

## Information relative à la rémunération du président-directeur général d'Eiffage à l'issue du conseil d'administration du 27 février 2019

### I. Principes et critères de rémunération du Président Directeur Général pour les exercices 2016 à 2018 (déjà approuvés par les assemblées générale du 25 avril 2018, 19 avril 2017 et 20 avril 2016.

Les principes et critères des éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables, en raison de son mandat, au président-directeur général, fixés par le conseil d'administration sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations, au vu notamment des grands principes et critères de détermination de la rémunération du code AFEP-Medef et applicables pour les exercices 2016 à 2018 tels qu'approuvés par l'assemblée générale du 25 avril 2018, du 19 avril 2017 et du 20 avril 2016 sont les suivants :

Item	Description des principes et critères approuvés par l'assemblée générale du 25 avril 2018
1	Une rémunération fixe qui s'élève actuellement à 900 000 euros par an, inchangée pour le président-directeur général d'Eiffage depuis 2008.
2	Une rémunération variable qui s'articule autour de deux composantes économiques et d'une qualitative. Aucune de ces composantes ne peut être négative, la troisième ne peut être supérieure à 30 % de la rémunération annuelle fixe et leur somme ne peut dépasser la rémunération annuelle fixe de l'année considérée. i. La première correspond à 1,5 % de la part du résultat opérationnel courant au-delà de 1 400 millions d'euros (base décembre 2015) ; ii. La seconde correspond à 4 % de la part du résultat net part du Groupe qui dépasse 10 % des capitaux propres moyens de l'exercice considéré (moyenne des bilans d'ouverture et de clôture)* ; iii. La troisième est qualitative et déterminée par le conseil au regard de différents critères extra-financiers tels que la performance du Groupe dans les domaines de la sécurité au travail, la motivation du personnel, l'absentéisme, etc**. * Si les capitaux propres consolidés ont été augmentés ou diminués en cours d'année par des opérations financières inhabituelles, les effets de celles-ci seront retraités. ** Elle prendra également en compte l'influence des circonstances extérieures indépendantes de l'action de M. de Ruffray sur l'évolution des résultats de la société.
2	Le président-directeur général dispose d'une voiture de fonction.
3	Le président-directeur général est éligible au programme d'options d'achat d'actions et / ou d'attribution gratuite d'actions que le conseil pourrait décider de mettre en œuvre, assorti à chaque fois d'une condition de performance.
4	Le président-directeur général ne bénéficie pas : <ul style="list-style-type: none"><li>- de jetons de présence ;</li><li>- de rémunération variable pluriannuelle en numéraire ;</li><li>- d'indemnité de départ ;</li><li>- d'indemnité de non-concurrence ;</li><li>- de régime de retraite supplémentaire ni d'engagement visés à l'article L.225-42-1.</li></ul>

## II. Rémunérations versées ou attribuées au titre de l'exercice 2018 au président-directeur général conformément aux principes et critères approuvés par l'assemblée générale du 25 avril 2018

Concernant M. de Ruffray, au titre de sa fonction de président-directeur général sur l'année 2018, la synthèse de sa rémunération versée ou attribuée au titre de l'exercice écoulé, conformément aux principes et critères approuvés par l'assemblée générale du 25 avril 2018 est détaillée ci-dessous et sera soumise à l'approbation de l'assemblée générale mixte du 24 avril 2019, étant précisé que le versement effectif de la rémunération variable annuelle est subordonné à cette approbation.

Éléments de la rémunération versée ou attribuée au titre de l'exercice clos	Montants ou valorisation comptable soumis au vote de l'assemblée générale du 24 avril 2019 conformément à l'approbation des principes et critères par l'assemblée générale du 25 avril 2018	Présentation	Rappel de ces mêmes éléments au titre de 2017 et approuvés par l'assemblée générale du 25 avril 2018
Rémunération fixe	900 000 € (versé)	Montant fixe depuis la nomination de M. de Ruffray.	900 000 € (versé)
Rémunération variable annuelle	900 000 € (à verser) <sup>1</sup>	La rémunération variable de M. de Ruffray est fonction de critères quantitatifs et qualitatifs <sup>2</sup> et plafonnée à la rémunération fixe.	900 000 € (versé)
Rémunération variable pluriannuelle en numéraire	Néant	M. de Ruffray ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle en numéraire.	Néant
Rémunération exceptionnelle	Néant	M. de Ruffray ne bénéficie d'aucune rémunération exceptionnelle.	Néant
Options d'actions, actions attribuées gratuitement ou autres attributions de titres	2 029 375€ (valorisation comptable)	M. de Ruffray a bénéficié d'une attribution de 25 000 actions gratuites sous condition de performance <sup>3</sup> .	1 848 600 € (valorisation comptable)
	Néant	M. de Ruffray ne bénéficie pas d'options d'achat d'actions ni d'autre élément de rémunération à long terme.	Néant
Jetons de présence	Néant	M. de Ruffray ne perçoit pas de jetons de présence.	Néant
Valorisation des avantages de toute nature	2 825 € (valorisation comptable)	M. de Ruffray bénéficie d'une voiture de fonction.	2 790 € (valorisation comptable)
Indemnité de départ	Néant	M. de Ruffray ne bénéficie pas d'un engagement pris par la société au titre de la cessation de ses fonctions de président-directeur général.	Néant
Indemnité de non-concurrence	Néant	M. de Ruffray ne bénéficie pas d'une indemnité de non-concurrence.	Néant
Régime de retraite supplémentaire	Néant	M. de Ruffray ne bénéficie pas d'un régime de retraite supplémentaire.	Néant

1. La part variable de cette rémunération ne lui sera versée qu'après un vote favorable de l'assemblée générale mixte du 24 avril 2019 à la résolution qui porte sur les éléments de rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice de 2018 à M. de Ruffray en raison de son mandat.
2. Les critères de performance de la rémunération variable de M. de Ruffray sont détaillés dans les paragraphes suivants et sont conformes à l'approbation des principes et critères de rémunération par l'assemblée générale du 25 avril 2018.
3. Ces conditions de performance sont détaillées dans les paragraphes suivants du présent document.

La part fixe de la rémunération de M. de Ruffray en sa qualité de président-directeur général avait été fixée à 900 000 euros brute annuelle. Elle est débattue tous les ans et est inchangée pour le président-directeur général d'Eiffage depuis 2008.

La rémunération variable de M. de Ruffray pour 2018 est détaillée ci-dessous et s'articule autour de trois composantes dont deux économiques et une qualitative. Aucune de ces composantes ne peut être négative, la troisième ne peut être supérieure à 30 % de la rémunération annuelle fixe et leur somme ne peut dépasser la rémunération annuelle fixe de l'année considérée.

Item	Description de la rémunération variable de 2018 qui est plafonnée à la rémunération annuelle fixe 2018, elle-même inchangée depuis 2008	Au titre de 2018 soumis au vote de l'assemblée générale du 24 avril 2019 conformément à l'approbation des principes et critères par l'assemblée générale du 25 avril 2018	Rappel de ces éléments au titre de 2017 et approuvés par l'assemblée générale du 25 avril 2018 <sup>3</sup>
1	1,5 ‰ de la part du résultat opérationnel courant au-delà de 1 400 millions d'euros (base décembre 2015)	620 578 € <sup>3</sup>	456 782 €
2	4 ‰ de la part du résultat net part du Groupe qui dépasse 10 % des capitaux propres moyens de l'exercice considéré (moyenne des bilans d'ouverture et de clôture) <sup>1</sup>	706 898 € <sup>4</sup>	480 555 €
3	Part qualitative et déterminée par le conseil au regard de différents critères extra-financiers tels que la performance du Groupe dans les domaines de la sécurité au travail, la motivation du personnel, l'absentéisme, etc <sup>2</sup> .	120 000 €	60 000 €
	Ecrêtement de la rémunération variable au plafond de la rémunération fixe	- 547 476 € <sup>5</sup>	- 97 337 € <sup>5</sup>
Total		900 000 €	900 000 €

1. Si les capitaux propres consolidés ont été augmentés ou diminués en cours d'année par des opérations financières inhabituelles, les effets de celles-ci seront retraités.
2. Elle prendra également en compte l'influence des circonstances extérieures indépendantes de l'action de M. de Ruffray sur l'évolution des résultats de la société.
3. La formule détaillée est :  $1,5 \text{ ‰} \times [1\,857\,381 - (1\,400\,000 \times (103,16/100,04))]$
4. Après neutralisation de l'impact des ajustements des impôts différés non courants en 2017, la formule détaillée est :  $4 \text{ ‰} \times [629\,059 - 10\% \times ((4\,290\,305 + 4\,756\,346) / 2)]$
5. La rémunération variable annuelle de M. de Ruffray est plafonnée au montant de sa rémunération fixe qui est de 900 000 euros, ce qui conduit à un écrêtement par rapport à l'application de la formule.

L'évolution des agrégats pris en compte dans la formule de la rémunération variable annuelle depuis 2015 (année de référence de la formule pour les exercices 2016 à 2018) est rappelée ci-dessous ainsi que les éléments de rémunération. La prise de fonction de M. de Ruffray a eu lieu le 18 janvier 2016.

<b>Agrégats pris en compte dans la formule de la rémunération variable court terme depuis 2015</b>				
En millions d'euros	2015 (Δ 2014)	2016 (Δ 2015)	2017 (Δ 2016)	2018 (Δ 2017)
Résultat opérationnel courant	1 431 (+ 6,2 %)	1 597 (+ 11,6 %)	1 732 (+ 8,5 %)	1 857 (+7,2 %)
Résultat net part du Groupe	312 (+ 13,5 %)	416* (+ 33,3 %)	515* (+ 23,8 %)	629 (+22,1 %)
Capitaux propres de clôture	3 197 (+ 10,2 %)	3 642 (+ 12,2 %)	4 290 (+ 17,7 %)	4 756 (+10,9 %)

\* Après neutralisation de l'impact des ajustements des impôts différés non courants qui se traduisent par un profit additionnel de 59 millions d'euros pour 2016 et de 33 millions d'euros pour 2017.

<b>Éléments de rémunération de M. de Ruffray depuis sa prise de fonction le 18 janvier 2016</b>			
En milliers d'euros	2016 (Δ 2015)	2017 (Δ 2016)	2018 (Δ 2017)
Rémunération fixe	861 (NC)	900 (0 %)	900 (0 %)
Rémunération variable de court terme	652 (NC)	900 (NC)	900* (0 %)
Valorisation d'actions attribuées gratuitement sous conditions de performance	689 (NC)	1 849 (NC)	2 029 (+ 9,8 %)
Valorisation des avantages de toute nature (voiture de fonction)	3 (NC)	3 (NC)	3 (0 %)
Total de rémunération	2 205 (NC)	3 652 (NC)	3 832 (+ 5, 0 %)

NC : non calculable, car 2016 était une année de transition et partielle, liée à la prise de fonction de M. de Ruffray le 18 janvier 2016.

\* Sous réserve d'un vote favorable de l'assemblée générale mixte du 24 avril 2019 à la résolution qui porte sur les éléments de rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice de 2018 à M. de Ruffray en raison de son mandat.

Au titre de l'exercice 2018, et dans le respect des principes et critères ci-dessus rappelés, le conseil du 27 février 2019 a, après un débat et un vote sur la proposition du comité des nominations et rémunérations, fixé au vu de la réalisation des critères de performance, la rémunération variable au titre de l'exercice 2018 de M. de Ruffray, président-directeur général, à 900 000 euros (contre 900 000 euros pour l'exercice 2017).

Les dirigeants mandataires sociaux ne bénéficient ni de prime d'arrivée, ni d'indemnité de départ, ni d'engagements complémentaires de retraite spécifiques, comme d'ailleurs tous les collaborateurs du Groupe.

Conformément à la législation, la part variable de cette rémunération ne lui sera versée qu'après un vote favorable de l'assemblée générale des actionnaires d'Eiffage du 24 avril 2019 à la résolution qui porte sur les éléments de rémunération versés ou attribués au titre de l'exercice 2018 à M. de Ruffray en raison de son mandat.

**III. Principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables au président-directeur général pour la période 2019-2021. Ces principes seront soumis à l'assemblée générale du 24 avril 2019.**

Poursuivant sa démarche d'amélioration et de prise en compte des enseignements de l'étude comparative de 2018, le comité a proposé au conseil qui l'a validé dans sa réunion du 27 février 2019, les éléments suivants couvrants la période 2019-2021. Ces éléments sont à chaque fois mis au regard de la situation existante en utilisant les mêmes tableaux et classifications afin d'en faciliter la compréhension :

Éléments de la rémunération versée ou attribuée	Description des principes et critères approuvés par l'assemblée générale du 25 avril 2018 et en place pour la période 2016-2018	Commentaire et évolution	Description des principes et critères soumis à l'assemblée générale du 24 avril 2019 pour la période 2019-2021
Rémunération fixe	900 000 €	Aucun changement Montant inchangé depuis 2008	900 000 €
Rémunération variable annuelle	La rémunération variable de M. de Ruffray est fonction de trois critères quantitatifs et qualitatifs et plafonnée à la rémunération fixe (détail complet dans le tableau ci-dessous)	Ajout d'un quatrième critère Ajout d'un plafond pour chacun des quatre critères Evolution des taux des critères Evolution du plafond global	La rémunération variable de M. de Ruffray est fonction de quatre critères quantitatifs et qualitatifs. Chacun de ces 4 critères ne peut être que positif et est plafonné à 40 % du plafond global. La somme de ces 4 critères est plafonnée à 140 % de la rémunération fixe (détail complet ci-dessous)
Rémunération variable pluriannuelle en numéraire	Néant	Aucun changement M. de Ruffray ne bénéficie d'aucune rémunération variable pluriannuelle en numéraire.	Néant
Rémunération exceptionnelle	Néant	Aucun changement M. de Ruffray ne bénéficie d'aucune rémunération exceptionnelle.	Néant
Options d'actions, actions attribuées gratuitement ou autres attributions de titres	M. de Ruffray est éligible à l'attribution d'actions gratuites et / ou d'options sur actions sous conditions de performance via une formule multi critères (externes et internes) Pas de plafond (détail complet ci-dessous)	Ajout d'un plafond global	M. de Ruffray est éligible à l'attribution d'actions gratuites et / ou d'options sur actions sous condition de performance via une formule multi critères (externes et internes) plafonnée à 200 % de la rémunération fixe (détail complet ci-dessous)
Jetons de présence	Néant	Aucun changement M. de Ruffray ne perçoit pas de jetons de présence.	Néant
Valorisation des avantages de toute nature	Présent	Aucun changement M. de Ruffray bénéficie d'une voiture de fonction.	Présent
Indemnité de départ	Néant	Aucun changement M. de Ruffray ne bénéficie pas d'un engagement pris par la société au titre de la cessation de ses fonctions de président-directeur général.	Néant
Indemnité de non-concurrence	Néant	Aucun changement M. de Ruffray ne bénéficie pas d'une indemnité de non-concurrence.	Néant
Régime de retraite supplémentaire	Néant	Aucun changement M. de Ruffray ne bénéficie pas d'un régime de retraite supplémentaire.	Néant

Description de la rémunération variable de M. de Ruffray pour la période 2019-2021

Item	Description des principes et critères approuvés par l'assemblée générale du 25 avril 2018 et en place pour la période 2016-2018	Commentaire et évolution	Description des principes et critères soumis à l'assemblée générale du 24 avril 2019 pour la période 2019-2021
1	1,5 ‰ de la part du résultat opérationnel courant au-delà de 1 400 millions d'euros (base décembre 2015)  Pas de plafond	Modification de la formule pour : • qu'elle bénéficie d'un calage annuel, et • Introduction d'un plafond à 40 % du plafond total	3 ‰ de la part du résultat opérationnel courant au-delà de celui de l'année précédente  Plafonné à 40 % du plafond global
2	4 ‰ de la part du résultat net part du Groupe qui dépasse 10 % des capitaux propres moyens de l'exercice considéré (moyenne des bilans d'ouverture et de clôture)  Pas de plafond	Modification de la formule pour : • qu'elle bénéficie d'un calage annuel, et • Introduction d'un plafond à 40 % du plafond total	1,5 ‰ de la part du résultat net part du Groupe qui dépasse 10 % des capitaux propres moyens de l'exercice considéré (moyenne des bilans d'ouverture et de clôture)  Plafonné à 40 % du plafond global
3	Part qualitative et déterminée par le conseil au regard de différents critères extra-financiers tels que la performance du Groupe dans les domaines de la sécurité au travail, la motivation du personnel, l'absentéisme, etc.  Plafonné à 30 % du plafond global	Modification du critère avec : l'ajout du turnover, du taux de souscription aux campagnes d'actionnariat salarié et son empreinte carbone, et • Modification du plafond de 30 % à 40 % du plafond total	Part qualitative et déterminée par le conseil au regard de différents critères extra-financiers tels que la performance du Groupe dans les domaines de la sécurité au travail, la motivation du personnel, l'absentéisme, turnover de l'effectif, du taux de souscription aux campagnes d'actionnariat salarié et de l'empreinte carbone  Plafonné à 40 % du plafond global
4		Nouveau critère quantitatif prenant en compte l'évolution du besoin en fonds de roulement année après année	3 ‰ de la variation du besoin en fonds de roulement du Groupe  Plafonné à 40 % du plafond global
	Plancher à 0 d'éléments individuels éventuellement négatifs	Aucun changement	Plancher à 0 d'éléments individuels éventuellement négatifs
	Ecrêtement de la rémunération variable au plafond de la rémunération fixe	Evolution du plafond	Ecrêtement de la rémunération variable au plafond global de 140 % de la rémunération fixe

Description des conditions de M. de Ruffray en cas d'attribution gratuite d'actions de performance et / ou d'options sur actions pour la période 2019-2021.

Item	Description des principes et critères approuvés par l'assemblée générale du 25 avril 2018 et en place pour la période 2016-2018	Commentaire et évolution	Description des principes et critères soumis à l'assemblée générale du 24 avril 2019 pour la période 2019-2021
Plafond lors de l'attribution	Aucun	Ajout d'un plafond	Plafond à 200 % de la rémunération annuelle fixe
Critères	Présence d'au moins un critère	Ajout de critères et précision de la nature de ceux-ci	Présence de plusieurs critères externes et internes
Nombre minimum de titres à conserver jusqu'à la cessation de mandat	Aucun	Ajout d'un minimum	Le nombre minimum de titres que le dirigeant mandataire social doit conserver jusqu'à la fin de son mandat est de 50 % de chaque attribution, jusqu'à ce qu'il détienne l'équivalent de 3 fois son salaire annuel fixe
Recours à des opérations de couverture	Aucun	Ajout d'une prohibition	Interdit jusqu'à la cessation de mandat