



BUREAU
VERITAS

Neuilly-sur-Seine, France – 31 mai 2021

Informations complémentaires relatives aux résolutions 13 et 16 soumises au vote de l'Assemblée Générale Mixte des actionnaires de Bureau Veritas du 25 juin 2021

1. Politique de rémunération du Directeur général pour 2021 : Plan d'intéressement long terme

Dans le cadre de la politique de rémunération du Directeur général pour 2021, le Conseil d'administration a décidé d'augmenter la part de sa rémunération long-terme (attribution d'actions de performance et d'options de souscription ou d'achat d'actions) de 110-120% en 2020 à 140-150% de sa rémunération annuelle brute. L'augmentation du niveau d'attribution du plan d'intéressement long terme s'explique par la volonté 1) de prendre en considération les enjeux clés auxquels le Directeur général devra faire face et 2) de rémunérer en conséquence le niveau d'atteinte de la performance pendant la période d'acquisition des Plans. Ces principaux enjeux sont les suivants : (i) diriger l'entreprise dans un environnement qui demeure, en 2021, particulièrement impacté par la crise sanitaire, (ii) lancer l'exécution du Plan Stratégique 2025 et (iii) accélérer la digitalisation du groupe en poursuivant notamment les actions menées pendant la crise sanitaire.

2. Informations sur les conditions de performance applicables au Plan d'intéressement long terme 2021 :

Notre plan d'intéressement long terme 2021 est soumis à la réalisation de deux conditions de performance

- 1) Résultat Opérationnel Ajusté (ROA) Année 1 (2021),
- 2) Marge Opérationnelle Ajustée, ci-après « Marge » (ratio ROA du Groupe/chiffre d'affaires du Groupe) Année 1 (2021), Marge Année 2 (2022) et Marge Année 3 (2023).

L'ajout de la Marge Année 1 (2021), non présente dans les plans précédents en année 1, assure une condition de performance sur trois ans.

Les conditions de performance sont donc désormais plus exigeantes que pour les plans précédents.

3. Rémunération du Directeur général 2020 : Modifications apportées aux conditions de performance des Plans d'intéressement à long terme 2018, 2019 et 2020

Dans le contexte particulièrement exceptionnel de la pandémie liée au Covid-19 qui a bouleversé l'économie mondiale et impacté la performance du groupe en 2020 de façon inédite et imprévisible, le Conseil d'administration a décidé de lever la condition liée à l'atteinte de la Marge 2020 pour les plans d'intéressement long terme 2018 et 2019 ; et d'appliquer une condition liée à l'atteinte de l'objectif du chiffre d'affaires de l'entreprise du second semestre 2020 à l'année 1 de la condition de performance 2020. Ces changements visaient à garder pleinement mobilisés les 500 talents clé du groupe au plus fort de la crise sanitaire et assurer la performance de l'entreprise ; ils ont été communiqués dans le rapport du Conseil d'administration à l'Assemblée générale annuelle 2020. Ces ajustements apportés aux plans d'intéressement long terme 2019 et 2020 n'ont entraîné aucune attribution puisque ces plans d'intéressement long terme ne prévoient pas d'attributions annuelles ou par tranches. Le pourcentage d'attribution est fixé à la fin de la période d'acquisition de trois ans en fonction de la performance réalisée au titre de chacune des années. L'application des conditions de performance pour l'Année 1 est ensuite soumise aux conditions de performance des Années 2 et 3. Il est possible qu'aucune attribution n'intervienne au titre des plans 2019 et 2020 si les conditions de performance de 2021 et 2022 ne sont pas atteintes.

En complément de ces modifications, certaines mesures restrictives affectant la rémunération des bénéficiaires des plans ont été mises en place, notamment un gel des salaires ou, dans certains cas, des

réductions de salaires, le paiement différé des bonus 2019, la réduction de 50% des bonus cible pour l'exercice 2020.

Concernant la rémunération du Directeur général, (i) ce dernier a renoncé à 25% de sa rémunération fixe pendant la période de chômage en France au travers d'une donation à la Fondation des Hôpitaux de Paris – Hôpitaux de France, (ii) le Conseil d'administration a décidé de ne pas utiliser le pouvoir discrétionnaire lui permettant, conformément aux règles de détermination de la rémunération variable, de revoir la structure de la rémunération variable en cas de force majeure, ce qui a conduit à une baisse significative de la rémunération variable 2020 du Directeur général.