

### Information relative à la rémunération du président-directeur général d'Eiffage à l'issue du conseil d'administration du 26 février 2020

- I. **Politique de rémunération du président-directeur général pour la période 2019-2021** (déjà approuvée à 96 % par l'assemblée générale du 24 avril 2019 et soumise à l'assemblée générale du 22 avril 2020).

Éléments de la rémunération	Description de la politique de rémunération pour la période 2019-2021 (déjà votée par l'assemblée générale du 24 avril 2019)
Rémunération fixe en euros	900 000
Rémunération variable annuelle	La rémunération variable de M. de Ruffray est fonction de quatre critères quantitatifs et qualitatifs. Chacun de ces quatre critères ne peut être que positif et est plafonné à 40 % du plafond global. La somme de ces quatre critères est plafonnée à 140 % de la rémunération fixe (détail complet ci-dessous)
Rémunération variable pluriannuelle en numéraire	Néant
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 condition de performance via une formule multi critères (externes et internes) plafonnée à 200 % de la rémunération fixe (détail complet ci-dessous).
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	Néant
Valorisation des avantages de toute nature	Véhicule de fonction
Indemnité de départ	Néant
Indemnité de non-concurrence	Néant
Régime de retraite supplémentaire	Néant

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

Item	Description des principes et critères votés à l'assemblée générale du 24 avril 2019 pour la période 2019-2021	Description de la politique de rémunération concernant la rémunération variable annuelle pour la période 2019-2021 soumis à l'assemblée générale du 22 avril 2020
1	3 ‰ de la part du résultat opérationnel courant au-delà de celui de l'année précédente Plafonné à 40 % du plafond total	3 ‰ de la part du résultat opérationnel courant au-delà de celui de l'année précédente Plafonné à 40 % de la rémunération fixe
2	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 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 % de la rémunération fixe
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, de la motivation du personnel, de l'absentéisme, du turnover de l'effectif, du taux de souscription aux campagnes d'actionnariat salarié et de l'empreinte carbone* Plafonné 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 % de la rémunération fixe
4	3 ‰ de la variation du besoin en fonds de roulement du Groupe Plafonné à 40 % du plafond total	3 ‰ de la variation du besoin en fonds de roulement du Groupe Plafonné à 40 % de la rémunération fixe
	Plancher à 0 d'éléments individuels éventuellement négatifs	Plancher à 0 d'éléments individuels éventuellement négatifs
	Ecrêtement de la rémunération variable au plafond global de 140 % de la rémunération fixe	Ecrêtement de la rémunération variable au plafond global de 140 % de la rémunération fixe

La seule évolution que le conseil d'administration, sur proposition du comité des nominations et rémunérations, a apporté concerne le plafond de chacun des quatre éléments qui sera de 40 % du montant de la rémunération fixe et non pas de 40 % du plafond global (lui-même de 140 % de la rémunération fixe).

\* Cet item prendra notamment en compte des éléments quantitatifs :

- L'évolution du taux de fréquence des accidents au travail dans le Groupe qui est détaillé dans la déclaration de performance extra-financière,
- Le taux de souscription aux campagnes d'actionnariat salarié qui est détaillé dans ce document d'enregistrement universel,
- L'intensité / l'empreinte carbone de l'activité qui est détaillée dans la déclaration de performance extra-financière.

et des éléments qualitatifs avec notamment la motivation du personnel mesuré entre autres par :

- L'absentéisme,
- Le turnover de l'effectif.

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 (votés par l'assemblée générale du 24 avril 2019).

Item	Description de la politique de rémunération concernant les attributions gratuites d'actions de performance pour la période 2019-2021 (déjà approuvée par l'assemblée générale du 24 avril 2019)
Plafond lors de l'attribution	Plafond à 200 % de la rémunération annuelle fixe
Critères	Présence de plusieurs critères externes et internes (détails ci-dessous)
Nombre minimum de titres à conserver jusqu'à la cessation de mandat	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 trois fois son salaire annuel fixe
Recours à des opérations de couverture	Interdit jusqu'à la cessation de mandat

Détail des critères externes et internes :

Critère	Poids dans la formule	Composition
C1 Basé sur l'évolution du bénéfice net par action (BPA)	50 %	Si le bénéfice net par action d'Eiffage a augmenté d'au moins 25 % entre les dates d'attributions initiales et définitives du plan, ce critère est atteint.  Pour une performance de ce critère entre + 25 % et + 10 %, il est considéré comme atteint partiellement et s'applique alors un barème dégressif, par palier, au nombre d'actions attribué définitivement.  En dessous de 10 %, ce critère n'est pas atteint et cette partie de l'attribution est caduque.
C2 Basé sur l'évolution du cours de bourse d'Eiffage en comparaison du CAC 40	25 %	Si la moyenne 100 jours du cours de bourse d'Eiffage évolue au moins de 10 % de mieux que la moyenne 100 jours du CAC 40 entre les dates d'attributions initiales et définitives du plan, ce critère de performance est atteint.  Pour une performance de ce critère entre +10 % et - 10 %, il est atteint partiellement et s'applique alors un barème dégressif par palier au nombre d'actions attribué définitivement.  En dessous de - 10 %, ce critère n'est pas atteint et cette partie de l'attribution est caduque.
C3 Basé sur l'évolution du cours de bourse d'Eiffage	25 %	Si la moyenne 100 jours du cours de bourse d'Eiffage à la date d'attribution définitive est supérieure à ce qu'elle était à l'origine du plan, alors ce critère de performance est atteint.  Pour une performance de ce critère entre 100 % et 50 %, il est atteint partiellement et s'applique alors une baisse proportionnelle.  En dessous de 50 %, ce critère n'est pas atteint et cette partie de l'attribution est caduque.
Période d'attribution		Trois ans après la date d'attribution initiale
Période de conservation minimum		Deux ans au-delà de la période d'attribution
Nombre minimum de titres à conserver jusqu'à la cessation de mandat pour le mandataire social uniquement		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 trois fois son salaire annuel fixe.
Recours à des opérations de couverture		Interdit jusqu'à la cessation de mandat ou du contrat de travail

L'attribution définitive des actions gratuites est conditionnelle. Le dirigeant mandataire ne deviendra effectivement propriétaire des actions à l'expiration de la période d'acquisition, que sous réserve que soient respectées d'une part, une condition de présence (sauf cas particuliers) et d'autre part, des conditions de performance.

Ainsi, la politique de rémunération est conforme à l'intérêt social de la société, contribue à sa pérennité et s'inscrit dans sa stratégie commerciale, elle est disponible sur le site internet de la société.

Le conseil fixe les rémunérations des mandataires sociaux conformément à la politique approuvée, sans que le mandataire intéressé ne prenne part ni aux délibérations ni au vote sur l'élément ou l'engagement concerné. De plus, les éléments variables de la rémunération sont soumis à des critères de performance clairs, détaillés et variés, de nature financière et non financière dont certains, relatifs à la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise et sont soumis à des plafonds et sous plafonds clairs. Ces critères ne comportent pas de minimum garanti.

La synthèse des critères est présentée ci-dessous, le lien de ces critères avec la performance financière et extra financière de la société est également présenté graphiquement dans ce document :

	Critères de performance clairs, détaillés et variés de nature financière et non financière		
Critères	Nature	Positionnement	Plafond
Progression du résultat opérationnel courant au-delà de celui de l'année précédente	Performance financière de la société	Rémunération variable annuelle	Plafonné à 40 % de la rémunération fixe
Part du résultat net part du Groupe qui dépasse 10 % des capitaux propres	Performance financière de la société	Rémunération variable annuelle	Plafonné à 40 % de la rémunération fixe
Critères extra-financiers	Performance extra-financière relative à la responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise	Rémunération variable annuelle	Plafonné à 40 % de la rémunération fixe
Variation du besoin en fonds de roulement du Groupe	Performance financière de la société	Rémunération variable annuelle	Plafonné à 40 % de la rémunération fixe
Plafonnement de la rémunération variable de court terme		Rémunération variable annuelle	Plafonné à 140 % de la rémunération fixe
Evolution du bénéfice net par action sur 3 ans	Performance financière de la société	Rémunération variable de long terme en actions (AGA)	Fait partie du plafond à l'origine à 200 % de la rémunération fixe
Basé sur l'évolution du cours de bourse d'Eiffage en comparaison du CAC 40	Performance financière relative du cours de bourse de la société	Rémunération variable de long terme en actions (AGA)	Fait partie du plafond à l'origine à 200 % de la rémunération fixe
Basé sur l'évolution du cours de bourse d'Eiffage sur 3 ans	Performance financière absolue du cours de bourse de la société	Rémunération variable de long terme en actions (AGA)	Fait partie du plafond à l'origine à 200 % de la rémunération fixe
Plafonnement de la rémunération variable pluriannuelle			Plafonné à l'origine à 200 % de la rémunération fixe

## II. Rémunérations versées ou attribuées au titre de l'exercice 2019 au président-directeur général conformément aux principes et critères approuvés par l'assemblée générale du 24 avril 2019 à 96 %

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 22 avril 2020 à la résolution qui porte sur les éléments de rémunération versés au cours de l'exercice 2019 ou attribués au titre du même exercice à M. de Ruffray (éléments grisés)

Éléments de la rémunération versée ou attribuée	Montants ou valorisation comptable au titre de 2018 approuvés à 95 % par l'assemblée générale du 24 avril 2019 conformément à l'approbation des principes et critères par l'assemblée générale du 25 avril 2018	Présentation	Montants ou valorisation comptable au titre de 2019 soumis au vote de l'assemblée générale du 22 avril 2020 conformément à l'approbation des principes et critères par l'assemblée générale du 24 avril 2019 votés à 96 %
Rémunération fixe en euros	900 000 (versé)	Montant fixe depuis la nomination de M. de Ruffray.	900 000 (versé)
Rémunération variable annuelle en euros	900 000 (au titre de 2018 versé en 2019)	La rémunération variable de M. de Ruffray est fonction de critères quantitatifs et qualitatifs <sup>2</sup> et plafonnée à 140 % de la rémunération fixe.	1 006 200 au titre de 2019 (à verser en 2020) <sup>1</sup>
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 Valorisation comptable en euros	2 029 375	M. de Ruffray a bénéficié d'une attribution de 22 000 actions gratuites sous condition de performance <sup>3</sup> .	1 518 385
	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 en euros	2 825 (valorisation comptable)	M. de Ruffray bénéficie d'une voiture de fonction.	2 543 (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 22 avril 2020 à la résolution qui porte sur les éléments de rémunération versés au cours de l'exercice 2019 ou attribués au titre du même exercice à M. de Ruffray.
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 24 avril 2019.
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 au titre de 2019 est détaillée ci-dessous et s'articule autour de quatre composantes dont trois économiques et une qualitative. Aucune de ces composantes ne peut être négative ou supérieure à 40 % de la rémunération annuelle fixe et leur somme ne peut dépasser 140 % de la rémunération annuelle fixe.

Item	Description des principes et critères pour la période 2019-2021 qui est plafonnée à 140 % de la rémunération annuelle fixe 2019, elle-même inchangée depuis 2008	Attribué au titre de 2019 soumis au vote de l'assemblée générale du 22 avril 2020 conformément à l'approbation à 96 % des principes et critères par l'assemblée générale du 24 avril 2019	Ventilation
1	3 ‰ de la part du résultat opérationnel courant au-delà de celui de l'année précédente Plafonné à 40 % de la rémunération fixe en euros	360 000 € = le plafonnement de 444 000 € à 40 % de la rémunération fixe <sup>5</sup> 3 ‰ X (2 005M€ -1 857M€)	35,8 %
2	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 % de la rémunération fixe en euros	337 200 € = 1,5 ‰ X 725M€ - [(5 248M€ + 4 756M€)/2] X 10 %	33,5 %
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, de la motivation du personnel, de l'absentéisme, du turnover de l'effectif, du taux de souscription aux campagnes d'actionnariat salarié et de l'empreinte carbone <sup>4</sup> Plafonné à 40 % de la rémunération fixe en euros	300 000 €	29,8 %
4	3 ‰ de la variation du besoin en fonds de roulement du Groupe Plafonné à 40 % de la rémunération fixe en euros	9 000 € = 3 ‰ X 3M€	0,9 %
	Ecrêtement de la rémunération variable au plafond de 140 % de la rémunération fixe en euros		
<b>Total</b>	<b>Total en euros</b>	<b>1 006 200</b>	<b>100 %</b>

- 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.
- 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.
- Cet item prend notamment en compte des éléments quantitatifs :
  - L'amélioration (baisse) de l'évolution du taux de fréquence des accidents au travail dans le Groupe,
  - L'amélioration (hausse) du taux de souscription aux campagnes d'actionnariat salarié,
  - L'amélioration (baisse) de l'intensité carbone de l'activité qui est détaillé ci-dessous et dans la déclaration de performance extra-financière,
  - L'amélioration de 2 crans à « B » de la note CDP (Carbon Disclosure Project) du Groupe et l'adoption du référentiel TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures), et
  - des éléments qualitatifs avec entre autres la motivation du personnel mesuré par :
    - L'amélioration (baisse) de l'absentéisme,
    - L'évolution du turnover de l'effectif
- En application par anticipation de la seule évolution que le comité des nominations et rémunérations souhaite apportée aux principes votées par l'assemblée générale de 2019, le plafond de chacun des quatre éléments sera de 40 % du montant de la rémunération fixe et non pas de 40 % du plafond global (lui-même de 140 % de la rémunération fixe).

Au titre de l'exercice 2019, et dans le respect des principes et critères ci-dessus rappelés et votés à 95 % par l'assemblée générale du 24 avril 2019, le conseil du 26 février 2020 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 de M. de Ruffray au titre de l'exercice 2019, président-directeur général, à 1 006 200 euros (contre 900 000 euros pour l'exercice 2018).

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 22 avril 2020 à la résolution qui porte sur les éléments de rémunération versés au cours de l'exercice 2019 ou attribués au titre du même exercice à M. de Ruffray.