

Information relative au vote par l'assemblée générale d'Eiffage du 22 avril 2020 aux résolutions relative à la politique de rémunération des membres du conseil d'administration et des dirigeants mandataire sociaux

1. Politique de rémunération des membres du conseil d'administration (résolution numéro 7)

L'assemblée générale d'Eiffage du 17 avril 2013 a porté le montant de l'enveloppe de la somme allouée aux administrateurs (anciennement appelée « jetons de présence ») à 900 000 euros.

Le montant de la rémunération unitaire est de 33 000 euros. Elle est répartie comme décrit ci-dessous et est conditionnée à la présence effective des administrateurs, le cas échéant des censeurs et des membres des comités, comme seul critère pour la détermination du montant de ces rémunérations. L'intégralité de cette rémunération est soumise à la présence effective, sans minimum ni autres considérations. Aucune filiale du Groupe ne distribue de sommes aux administrateurs en raison de leur mandat chez Eiffage SA.

Il est précisé que le représentant des salariés actionnaires est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée depuis 31 ans. Le préavis et les conditions de résiliations de ce contrat sont ceux du droit commun (préavis de résiliation de 3 mois).

Chaque administrateur (hormis le dirigeant mandataire social) est éligible à cette rémunération, qu'il soit titulaire d'un contrat de travail (cas des administrateurs représentant les salariés actionnaires et des administrateurs représentant les salariés) ou non.

Rôle	Montant unitaire en euros	Clé de répartition
Membre du conseil	33 000	nombre de réunions du conseil ou du comité auxquelles il a assisté / nombre total de réunions du conseil ou du comité concerné
Présidence d'un comité	16 500	
Membre d'un comité	33 000	
Censeur	22 000	
Censeur membre d'un comité	11 000	
Vice-président administrateur référent	290 000	nombre de réunions du conseil et des comités auxquelles il a assisté / nombre total de réunions du conseil et des comités

Cette résolution numéro 7 a été approuvée à 99,89 % par l'assemblée générale du 22 avril 2020.

2. Politique de rémunération du président-directeur général pour la période 2019-2021 (résolution numéro 8)

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

Cette résolution numéro 8 a été approuvée à 87,03 % par l'assemblée générale du 22 avril 2020.