

Société anonyme à conseil d'administration au capital de 392 000 000 euros  
Siège social : 3-7 place de l'Europe 78140 Vélizy-Villacoublay  
709 802 094 R.C.S. Versailles

Vélizy-Villacoublay, le 25 février 2021  
12 :00

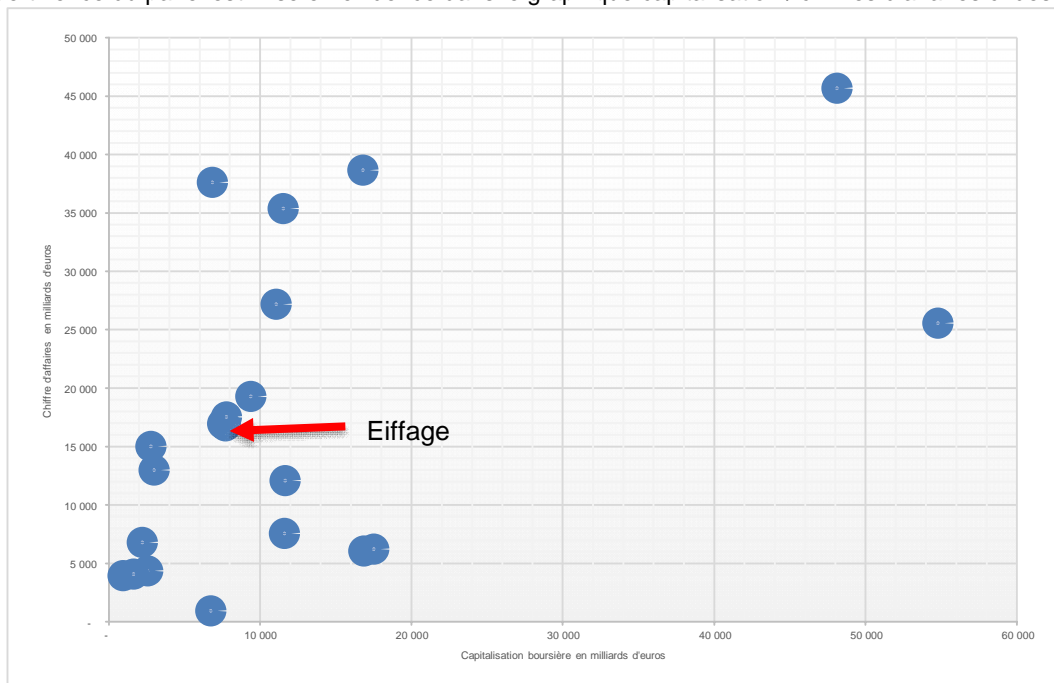
### Information relative à la rémunération du président-directeur général d'Eiffage à l'issue du conseil d'administration du 24 février 2021

Afin d'éclairer ses travaux et ceux du conseil, le comité des nominations et rémunérations a souhaité faire réaliser par un consultant reconnu une étude comparative des structures de rémunération en France et en Europe et les mettre en regard de la rémunération de M. de Ruffray. Le conseil a validé cette démarche dont les conclusions sont détaillées ci-dessous. Cette étude est basée sur les documents disponibles jusqu'en décembre 2020 pour chacune des sociétés.

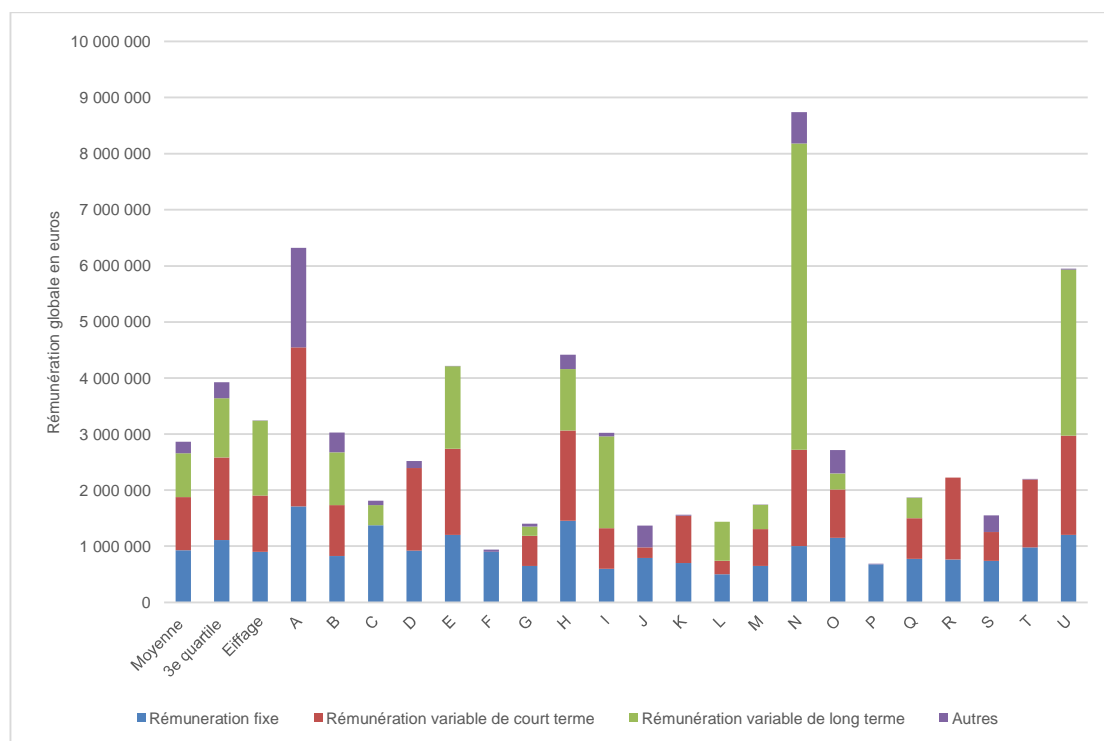
Le panel de l'étude comparative est composé de 22 sociétés cotées (17 françaises dont Eiffage et cinq étrangères de cinq pays différents). Ces sociétés sont comparables à Eiffage en termes de taille, complexité, marchés, géographies et reflètent les différents marchés sur lesquels Eiffage est présent. Le comité des nominations et rémunérations revoit périodiquement ce panel afin de l'adapter aux évolutions d'Eiffage ainsi qu'à celles de ses pairs. Les membres du panel et leurs caractéristiques figurent dans le tableau ci-dessous :

Secteurs retenus	Membres du panel
Construction, immobilier, bâtiment et matériaux de construction, services aux collectivités et concessions, services multi-techniques, industries d'équipements électriques et mécaniques	Eiffage, ACS (Espagne), Alstom, Atlantia (Italie), Bouygues, Elixor, Eutelsat, Ferrovial (Espagne), Getlink, Imerys, Legrand, Nexity, Rexel, Saint-Gobain, Schneider-Electric, Skanska (Suède), Sodexo, Spie, Strabag (Autriche), Suez, Veolia, Vinci

La pertinence du panel est mise en évidence dans le graphique capitalisation / chiffres d'affaires ci-dessous :



Les données du panel sont synthétisées dans les graphiques ci-dessous :



L'étude comparative met en évidence les éléments suivants :

- la rémunération de M. de Ruffray est globalement entre la moyenne et le 3<sup>e</sup> quartile du panel avec divers éléments :
  - une rémunération fixe en dessous de la moyenne ;
  - une rémunération variable de court terme entre la moyenne et le 3<sup>e</sup> quartile ;
  - une rémunération de long terme au-dessus du 3<sup>e</sup> quartile ;
  - aucun autre élément de rémunération de M. de Ruffray à l'exception d'un véhicule de fonction valorisé pour 2020 à 2 544 euros là où le 3<sup>e</sup> quartile des autres éléments du panel commence à 288 794 euros.
- l'étude comparative met de plus en évidence le fait que M. de Ruffray n'est pas éligible aux éléments suivants :
  - retraite complémentaire ;
  - indemnité de rupture ;
  - clause de non-concurrence.

Cette étude montre que la rémunération globale de M. de Ruffray est, si l'on considère l'ensemble de ses composantes, comparable à la moyenne du panel. Toutefois, le conseil a souhaité y apporter des évolutions mises en évidence par l'étude et allant dans le sens d'un renforcement.

Concernant la rémunération variable de long terme, le conseil du 24 février 2021 a validé, sur recommandation et proposition du comité des nominations et rémunérations, l'évolution des conditions de performance vers un renforcement de l'exigence de la formule multi critères d'attribution :

- pour deux des trois critères existants (C2 et C3), la modification des seuils minimums et l'application d'un principe de caducité du critère en cas de détérioration de l'indicateur mesuré ;
- l'ajout d'un critère RSE cohérent avec les ambitions du Groupe en matière de baisse de son empreinte carbone et l'application d'un principe de caducité de ce critère en cas de détérioration de cet indicateur RSE ;

L'étude a également permis de préciser certains points et de procéder à certaines améliorations de présentation de divers éléments relatifs à la rémunération du dirigeant mandataire social.

**i. Politique de rémunération des mandataires sociaux**

**a. Politique de rémunération du président-directeur général.**

Cette politique est soumise à l'assemblée générale du 21 avril 2021. Elle est identique à celle soumise et validée par l'assemblée générale du 22 avril 2020 à l'exception des conditions de performance des attributions d'actions gratuites dont le niveau d'exigence a été renforcé et le nombre de critères élargi à la suite de la réalisation d'une étude comparative.

Cette politique aurait également vocation à s'appliquer en cas d'évolution du mode de gouvernance de la société notamment en cas nomination d'un ou plusieurs directeurs généraux délégués.

Éléments de la rémunération	Description de la politique de rémunération
Rémunération fixe	900 000 euros
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 ou nul et est plafonné à 40 % de la rémunération fixe  La somme de ces quatre critères est plafonnée à 140 % de la rémunération annuelle 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 gratuite d'actions sous condition de performance fondée sur quatre critères quantitatifs (externes et internes) dont trois économiques et un environnemental  Cet élément est plafonné à la date d'attribution initiale à 200 % de la rémunération annuelle fixe  Détail complet ci-dessous
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	Néant
Avantages de toute nature	Véhicule de fonction
Indemnité de départ	Néant
Indemnité de non-concurrence	Néant
Dispositif de restitution de la rémunération variable de court terme	Néant
Régime de retraite supplémentaire	Néant

Description de la rémunération variable annuelle de M. de Ruffray qui est identique à celle soumise et validée par l'assemblée générale du 22 avril 2020.

Critères	Description de la politique de rémunération concernant la rémunération variable soumise à l'assemblée générale du 21 avril 2021.	
B1	3 % de la part du résultat opérationnel courant au-delà de celui de l'année précédente	Plafonné à 40 % de la rémunération annuelle fixe  Plancher à 0 euro
Aucune évolution du critère B1 sur un an		
B2	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 annuelle fixe  Plancher à 0 euro
Aucune évolution du critère B2 sur un an		
B3	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 annuelle fixe  Plancher à 0 euro
Aucune évolution du critère B3 sur un an		
B4	3 % de la variation du besoin en fonds de roulement du Groupe	Plafonné à 40 % de la rémunération annuelle fixe  Plancher à 0 euro
Aucune évolution du critère B4 sur un an		
Plafond global de la somme des critères B1 à B4 à 140 % de la rémunération annuelle fixe		

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

- l'évolution du taux de fréquence des accidents au travail dans le Groupe qui est détaillée 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 carbone de l'activité qui est détaillée dans la déclaration de performance extra-financière par le bilan des émissions de gaz à effet de serre ;
- et des éléments qualitatifs et quantitatifs avec notamment la motivation du personnel mesurée entre autres par l'absentéisme, le turnover de l'effectif ou autres.

Description des conditions de M. de Ruffray en cas d'attribution gratuite d'actions de performance.

Ces conditions ont été renforcées par rapport à celles prévues par la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale du 22 avril 2020 par les modifications suivantes :

- pour deux des trois critères existants (C2 et C3), modification des seuils minimums et application d'un principe de caducité du critère en cas de détérioration de l'indicateur mesuré ;
- ajout d'un critère RSE cohérent avec les ambitions du Groupe en matière de baisse de son empreinte carbone et application d'un principe de caducité de ce critère en cas de détérioration de cet indicateur RSE.

Item	Description de la politique de rémunération concernant les attributions gratuites d'actions de performance
Plafond lors de l'attribution initiale	Plafond à 200 % de la rémunération annuelle fixe
Critères	Présence de plusieurs critères externes et internes, économiques et environnementaux  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 sa rémunération annuelle fixe
Dispositif de restitution de la rémunération de long terme	Néant
Recours à des opérations de couverture	Interdit jusqu'à la cessation de mandat

Détail des critères de performance externes et internes et modalités des attributions.

Ces critères et modalités s'appliquent également aux membres du comité exécutif hormis le critère relatif au nombre minimum de titres à conserver jusqu'à la cessation de mandat qui ne s'applique que pour le dirigeant mandataire social.

Par rapport à la situation de 2020, le niveau d'exigence des critères C2 et C3 a été renforcé et leur poids respectif abaissé de 25 % à 20 % afin de permettre l'ajout du critère environnemental C4 pour 10 % de la formule.

Critère	Poids dans la formule	Composition
C1 Critère économique interne basé sur l'évolution du bénéfice net par action (BPA)	50 %	Il aura pour objet de mesurer l'évolution du bénéfice net par action d'Eiffage sur la période du plan  Si le bénéfice net par action d'Eiffage a augmenté d'au moins 25 % entre les dates d'attribution initiale et définitive du plan, ce critère est atteint  Pour une performance comprise entre + 25 % et + 10 %, il est considéré comme atteint partiellement et le nombre d'action attribué définitivement baisse linéairement jusqu'à 50 % de l'attribution.  En dessous de + 10 %, ce critère n'est pas atteint et cette partie de l'attribution est caduque
Aucune évolution du critère C1 sur un an.		
C2 Critère économique externe relatif basé sur l'évolution du cours de bourse d'Eiffage en comparaison du CAC 40	20 %	Il aura pour objet de mesurer la performance du cours de bourse d'Eiffage comparée à celle de l'indice CAC 40 sur la période du plan  Si la moyenne 100 jours du cours de bourse d'Eiffage évolue d'au moins 5 % de mieux que la moyenne 100 jours du CAC 40 entre les dates d'attribution initiale et définitive du plan, ce critère de performance est atteint  Pour une évolution comprise entre + 5 % et 0 %, il est atteint partiellement et le nombre d'action attribué définitivement baisse linéairement jusqu'à 50 % de l'attribution  Si le cours de bourse d'Eiffage évolue moins bien que le CAC 40, ce critère n'est pas atteint et cette partie de l'attribution devient caduque
Evolution du critère C2 sur un an : baisse du poids dans la formule de 25 % à 20 %, modification des modalités par application du principe de caducité du critère en cas de détérioration de l'indicateur et évolution de la cible de performance.		
C3 Critère économique externe basé sur l'évolution du cours de bourse d'Eiffage	20 %	Il aura pour objet de mesurer la performance du cours de bourse d'Eiffage en valeur absolue sur la période du plan  Si la moyenne 100 jours du cours de bourse d'Eiffage à la date d'attribution définitive est supérieure de 5 % à ce qu'elle était à l'origine du plan, ce critère de performance est atteint  Pour une évolution de la moyenne 100 jours du cours de bourse d'Eiffage comprise entre + 5 % et 0 % entre ces deux dates, il est atteint partiellement et le nombre d'actions attribué définitivement baisse linéairement jusqu'à 33 % de l'attribution  En cas de baisse du cours d'Eiffage, ce critère n'est pas atteint et cette partie de l'attribution devient caduque
Evolution du critère C3 sur un an : baisse du poids dans la formule de 25 % à 20 %, modification des modalités par application du principe de caducité du critère en cas de détérioration de l'indicateur et évolution de la cible de performance.		
C4 Critère environnemental basé sur l'évolution de l'intensité carbone d'Eiffage en France	10 %	Il aura pour objet de mesurer l'évolution de l'intensité carbone d'Eiffage en France sur la période. L'intensité carbone d'Eiffage se mesure par les émissions de gaz à effet de serre, scopes 1 & 2, (telles que publiées dans le bilan d'émissions de gaz à effet de serre - BEGES) rapportées au chiffre d'affaires  Si l'intensité carbone d'Eiffage diminue d'au moins 5%, ce critère de performance est atteint  Si elle diminue de moins de 5 %, ce critère est atteint partiellement et le nombre d'actions attribué définitivement baisse linéairement jusqu'à 33 % de l'attribution  Si l'intensité carbone d'Eiffage augmente, ce critère n'est pas atteint et cette partie de l'attribution devient caduque
Evolution du critère C4 sur un an : nouveau critère environnemental avec un poids de 10 %		
Plafond lors de l'attribution	Plafond à 200 % de la rémunération annuelle fixe	

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 dirigeant 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 sa rémunération annuelle 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, des conditions de performance strictes et d'autre part une condition de présence (hors décès, invalidité et départ à la retraite sous réserve dans ce cas de respecter les conditions de performance et les délais d'acquisition et de conservation).

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.

Le conseil fixe les rémunérations des mandataires sociaux sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations, 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, sont soumis à des plafonds et sous-plafonds. Ces critères ne comportent pas de minimum garanti.

Eiffage SA n'ayant aucun salarié, les conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la société n'ont pu être prises en compte dans le cadre du processus de décision suivi pour la détermination et la révision de la politique de rémunération. Le comité des nominations et des rémunérations et le conseil d'administration ont néanmoins pris en compte les conditions de rémunération et d'emploi des salariés du Groupe en France, notamment dans le cadre de l'examen des ratios d'équités présentés en application de l'article L. 22-10-9 du code de commerce.

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 le reste du 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 annuelle 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 annuelle fixe
Critères extra-financiers	Performance extra-financière de la société	Rémunération variable annuelle	Plafonné à 40 % de la rémunération annuelle fixe
Variation du besoin en fonds de roulement du Groupe	Performance financière de la société	Rémunération variable annuelle	Plafonné à 40 % de la rémunération annuelle fixe
Plafonnement de la rémunération variable de court terme		Rémunération variable annuelle	Plafonné à 140 % de la rémunération annuelle fixe
Evolution du bénéfice net par action sur trois ans	Performance financière de la société	Rémunération de long terme en actions	Plafonné lors de l'attribution initiale à 200 % de la rémunération annuelle fixe
Basé sur l'évolution du cours de bourse d'Eiffage en comparaison du CAC 40	Performance boursière relative	Rémunération de long terme en actions	Plafonné lors de l'attribution initiale à 200 % de la rémunération annuelle fixe
Basé sur l'évolution du cours de bourse d'Eiffage sur trois ans	Performance boursière absolue	Rémunération de long terme en actions	Plafonné lors de l'attribution initiale à 200 % de la rémunération annuelle fixe
Basé sur l'évolution de l'intensité carbone d'Eiffage sur trois ans	Performance extra-financière liée à l'intensité carbone de la société	Rémunération de long terme en actions	Plafonné lors de l'attribution initiale à 200 % de la rémunération annuelle fixe
Plafonnement de la rémunération de long terme			Plafonné lors de l'attribution initiale à 200 % de la rémunération annuelle fixe



## b. Politique de rémunération des administrateurs

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. 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 32 ans. Le préavis et les conditions de résiliation de ce contrat sont ceux du droit commun (préavis de résiliation de 3 mois).
- le représentant des salariés est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée depuis 30 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.

Ces modalités de répartition de la rémunération allouée aux administrateurs sont soumises à l'approbation de l'assemblée générale du 21 avril 2021.

L'unique changement de la politique de rémunération des administrateurs par rapport à l'approbation de l'assemblée générale du 22 avril 2020, est une baisse de la rémunération du vice-président administrateur référent concomitamment à l'évolution de la clé de répartition qui passe de « nombre de réunions du conseil et des comités auxquels il a assisté / nombre total de réunions du conseil et des comités » à « nombre de réunions du conseil auxquelles il a assisté / nombre total de réunions du conseil ».

Rôle	Montant unitaire	Clé de répartition
Membre du conseil	33 000 euros	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	33 000 euros	
Membre d'un comité	16 500 euros	
Censeur <sup>1</sup>	22 000 euros	
Censeur membre d'un comité	11 000 euros	
Vice-président administrateur référent <sup>2</sup>	99 000 euros	nombre de réunions du conseil auxquelles il a assisté / nombre total de réunions du conseil.

1. Il n'y a actuellement pas de censeur au conseil d'administration.

2. Il n'y a plus de vice-président administrateur référent depuis le 22 avril 2020

Les informations relatives à l'assiduité des administrateurs sont celles qui figurent dans le tableau du paragraphe D du rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant dans Document d'enregistrement universel pour 2020.

La durée des mandats des mandataires sociaux est rappelée au paragraphe A du rapport sur le gouvernement d'entreprise figurant dans Document d'enregistrement universel pour 2020.

L'approbation de la politique de rémunération du président-directeur général et celle des administrateurs (vote ex ante) sera soumise au vote de l'assemblée générale du 21 avril 2021.

## **Rémunération totale et avantages de toute nature versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre du même exercice à M. Benoît de Ruffray, président-directeur général**

Le conseil d'administration d'Eiffage, en sa réunion du 10 décembre 2008, a adhéré aux recommandations du code Afep-Medef. La rémunération du président-directeur général au titre de l'exercice 2020 figure dans les tableaux suivants.

Le comité des nominations et rémunérations tient à préciser que la formule calcul de la rémunération variable court terme du président-directeur général au titre de l'exercice 2020 a été strictement appliquée sans adaptation consécutive à la crise sanitaire de la Covid-19 qui a pourtant fortement impacté la performance financière du Groupe.

La politique de rémunération du président-directeur général d'Eiffage a été approuvée par l'assemblée générale mixte d'Eiffage du 22 avril 2020. Les détails ci-dessous découlent de la stricte application de cette politique approuvée en assemblée générale.

Concernant M. de Ruffray, au titre de sa fonction de président-directeur général sur l'année 2020, la synthèse de sa rémunération versée au cours de l'exercice écoulé ou attribuée au titre du même exercice, conformément à la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale du 22 avril 2020 est détaillée ci-dessous et sera soumise à l'approbation de l'assemblée générale mixte du 21 avril 2021 (vote ex post individuel sur les éléments grisés). Il est précisé que le versement effectif de la rémunération variable annuelle est subordonné à cette approbation.

Concernant les attributions gratuites d'actions, il est précisé que l'autorisation en cours prévoit, conformément aux dernières recommandations du code Afep-Medef, un plafond spécifique pour les dirigeants mandataires sociaux. L'interdiction de recourir à des opérations de couverture, pour les dirigeants mandataires sociaux, est partie intégrante de la politique de rémunération validée par l'assemblée générale.

Conformément à l'annonce faite par Eiffage le 31 mars 2020 et à la demande de son président-directeur général, le conseil a validé l'application, à effet immédiat, des recommandations de l'Afep du 29 mars 2020 sur les rémunérations des mandataires sociaux. Celle-ci consiste en une réduction de 25 % de la rémunération fixe de 2020 et variable payable en 2020 au titre de 2019 pendant la période de recours au chômage partiel par l'entreprise. Cette situation a duré deux mois. Cette recommandation a conduit à une diminution de la rémunération totale de M. de Ruffray de 84 434 euros. Cette somme a fait l'objet d'un versement par Eiffage à la fondation Eiffage pour des actions spécifiquement en lien avec la Covid-19. Ce versement se décompose en 37 500 euros relatif à la rémunération fixe de 2020 et 46 934 euros relatif à la rémunération variable versée en 2020 au titre de 2019 après l'approbation de l'assemblée générale du 22 avril 2020.

Par ailleurs, les membres du comité exécutif et certains dirigeants (121 personnes au total) ont volontairement réduit leur rémunération fixe de respectivement 16 % et 7 % pendant cette même période de deux mois durant laquelle l'entreprise avait recours au chômage partiel. Ces réductions correspondant à la baisse de rémunération d'un salarié au chômage partiel pour respectivement cinq et deux jours par semaine.

<b>Éléments de la rémunération versée ou attribuée</b>	<b>Montants attribués au titre de 2019 ou valorisation comptable soumis et approuvés par l'assemblée générale du 22 avril 2020</b>	<b>Présentation</b>	<b>Montants attribués au titre de 2020 ou valorisation comptable soumis au vote de l'assemblée générale du 21 avril 2021 (conformément à la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale du 22 avril 2020)</b>
Rémunération fixe	900 000 euros	Montant fixe depuis la nomination de M. de Ruffray.	900 000 euros volontairement réduit à 862 500 euros <sup>4</sup>  Soit une baisse de 4 % par rapport à 2019 et représentant 96 % du montant de la rémunération annuelle fixe
Rémunération variable annuelle (plafonnée à 140 % de la rémunération annuelle fixe)	1 006 200 euros au titre de 2019 versé en 2020 et volontairement réduit à 959 266 euros <sup>4</sup>	La rémunération variable de M. de Ruffray est fonction de critères quantitatifs et qualitatifs <sup>2</sup>	720 000 euros <sup>1</sup>  Soit une baisse de 28 % par rapport à 2019 et un montant représentant 57 % du plafond
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 (plafonné à la date d'attribution initiale à 200 % de la rémunération annuelle fixe)	1 518 385 euros (valorisation comptable)	M. de Ruffray a bénéficié d'une attribution de 22 000 actions gratuites sous condition de performance <sup>3</sup> économiques et environnementaux au titre de 2020	541 200 euros (valorisation comptable)  Soit une baisse de 64 % par rapport à 2019 et un montant représentant 30 % du plafond
	Néant	M. de Ruffray ne bénéficie pas d'options d'achat d'actions ni d'autre élément de rémunération à long terme.	Néant
Rémunération en qualité d'administrateur	Néant	M. de Ruffray ne perçoit pas rémunération en qualité d'administrateur	Néant
Avantages de toute nature	2 543 euros (valorisation comptable)	M. de Ruffray bénéficie d'une voiture de fonction.	2 544 euros (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 rémunération variable annuelle ne lui sera versée qu'après un vote favorable de l'assemblée générale mixte du 21 avril 2021 à la résolution qui porte sur les éléments de rémunération versés au cours de l'exercice 2020 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 de la politique de rémunération par l'assemblée générale du 22 avril 2020.
3. Ces conditions de performance sont détaillées dans les paragraphes suivants du présent document.
4. Conformément à l'annonce faite par Eiffage le 31 mars 2020 et à la demande de son président-directeur général, le conseil a validé l'application, à effet immédiat, des recommandations de l'Afep du 29 mars 2020 sur les rémunérations des mandataires sociaux. Celle-ci consiste en une réduction de 25 % de la rémunération fixe de 2020 et variable payable en 2020 au titre de 2019 pendant la période de recours au chômage partiel par l'entreprise. Cette situation a duré 2 mois. Cette recommandation a conduit à une diminution de la rémunération totale de M. de Ruffray de 84 434 euros. Cette somme a fait l'objet d'un versement par Eiffage à la fondation Eiffage pour des actions spécifiquement en lien avec la Covid. Ce versement se décompose en 37 500 euros relatif à la rémunération fixe de 2020 et 46 934 euros relatif à la rémunération variable versée en 2020 au titre de 2019 après l'approbation de l'assemblée générale du 22 avril 2020.

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 2020 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 de l'année considérée.

Item	Description des principes et critères de la rémunération variable de court terme qui est plafonnée à 140 % de la rémunération annuelle fixe de 2020, inchangée depuis 2008	Attribué au titre de 2020 soumis au vote de l'assemblée générale du 21 avril 2021 conformément à la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale du 22 avril 2020	Ventilation	Rappel du montant versé en 2020 au titre de 2019 et approuvé par l'assemblée générale du 22 avril 2020
B1	3 ‰ de la part du résultat opérationnel courant au-delà de celui de l'année précédente Plancher à 0 Plafonné à 40 % de la rémunération fixe	0 euro  Car le résultat opérationnel courant de 2020 est inférieur au résultat opérationnel courant de 2019	0 %	360 000 euros
B2	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) Plancher à 0 Plafonné à 40 % de la rémunération fixe	0 euro  Car le résultat opérationnel courant de 2020 est inférieur au résultat opérationnel courant de 2019	0 %	337 200 euros
B3	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>2</sup> Plancher à 0 Plafonné à 40 % de la rémunération fixe	360 000 euros	50 %	300 000 euros
B4	3 ‰ de la variation du besoin en fonds de roulement du Groupe Plancher à 0 Plafonné à 40 % de la rémunération fixe	360 000 euros = 3 ‰ X 321 M€ = 963 000 euros Plafonné à 360 000 euros	50 %	9 000 euros
	Ecrêtement de la rémunération variable au plafond de 140 % de la rémunération fixe <sup>1</sup>	/		/
<b>Total en euros</b>		<b>720 000 euros</b>	<b>100 %</b>	<b>1 006 200 euros</b>
	Réduction volontaire <sup>3</sup>	/		46 934 euros
<b>Total en euros après réduction volontaire</b>		<b>720 000 euros</b>	<b>100 %</b>	<b>959 266 euros</b>
<b>Total après réduction volontaire en pourcentage de la rémunération annuelle fixe</b>		80 %		107 %

Notes :

- 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.
- La formule 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.

1. La rémunération variable annuelle de M. de Ruffray est plafonnée à 140 % de sa rémunération fixe qui est de 900 000 euros, ce qui peut conduire à un écrêtement par rapport à l'application de la formule.

2. Pour déterminer cette composante, le comité des nominations et des rémunérations a examiné les indicateurs ci-après détaillés dans la déclaration de performance extra-financière du document d'enregistrement universel 2020

- la baisse du taux de fréquence des accidents au travail dans le Groupe, en-deçà de l'objectif de 6, fixé lors de l'élaboration du plan stratégique d'Eiffage 2016-2020
- la hausse du taux de souscription à la campagne d'actionnariat salarié,
- l'amélioration à A- de la note d'Eiffage dans le classement Climate Change 2020 du CDP, le maintien de la note AA (catégorie « leader ») par MSCI et l'obtention de la note C+ (décile supérieur de notation des pairs d'Eiffage) par ISS,
- des éléments qualitatifs et quantitatifs qui concourent à la motivation du personnel

Il a pris en compte :

- les initiatives du Groupe en matière de transition écologique telles que la publication du 1<sup>er</sup> rapport climat, la mise à jour du plan d'action biodiversité ou la campagne de communication bas carbone largement relayée sur les réseaux sociaux ainsi que la déclinaison de plans d'actions ambitieux dans tous les métiers.
- la gestion de la crise sanitaire en matière d'information régulière des collaborateurs et du conseil d'administration, d'adaptation des conditions de travail et de motivation des équipes qui ont permis de retrouver dès le second semestre des performances économiques proches de celles de 2019, dans les Travaux.

3. Conformément à l'annonce faite par Eiffage le 31 mars 2020 et à la demande de son président-directeur général, le conseil a validé l'application, à effet immédiat, des recommandations de l'Afep du 29 mars 2020 sur les rémunérations des mandataires sociaux. Celle-ci consiste en une réduction de 25 % de la rémunération fixe de 2020 et variable payable en 2020 au titre de 2019 pendant la période de recours au chômage partiel par l'entreprise. Cette situation a duré deux mois. Cette recommandation a conduit à une diminution de la rémunération de M. de Ruffray de 84 434 euros. Cette somme a fait l'objet d'un versement par Eiffage à la fondation Eiffage pour des actions spécifiquement en lien avec la Covid-19. Ce versement se décompose en 37 500 euros relatif à la rémunération fixe de 2020 et 46 934 euros relatif à la rémunération variable versée en 2020 au titre de 2019 après l'approbation de l'assemblée générale du 22 avril 2020.

Au titre de l'exercice 2020, et dans le respect de la politique de rémunération ci-dessus rappelée et approuvée l'assemblée générale du 22 avril 2020, le conseil du 24 février 2021 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 2020, président-directeur général, à 720 000 euros (contre 959 266 euros pour l'exercice 2019 plus 46 934 euros qui ont été versé par Eiffage à la fondation Eiffage pour des actions spécifiquement en lien avec la Covid-19). Il est par ailleurs précisé qu'aucune adaptation ou modification n'a été apportée à la formule de calcul de la rémunération variable comme conséquence de la crise sanitaire.

Les dirigeants mandataires sociaux ne bénéficient ni de prime d'arrivée, ni d'indemnité de départ, ni d'engagements complémentaires de retraite spécifiques.

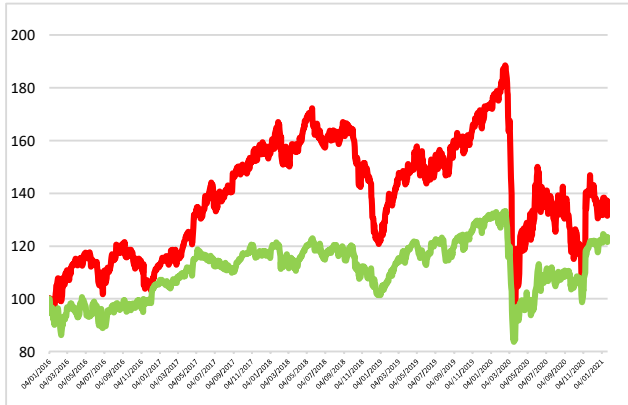
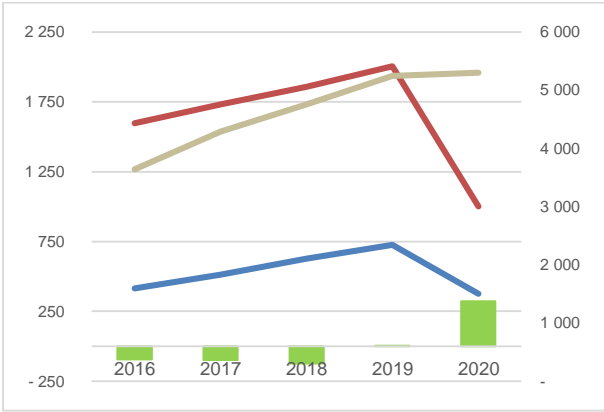
Conformément à la législation, la part variable de cette rémunération ne sera versée à M. de Ruffray qu'après un vote favorable de l'assemblée générale des actionnaires d'Eiffage du 21 avril 2021 à la résolution qui porte sur les éléments de rémunération versés au cours de l'exercice 2020 ou attribués au titre du même exercice à M. de Ruffray.

L'évolution des agrégats pris en compte dans la formule de la rémunération variable annuelle depuis 2016 est rappelée ci-dessous ainsi que celle des éléments de rémunération du [dirigeant] mandataire social. La prise de fonction de M. de Ruffray a eu lieu le 18 janvier 2016. Ces graphiques permettent une mise en perspective de la forte relation entre la performance financière et extra financière de la société dans la durée et la rémunération du mandataire social.

## Evolution des indicateurs financiers utilisés dans les formules de performance

Évolution des indicateurs de performance de la formule de rémunération du mandataire social.  
En millions d'euros

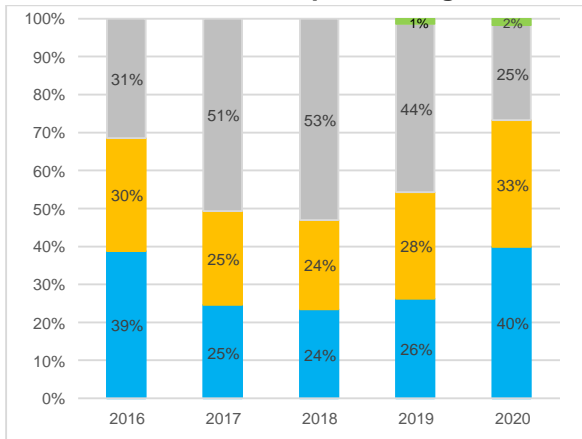
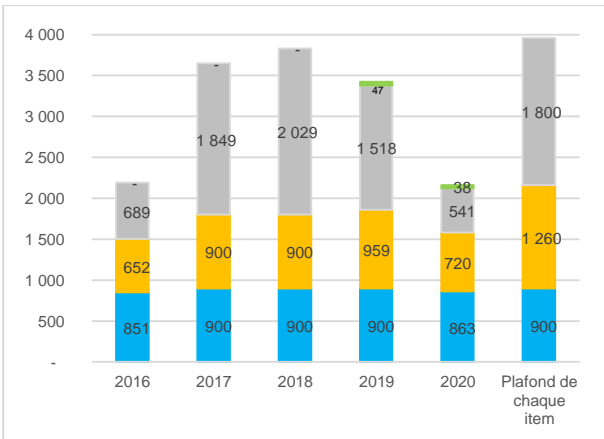
Évolution comparée du cours d'Eiffage et de l'indice CAC 40 au 1<sup>er</sup> janvier 2021  
Base 100 au 1<sup>er</sup> janvier 2016



	Résultat opérationnel courant (axe de gauche)
	Capitaux propres de clôture (axe de droite)
	Résultat net part du Groupe (axe de gauche)
	Variation du besoin en fonds de roulement (axe de gauche)

	Eiffage
	CAC 40

## Évolution de la rémunération du mandataire social en milliers d'euros



	Rémunération variable de long terme en actions
	Rémunération variable de court terme
	Rémunération fixe
	Renoncement salarial donné à la fondation Eiffage pour des actions en lien avec la Covid

La prise de fonction de M. de Ruffray a eu lieu le 18 janvier 2016.