pour moitié sous forme de prime d'assurance brute à l'organisme assureur – le montant à verser à l'organisme au titre de 2025 s'élève à 230 200 euros, soit 14% de la rémunération de référence du bénéficiaire, et
- pour moitié sous forme d'un versement direct au bénéficiaire, destiné à couvrir le montant des charges sociales et impôts dont il est redevable immédiatement, soit 14% de la rémunération de référence du bénéficiaire.

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

### AUTRES FORMES DE RÉMUNÉRATION

Edward Bouygues a bénéficié d'une voiture de fonction.

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

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

Edward Bouygues a perçu une rémunération annuelle d'un montant de 24 585 euros au titre de ses mandats d'administrateurs exercés au sein du Groupe, dont (i) une somme de 13 127 euros au titre de ses fonctions de représentant permanent de SCDM au conseil d'administration de la Société et (ii) une somme de 11 458 euros au titre de son mandat d'administrateur de Bouygues Telecom versée par cette dernière.

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

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

## B. Ratio d'équité et évolution des performances

### Ratio d'équité entre le niveau de rémunération du directeur général délégué et la rémunération moyenne et médiane des salariés de Bouygues SA

Pour la mise en œuvre du ratio d'équité, la Société a appliqué les dispositions de l'article L. 22-10-9, I, 6° et 7° du Code de commerce et les lignes directrices publiées par l'Afep le 28 janvier 2020, mises à jour en février 2021. Tant pour le calcul de la rémunération du dirigeant mandataire social que pour les rémunérations moyenne et médiane, la Société a pris en compte les rémunérations versées au cours de l'exercice.

## GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE

### Rémunération des mandataires sociaux de Bouygues SA

Seuls les salariés présents 12 mois sur l'ensemble de l'année considérée ont été retenus pour le calcul de ces ratios. Il est précisé que les activités de la construction et de la route qui représentent la majorité des effectifs, comptent une forte proportion de compagnons, et d'employés, techniciens, agents de maîtrise (Etam).

Conformément aux recommandations du code Afep-Medef (article 27.2), le périmètre retenu est celui du groupe Bouygues (France) comptabilisant près de 100% des effectifs.

TABLEAU DES RATIOS AU TITRE DU I. 6° ET 7° DE L'ARTICLE L. 22-10-9 DU CODE DE COMMERCE (ÉVOLUTION N/N-1)

Edward Bouygues	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Directeur général délégué</b>					
Évolution (en %) de la rémunération	N/A	216%	4%	55%	22%
<b>Informations sur le périmètre Bouygues SA (Siège)</b>					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	3%	18%	(7)%	(1)%	14%
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	3	7	8	12	13
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	N/A	133%	14%	50%	8%
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	7	21	22	30	36
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	N/A	200%	5%	36%	20%
<b>Informations complémentaires sur le périmètre Bouygues France (99% des effectifs)</b>					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	3%	(0)%	5%	5%	0%
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	9	30	31	44	53
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	N/A	233%	3%	42%	20%
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	11	36	37	52	63
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	N/A	227%	3%	41%	21%
<b>Performance de la société</b>					
Critère financier	Résultat net	Résultat net	Résultat net	Résultat net	Résultat net
Évolution (en %) par rapport à l'exercice précédent	62%	(14)%	4%	6%	8%

#### Éléments d'explication :

- La rémunération variable correspondant à l'exercice N étant versée en exercice N + 1, l'évolution de la rémunération annuelle des dirigeants et du ratio d'équité doit être lue avec le décalage d'un exercice par rapport à l'évolution de la performance de la Société.
- 2022 : Edward Bouygues a été nommé directeur général délégué en février 2021, impliquant une évolution de la structure de sa rémunération.
- 2022 : Conformément à la politique de rémunération 2022 approuvée par l'assemblée générale du 28 avril 2022, à la suite de la cessation de son contrat de travail avec Bouygues Telecom en avril 2022, la rémunération fixe annuelle brute d'Edward Bouygues a été augmentée à 600 000 euros. Par ailleurs, ses éléments de rémunération variable annuelle ont été alignés sur ceux de Pascal Grangé.
- 2023 : la rémunération fixe annuelle brute d'Edward Bouygues a été augmentée à 650 000 euros, en ligne avec les pratiques relevées dans les groupes exerçant des activités comparables.

### C. Conformité de la rémunération versée avec la politique de rémunération

Les éléments de la rémunération d'Edward Bouygues sont conformes aux dispositions arrêtées par le conseil d'administration, sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations, constituant la politique de rémunération applicable au directeur général et aux directeurs généraux délégués telle qu'approuvée par l'assemblée générale réunie le 29 avril 2025 (septième résolution).

La Société n'a pas fait d'écart par rapport à la procédure de mise en œuvre de cette politique de rémunération.

Le conseil d'administration n'a pas dérogé à cette politique ni procédé à aucun ajustement.

#### 2.4.2.5 Rémunération 2025 des administrateurs

##### A. Rémunération totale et avantages de toute nature

###### a. Éléments de rémunération

La rémunération versée aux administrateurs au titre de l'exercice 2025 est décrite ci-après dans le tableau n° 3 du paragraphe 2.4.2.7 - Présentation des rémunérations des mandataires sociaux.

##### ADMINISTRATEURS REPRÉSENTANT LES SALARIÉS – ADMINISTRATEURS REPRÉSENTANT LES SALARIÉS ACTIONNAIRES

Les salaires versés aux administrateurs qui représentent les salariés actionnaires, qui ont un contrat de travail avec Bouygues ou l'une de ses filiales, tout comme les salaires versés aux administrateurs représentant les salariés, ne sont pas communiqués.

##### b. Rémunération versée par une entreprise dans le périmètre de consolidation

La rémunération versée par une entreprise dans le périmètre de consolidation au profit des mandataires sociaux exécutifs a été décrite précédemment.

En ce qui concerne les administrateurs représentant les salariés/salariés actionnaires visés ci-avant, cette rémunération n'est pas développée.

Les administrateurs suivants perçoivent une rémunération par une entreprise dans le périmètre de consolidation :

<b>Charlotte Bouygues</b>	Administratrice	Rémunération versée par une filiale	46 500 euros
<b>Cyril Bouygues</b>	Administrateur	Rémunération versée par une filiale	23 000 euros
<b>Edward Bouygues</b>	Administrateur	Rémunération versée par une filiale	11 458 euros
<b>Olivier Bouygues</b>	Administrateur	Rémunération versée par une filiale	45 500 euros

**c. Importance respective des éléments de rémunération**

Les administrateurs n’ont perçu aucune rémunération variable ou exceptionnelle au titre de l’exercice 2025.

**B. Conformité de la rémunération versée avec la politique de rémunération**

Les éléments de la rémunération des administrateurs sont conformes aux dispositions arrêtées par le conseil d’administration, sur recommandation du comité de sélection et des rémunérations, constituant la politique de

rémunération applicable aux administrateurs telle qu’approuvée par l’assemblée générale réunie le 29 avril 2025 (cinquième résolution).

La Société n’a pas fait d’écart par rapport à la procédure de mise en œuvre de cette politique de rémunération.

Le conseil d’administration n’a pas dérogé à cette politique ni procédé à aucun ajustement.

**2.4.2.6 Éléments de la rémunération versée ou attribuée au titre de l’exercice 2025 soumis au vote de l’assemblée générale du 23 avril 2026 en application de l’article L. 22-10-34 III du Code de commerce**

**Éléments de la rémunération de Martin Bouygues, président du conseil d’administration, versée ou attribuée au titre de l’exercice 2025, soumis à l’approbation de l’assemblée générale du 23 avril 2026 (résolution n°9)**

	Montant ou valorisation comptable en euros	Commentaires
Rémunération fixe	490 000	
Rémunération variable annuelle	n.a.	Aucune rémunération variable annuelle
Rémunération variable pluriannuelle	n.a.	Aucune rémunération pluriannuelle
Rémunération variable différée	n.a.	Aucune rémunération variable différée
Rémunération exceptionnelle	n.a.	Aucune rémunération exceptionnelle
Options, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme attribué au titre de l’exercice	n.a.	Il n’a été attribué aucune option d’actions, action de performance ou autre élément de rémunération de long terme au titre de l’exercice.
Rémunération à raison du mandat d’administrateur	69 230	
Valorisation des avantages en nature	28 425	Voiture de fonction avec chauffeur-agent de sécurité et assistante à temps partiel
Indemnité de départ	n.a.	Aucune indemnité de départ
Indemnité de non-concurrence	n.a.	Aucune indemnité de non-concurrence
Régime de protection sociale	1 440	La Société a versé une contribution d’un montant de 1 440 euros au titre de ce régime.
Régime de retraite supplémentaire	n.a.	Depuis 2019, le président du conseil d’administration n’acquiert plus de droits à retraite supplémentaire.

n.a. : non applicable

### Éléments de la rémunération d'Olivier Roussat, directeur général, versée ou attribuée au titre de l'exercice 2025, soumis à l'approbation de l'assemblée générale du 23 avril 2026 (résolution n°10)

	Montant ou valorisation comptable en euros	Commentaires
Rémunération fixe	1 500 000	
Rémunération variable annuelle	2 294 500 (versés en 2026 au titre de 2025)	Olivier Roussat est éligible à une rémunération variable annuelle brute de 2 294 500 euros au titre de l'exercice 2025. Les critères et leur taux d'atteinte sont détaillés au 2.4.2.2 A ci-avant. Cette rémunération variable sera versée sous réserve de l'approbation par l'assemblée générale du 23 avril 2026.
Rémunération variable pluriannuelle	n.a.	Aucune rémunération variable pluriannuelle
Rémunération variable différée	n.a.	Aucune rémunération variable différée
Rémunération exceptionnelle	n.a.	Aucune rémunération exceptionnelle
Options, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme attribué au titre de l'exercice	2 317 500 (Valorisation juste valeur à la date d'attribution)  880 949 (Valorisation juste valeur à la date d'attribution)	<b>Attribution d'actions de performance (Plan de rémunération à long terme 2025-2027)</b> Le conseil d'administration du 30 juillet 2025, sur recommandation du comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations, a attribué à Olivier Roussat un nombre maximum de 150 000 actions sous conditions de présence et de performance mesurées sur trois ans et décrites au 2.4.1.2 du document d'enregistrement universel 2024. <b>Acquisition d'actions de performance (Plan de rémunération à long terme 2023-2025)</b> Par ailleurs, le conseil d'administration du 27 juillet 2023 avait attribué à Olivier Roussat un nombre maximum de 100 000 actions sous conditions de présence et de performance mesurées sur trois ans (2023, 2024 et 2025), conformément à la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale du 27 avril 2023. Après évaluation des critères de performance par le conseil d'administration du 25 février 2026, Olivier Roussat se verra livrer 95 139 actions sous réserve de l'approbation par l'assemblée générale du 23 avril 2026.
Rémunération à raison de mandats sociaux exercés dans des filiales du Groupe	75 500	Rémunération décidée et versée par les filiales au sein desquelles sont exercés les mandats
Valorisation des avantages en nature	52 561	Voiture de fonction avec chauffeur-agent de sécurité, assurance perte d'activité, forfait d'heures de conseiller fiscal/patrimonial
Indemnité de départ	n.a.	Aucune indemnité de départ
Indemnité de non-concurrence	n.a.	Aucune indemnité de non-concurrence
Régimes de protection sociale	42 837	La Société a versé une contribution d'un montant de 42 837 euros au titre des couvertures prévoyance et frais de santé.
Régime de retraite supplémentaire	28% de la rémunération de référence (équivalent en actions)	Retraite « article 82 » sous forme d'une attribution d'actions de performance Le conseil d'administration du 25 février 2026 a approuvé, au titre de l'exercice 2025, l'attribution à Olivier Roussat d'un nombre d'actions de performance égal (i) au montant des versements qui auraient permis de financer ses droits (ii) divisé par le cours de l'action de la Société au lendemain de l'assemblée générale du 23 avril 2026. Le conseil d'administration a préalablement vérifié le respect de la condition de performance subordonnant l'attribution de ces actions en constatant que le taux d'atteinte de la part variable de la rémunération d'Olivier Roussat pour l'exercice 2025 est de 153,0% de sa rémunération fixe. Ainsi le montant servant à déterminer les droits de M. Olivier Roussat au titre de ce dispositif et qui sera converti en actions, s'élève à 1 062 460 euros, soit 28% de sa rémunération de référence. Ces actions seront attribuées conformément aux principes applicables au régime de retraite supplémentaire avec une entrée en jouissance progressive de l'avantage. Il est rappelé qu'Olivier Roussat, qui était bénéficiaire du même dispositif au titre de ses droits à pension 2024, s'est vu attribuer, au lendemain de l'assemblée générale du 29 avril 2025 ayant approuvé cette attribution, 26 241 actions qui ne seront acquises qu'à la date de départ à la retraite avec une disponibilité progressive.

n.a : non applicable.

**Éléments de rémunération de Pascal Grangé, directeur général délégué, versée ou attribuée au titre de l'exercice 2025, soumis à l'approbation de l'assemblée générale du 23 avril 2026 (résolution n°11)**

	Montant ou valorisation comptable en euros	Commentaires
Rémunération fixe	950 000	Au titre de l'exercice 2025, Pascal Grangé a perçu une rémunération fixe annuelle brute de 950 000 euros.
Rémunération variable annuelle	1 453 183 (versés en 2026 au titre de 2025)	Pascal Grangé est éligible à une rémunération variable annuelle brute de 1 453 183 euros au titre de l'exercice 2025. Les critères et leur taux d'atteinte sont détaillés au 2.4.2.3 A et au 2.4.2.2.A ci-avant. Cette rémunération variable sera versée sous réserve de l'approbation par l'assemblée générale du 23 avril 2026.
Rémunération variable pluriannuelle	n.a.	Aucune rémunération variable pluriannuelle
Rémunération variable différée	n.a.	Aucune rémunération variable différée
Rémunération exceptionnelle	n.a.	Aucune rémunération exceptionnelle
Options, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme attribué au titre de l'exercice	1 158 750 (Valorisation juste valeur à la date d'attribution)  440 470 (Valorisation juste valeur à la date d'attribution)	<b>Attribution d'actions de performance (Plan de rémunération à long terme 2025-2027)</b> Le conseil d'administration du 30 juillet 2025, sur recommandation du comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations, a attribué à Pascal Grangé un nombre maximum de 75 000 actions sous conditions de présence et de performance mesurées sur trois ans et décrites au 2.4.1.2 du document d'enregistrement universel 2024. <b>Acquisition d'actions de performance (Plan de rémunération à long terme 2023-2025)</b> Par ailleurs, le conseil d'administration du 27 juillet 2023 avait attribué à Pascal Grangé un nombre maximum de 50 000 actions sous conditions de présence et de performance mesurées sur trois ans (2023, 2024 et 2025), conformément à la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale du 27 avril 2023. Après évaluation des critères de performance par le conseil d'administration du 25 février 2026, Pascal Grangé se verra livrer 47 569 actions sous réserve de l'approbation par l'assemblée générale du 23 avril 2026.
Rémunération à raison de mandats sociaux exercés dans des filiales du Groupe	311 174	Rémunération décidée et versée par les filiales au sein desquelles sont exercés les mandats dont une somme de 200 000 euros perçue au titre du mandat de président du conseil d'administration de Colas
Valorisation des avantages en nature	6 130	Voiture de fonction avec chauffeur-agent de sécurité, forfait d'heures de conseiller fiscal/patrimonial
Indemnité de départ	n.a.	Aucune indemnité de départ
Indemnité de non-concurrence	n.a.	Aucune indemnité de non-concurrence
Régimes de protection sociale	24 209	La Société a versé une contribution d'un montant de 24 209 euros au titre des couvertures prévoyance et frais de santé.
Régime de retraite supplémentaire	28% de la rémunération de référence au titre de l'année 2025, dont 14% sous forme de prime d'assurance brute versée à l'organisme assureur	<b>Régime de retraite « article 82 »</b> Le conseil d'administration, lors de sa réunion du 25 février 2026, a vérifié le respect de la condition de performance subordonnant l'acquisition des droits de Pascal Grangé au titre de ce régime de retraite supplémentaire pour l'exercice 2025, en constatant que le taux d'atteinte de la part variable de la rémunération de Pascal Grangé pour l'exercice 2025 est de 153,0% de sa rémunération fixe. Ainsi la retraite annuelle supplémentaire est due : <ul style="list-style-type: none"> <li>• pour moitié sous forme de prime d'assurance brute versée à l'organisme assureur – le montant à verser à l'organisme au titre de 2025 s'élève à 336 446 euros, soit 14% de la rémunération de référence du bénéficiaire, et</li> <li>• pour moitié sous forme d'un versement direct au bénéficiaire, destiné à couvrir le montant des charges sociales et impôts dont il est redevable immédiatement, soit 14% de la rémunération de référence du bénéficiaire.</li> </ul> Le versement de ces montants est conditionné à l'approbation par l'assemblée générale ordinaire des éléments de rémunération du directeur général et des directeurs généraux délégués dans les conditions prévues à l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce.

n.a. : non applicable

### Éléments de rémunération d'Edward Bouygues, directeur général délégué, versée ou attribuée au titre de l'exercice 2025, soumis à l'approbation de l'assemblée générale du 23 avril 2026 (résolution n°12)

	Montant ou valorisation comptable en euros	Commentaires
Rémunération fixe	650 000	Au titre de l'exercice 2025, Edward Bouygues a perçu une rémunération fixe annuelle brute de 650 000 euros.
Rémunération variable annuelle	994 283 (versés en 2026 au titre de 2025)	Edward Bouygues est éligible à une rémunération variable annuelle brute de 994 283 euros au titre de l'exercice 2025. Les critères et leur taux d'atteinte sont détaillés au 2.4.2.4 A et au 2.4.2.2 A. Cette rémunération variable sera versée sous réserve de l'approbation par l'assemblée générale du 23 avril 2026.
Rémunération variable pluriannuelle	n.a.	Aucune rémunération variable pluriannuelle
Rémunération variable différée	n.a.	Aucune rémunération variable différée
Rémunération exceptionnelle	n.a.	Aucune rémunération exceptionnelle
Options, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme attribué au titre de l'exercice	927 000 (valorisation juste valeur à la date d'attribution)  352 383 (Valorisation juste valeur à la date d'attribution)	<u>Attribution d'actions de performance (Plan de rémunération à long terme 2025-2027)</u> Le conseil d'administration du 30 juillet 2025, sur recommandation du comité de la gouvernance, de sélection et des rémunérations, a attribué à Edward Bouygues un nombre maximum de 60 000 actions sous conditions de présence et de performance mesurées sur trois ans et décrites au 2.4.1.2 du document d'enregistrement universel 2024. <u>Acquisition d'actions de performance (Plan de rémunération à long terme 2023-2025)</u> Par ailleurs, le conseil d'administration du 27 juillet 2023 avait attribué à Edward Bouygues un nombre maximum de 40 000 actions sous conditions de présence et de performance mesurées sur trois ans (2023, 2024 et 2025), conformément à la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale du 27 avril 2023. Après l'évaluation des critères de performance par le conseil d'administration du 25 février 2026, Edward Bouygues se verra livrer 38 056 actions sous réserve de l'approbation par l'assemblée générale du 23 avril 2026.
Rémunération à raison du mandat de représentant de SCDM au conseil d'administration de la Société	13 127	Edward Bouygues représente SCDM, administratrice, au conseil d'administration de la Société depuis le 14 mai 2024.
Rémunération à raison de mandats sociaux exercés dans des filiales du Groupe	161 458	Rémunération versée par les filiales au sein desquelles sont exercés les mandats, dont une somme de 150 000 euros perçue au titre du mandat de président du conseil d'administration de Bouygues Telecom
Valorisation des avantages en nature	4 300	Edward Bouygues a bénéficié d'un véhicule de fonction.
Indemnité de départ	n.a.	Aucune indemnité de départ
Indemnité de non-concurrence	n.a.	Aucune indemnité de non-concurrence
Régimes de protection sociale	14 043	La Société a versé une contribution d'un montant de 14 043 euros au titre des couvertures prévoyance et frais de santé.
Régime de retraite supplémentaire	28% de la rémunération de référence au titre de l'année 2025, dont 14% sous forme de prime d'assurance brute versée à l'organisme assureur	Régime de retraite « article 82 » à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2024 Le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 25 février 2026, a vérifié le respect de la condition de performance subordonnant l'acquisition des droits d'Edward Bouygues au titre de ce régime de retraite supplémentaire pour l'exercice 2025, en constatant que le taux d'atteinte de la part variable de la rémunération d'Edward Bouygues pour l'exercice 2025 est de 153,0% de sa rémunération fixe. Ainsi la retraite annuelle supplémentaire est due : <ul style="list-style-type: none"> <li>• pour moitié sous forme de prime d'assurance brute versée à l'organisme assureur – le montant à verser à l'organisme au titre de 2025 s'élève à 230 200 euros, soit 14% de la rémunération de référence du bénéficiaire, et</li> <li>• pour moitié sous forme de versement direct au bénéficiaire, destiné à couvrir le montant des charges sociales et impôts dont il est redevable immédiatement, soit 14% de la rémunération de référence du bénéficiaire.</li> </ul> Le versement de ces montants est conditionné à l'approbation par l'assemblée générale ordinaire des éléments de rémunération du directeur général et des directeurs généraux délégués dans les conditions prévues à l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce.

n.a. : non applicable

2.4.2.7 Présentation des rémunérations des mandataires sociaux

Tableau de synthèse des rémunérations, options et actions attribuées à chaque dirigeant mandataire social exécutif (tableau n° 1 du code Afep-Medef)

en euros	Martin Bouygues (Président)		Olivier Roussat (DG)		Pascal Grangé (DGD)		Edward Bouygues (DGD)	
	en 2025	en 2024	en 2025	en 2024	en 2025	en 2024	en 2025	en 2024
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (voir détail tableau n° 2)	589 095	600 572	3 965 398	3 758 743	2 744 696	2 604 665	1 837 211	1 766 310
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles								
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice <sup>a</sup>								
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice <sup>b</sup>			2 317 500	1 655 415	1 158 750	827 708	927 000	662 166
<b>TOTAL</b>	<b>589 095</b>	<b>600 572</b>	<b>6 282 898</b>	<b>5 414 158</b>	<b>3 903 446</b>	<b>3 432 373</b>	<b>2 764 211</b>	<b>2 428 476</b>

a Aucune option n'a été attribuée aux dirigeants mandataires sociaux en 2024.

b Conformément à la politique de rémunération 2025, Olivier Roussat, Pascal Grangé et Edward Bouygues ont bénéficié d'une attribution gratuite d'actions sous conditions de performance (cf. tableau n°6 ci-après).

Tableau récapitulatif des rémunérations de chaque dirigeant mandataire social (tableau n° 2 du code Afep-Medef)

Nom et fonction	Rémunération	2025 en euros		2024 en euros	
		Attribués	Versées	Attribués	Versés
Martin Bouygues Président	Fixe	490 000	490 000	490 000	490 000
	Variable annuelle				
	Variable pluriannuelle <sup>a</sup>				
	Rémunération exceptionnelle				
	Rémunération à raison du mandat d'administrateur <sup>b</sup>	69 230	69 230	80 500	80 500
	Avantages en nature et frais de santé	29 865	29 865	30 072	28 704
	<b>TOTAL</b>	<b>589 095</b>	<b>589 095</b>	<b>600 572</b>	<b>599 204</b>
Olivier Roussat Directeur général	Fixe	1 500 000	1 500 000	1 500 000	1 500 000
	Variable annuelle	2 294 500	2 104 500	2 104 500	2 282 500
	Variable pluriannuelle <sup>a</sup>	2 317 500	880 949	1 655 415	965 307
	Rémunération exceptionnelle				
	Rémunération à raison du mandat d'administrateur <sup>b</sup>	75 500	75 500	60 046	60 046
	Avantages en nature et frais de santé	95 398	95 398	94 197	92 828
	<b>TOTAL</b>	<b>6 282 898</b>	<b>4 656 347</b>	<b>5 414 158</b>	<b>4 900 681</b>
Pascal Grangé Directeur général délégué	Fixe	950 000	950 000	950 000	945 536
	Variable annuelle	1 453 183	1 332 850	1 332 850	1 438 791
	Variable pluriannuelle <sup>a</sup>	1 158 750	440 470	827 708	586 023
	Rémunération exceptionnelle				
	Rémunération à raison d'un mandat au sein des sociétés du Groupe	200 000	200 000	200 000	200 000
	Rémunération à raison du mandat d'administrateur <sup>b</sup>	111 174	111 174	93 130	93 130
	Avantages en nature et frais de santé	30 339	30 339	28 685	26 974
	<b>TOTAL</b>	<b>3 903 446</b>	<b>3 064 833</b>	<b>3 432 373</b>	<b>3 290 454</b>
Edward Bouygues Directeur général délégué	Fixe	650 000	650 000	650 000	642 560
	Variable annuelle	994 283	911 950	911 950	977 762
	Variable pluriannuelle <sup>a</sup>	927 000	352 383	662 166	259 719
	Rémunération exceptionnelle				
	Rémunération à raison d'un mandat au sein des sociétés du Groupe	150 000	150 000	150 000	150 000
	Rémunération à raison du mandat d'administrateur <sup>b</sup>	24 585	24 585	38 453	38 453
	Avantages en nature et frais de santé	18 343	18 343	15 907	15 223
	<b>TOTAL</b>	<b>2 764 211</b>	<b>2 107 261</b>	<b>2 428 476</b>	<b>2 083 717</b>

a Depuis 2021, les dirigeants mandataires sociaux sont bénéficiaires chaque année d'actions de performance soumises à une condition de présence et à des conditions de performance appréciées sur au moins trois années.

b Rémunération allouée au titre de la participation au conseil d'administration de Bouygues SA et/ou de ses filiales.

Tableau des rémunérations perçues par les administrateurs au titre de l'exercice 2025 (tableau n° 3 du code Afep-Medef)

en euros		Origine (Nota 1 et 2)	2025	2024
M. Bouygues	Président	Rémunération versée par Bouygues	69 230	80 500
O. Bouygues	Administrateur	Rémunération versée par Bouygues	55 200	55 200
		Rémunération versée par les filiales	45 500	35 750
R. Deflesselle	Administratrice	Rémunération versée par Bouygues	72 450	72 450
Ch. Bouygues	Administratrice	Rémunération versée par Bouygues	34 390	21 564
		Rémunération versée par les filiales	46 500	37 611
C. Jégu	Administratrice	Rémunération versée par Bouygues	72 450	35 324
JM. Gras	Administrateur	Rémunération versée par Bouygues	55 200	24 460
W. Bouygues	Administrateur	Rémunération versée par Bouygues		29 292
C. Bouygues	Administrateur	Rémunération versée par Bouygues	55 200	25 953
		Rémunération versée par les filiales	23 000	23 000
F. Burelle	Administratrice	Rémunération versée par Bouygues	47 472	47 472
E. Bouygues	Administrateur	Rémunération versée par Bouygues	13 127	25 953
		Rémunération versée par les filiales	11 458	12 500
P. de Dreuzy	Administratrice	Rémunération versée par Bouygues	111 550	111 550
C. Gaymard	Administratrice	Rémunération versée par Bouygues	101 827	90 103
B. Maes	Administrateur	Rémunération versée par Bouygues	116 150	116 150
B. Besombes	Administrateur	Rémunération versée par Bouygues		30 785
B. Allain	Administrateur	Rémunération versée par Bouygues		37 186
A. de Rothschild	Administrateur	Rémunération versée par Bouygues	47 472	55 200
R.-M. Van Lerberghe	Administratrice	Rémunération versée par Bouygues	40 329	81 972
M. Vilain	Administratrice	Rémunération versée par Bouygues	28 090	77 050
N. Bellon-Szabo	Administratrice	Rémunération versée par Bouygues	34 189	
S. Bruneau	Administratrice	Rémunération versée par Bouygues	49 023	
<b>Rémunérations Bouygues</b>			<b>1 003 349</b>	<b>1 018 164</b>
<b>Rémunérations Filiales</b>			<b>126 458</b>	<b>108 861</b>
<b>TOTAL</b>			<b>1 129 807</b>	<b>1 127 025</b>

**Nota 1** : Rémunérations versées par Bouygues = rémunérations versées au titre de la présence au sein du conseil d'administration de Bouygues et de ses comités le cas échéant. À la première ligne figurent les rémunérations versées au titre des séances du conseil d'administration et des comités. À la seconde ligne figurent les rémunérations versées au titre de la participation à un ou plusieurs comités.

**Nota 2** : Rémunérations versées par les filiales = rémunérations versées par des sociétés du Groupe, au sens de l'article L. 233-16 du Code de commerce. Il s'agit de Colas, TF1 et Bouygues Telecom.

#### Options de souscription ou d'achat d'actions attribuées durant l'exercice à chaque dirigeant mandataire social (tableau n° 4 du code Afep-Medef)

Sans objet (Aucune option de souscription ou d'achat d'action n'a été attribuée aux dirigeants mandataires sociaux).

#### Options de souscription ou d'achat d'actions levées durant l'exercice par chaque dirigeant mandataire social (tableau n° 5 du code Afep-Medef)

	N° et datedu plan	Nombre d'options levées durant l'exercice	Prix d'exercice
Pascal Grangé	Plan 2016	21 000	29 euros
Edward Bouygues	Plan 2016	2 000	29 euros

**Tableau des actions de performance attribuées durant l'exercice à chaque dirigeant mandataire social (tableau n° 6 du code Afep-Medef)**

	N° et date du plan	Nombre d'actions attribuées durant l'exercice	Valorisation des actions selon la méthode retenue pour les comptes consolidés	Date d'acquisition	Date de disponibilité <sup>a</sup>	Conditions de performance
<b>Olivier Roussat</b>	Plan 2025	150 000	2 317 500 euros	AG 2028	AG 2028	cf. 2.4.1.2 du DEU 2024
<b>Pascal Grangé</b>	Plan 2025	75 000	1 158 750 euros	AG 2028	AG 2028	cf. 2.4.1.2 du DEU 2024
<b>Edward Bouygues</b>	Plan 2025	60 000	927 000 euros	AG 2028	AG 2028	cf. 2.4.1.2 du DEU 2024

a Conformément aux recommandations du code Afep-Medef, le Conseil a fixé une quantité minimum d'actions que chaque dirigeant mandataire social doit conserver au nominatif jusqu'au terme de ses fonctions et représentant l'équivalent de 1,5 fois sa rémunération annuelle fixe. Tant que cet objectif de détention ne serait pas atteint et à chaque livraison, 60% des actions resteront soumises à conservation.

**Actions devenues disponibles durant l'exercice pour chaque dirigeant mandataire social (tableau n° 7 du code Afep-Medef)**

	N° et date du plan	Nombre d'actions devenues disponibles durant l'exercice <sup>a</sup>	Conditions d'acquisition
<b>Olivier Roussat</b>	Plan 2022	71 375	cf. 2.4.2.2 du DEU 2024
	Plan « Intégration Equans » - Tranche 2025	28 240	cf. 2.4.2.2 du DEU 2024
<b>Pascal Grangé</b>	Plan 2022	35 687	cf. 2.4.2.2 du DEU 2024
	Plan « Intégration Equans » - Tranche 2025	23 358	cf. 2.4.2.2 du DEU 2024
<b>Edward Bouygues</b>	Plan 2022	28 550	cf. 2.4.2.2 du DEU 2024

a Conformément aux recommandations du code Afep-Medef, le Conseil a fixé une quantité minimum d'actions que chaque dirigeant mandataire social doit conserver au nominatif jusqu'au terme de ses fonctions et représentant l'équivalent de 1,5 fois sa rémunération annuelle fixe. Tant que cet objectif de détention ne serait pas atteint et à chaque livraison, 60% des actions resteront soumises à conservation.

**Historique des attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions de performance (tableau n° 8 du code Afep-Medef)**

Ce tableau figure au chapitre 5, rubrique 5.4.3 du présent document d'enregistrement universel.

**Historique des attributions d'actions de performance (tableau n° 9 du code Afep-Medef)**

Ce tableau figure au chapitre 5, rubrique 5.4.5 du présent document d'enregistrement universel.

**Tableau de synthèse des engagements pris à l'égard des dirigeants mandataires sociaux (tableau n° 11 du code Afep-Medef)**

Dirigeant mandataire social	Contrat de travail	Régime de retraite supplémentaire	Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonction	Indemnités relatives à une clause de non-concurrence
<b>Martin Bouygues</b> Président du conseil d'administration	Non	Oui	Non	Non
<b>Olivier Roussat</b> Directeur général	Suspendu	Oui	Non	Non
<b>Pascal Grangé</b> Directeur général délégué <sup>a</sup>	Suspendu	Oui	Non	Non
<b>Edward Bouygues</b> Directeur général délégué	Non	Oui	Non	Non

a Jusqu'au 31 décembre 2025.