

Information relative à la rémunération du président–directeur général d’Eiffage à l’issue du conseil d’administration du 28 février 2024

Politique de rémunération des mandataires sociaux

A. Politique de rémunération du président-directeur général

Cette politique soumise au vote de l’assemblée de du 24 avril 2024 est identique à celle soumise et approuvée à 95,85 % par l’assemblée générale du 19 avril 2023. Elle aurait également vocation à s’appliquer en cas d’évolution du mode de gouvernance de la société notamment en cas de nomination d’un ou plusieurs directeurs généraux délégués.

Éléments de la rémunération	Description de la politique de rémunération Celle-ci est inchangée par rapport à celle présentée à l’assemblée générale du 19 avril 2023
Rémunération fixe	900 000 euros Montant inchangé depuis quinze ans
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 Élément inchangé
Rémunération variable pluriannuelle en numéraire	Néant Élément inchangé
Rémunération exceptionnelle	Néant Élément inchangé
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 Élément inchangé
Rémunération au titre du mandat d’administrateur	Néant Élément inchangé
Avantages de toute nature	Véhicule de fonction Élément inchangé
Indemnité de départ	Néant Élément inchangé
Indemnité de non-concurrence	Néant Élément inchangé
Dispositif de restitution de la rémunération variable de court terme	Néant Élément inchangé
Régime de retraite supplémentaire	Néant Élément inchangé

Description de la rémunération variable annuelle de M. de Ruffray, identique à celle soumise et approuvée à 95,85 % par l'assemblée générale du 19 avril 2023

Critères	Description de la politique de rémunération concernant la rémunération variable soumise à l'assemblée générale du 24 avril 2024	
E1 (économique)	3 % de la part du résultat opérationnel courant au-delà de celui de l'année précédente	Le critère est plafonné à 40 % de la rémunération annuelle fixe avec un plancher à 0 euro
Aucune évolution du critère E1 sur un an		
E2 (économique)	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)	Le critère est plafonné à 40 % de la rémunération annuelle fixe avec un plancher à 0 euro
Aucune évolution du critère E2 sur un an		
E3 (économique)	3 % de la variation du besoin en fonds de roulement du Groupe	Le critère est plafonné à 40 % de la rémunération annuelle fixe avec un plancher à 0 euro
Aucune évolution du critère E3 sur un an		
	Part extra-financière déterminée sur la base de six indicateurs quantitatifs (5 % par sous-critère) complétés par l'appréciation par le conseil d'administration de la performance du mandataire social sur deux enjeux fondamentaux (5 % chacun) soit un total de 40 % pour ce critère.	
	<p>Social</p> <ul style="list-style-type: none"> - Santé et sécurité au travail mesurées par l'évolution du taux de fréquence d'accidents en France* qui doit être inférieur à celui de l'année précédente (5 %) ; - Cohésion du Groupe autour de l'actionariat salarié mesurée par le taux de souscripteurs de la dernière campagne annuelle qui doit avoir progressé par rapport à la campagne précédente (5 %) ; - Féminisation de l'encadrement mesuré par le taux de femmes parmi les cadres en France* qui doit avoir progressé sur un an (5 %). 	
EF4 (extra-financier)	<p>Environnement</p> <ul style="list-style-type: none"> - Intensité carbone du chiffre d'affaires mesuré par le BEGES rapporté au chiffre d'affaires consolidé. Le taux de l'année écoulée doit être inférieur à celui de l'année précédente (5 %) ; - Alignement à la taxonomie mesuré par le pourcentage de chiffre d'affaires aligné qui doit être en augmentation sur un an (5 %) ; <p>Gouvernance</p> <p>Tous les membres du conseil d'administration doivent avoir reçu au moins une formation en matière de RSE (Responsabilité sociale et environnementale) en particulier sur les sujets climatiques au cours de l'exercice de référence (5 %).</p> <p>Enjeux fondamentaux</p> <p>Le conseil d'administration appréciera la performance du mandataire social quant au déploiement de la feuille de route stratégique du Groupe (5 %) et quant à sa cohérence autour de ses valeurs telles que décrites dans le DEU (5 %)</p>	<p>Chacun des 8 items à un poids unitaire de 5 %.</p> <p>Le critère est plafonné à 40 % de la rémunération annuelle fixe avec un plancher à 0 euro</p>
Aucune évolution du critère EF4 sur un an		

*Précision sur l'item de la DPEF visé

Description des conditions de M. de Ruffray en cas d'attribution gratuite d'actions de performance, inchangées par rapport aux éléments approuvés à 95,85 % par l'assemblée générale du 19 avril 2023

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 quatre critères quantitatifs (externes et internes) dont trois économiques et un environnemental. 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, inchangés par rapport aux éléments approuvés à 95,85 % par l'assemblée générale du 19 avril 2023

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 qu'au dirigeant mandataire social.

Critère	Poids dans la formule	Composition
C1 Critère économique interne basé sur l'évolution du bénéfice net par action (BPA) Ce critère est inchangé	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'actions 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.
C2 Critère économique externe relatif basé sur l'évolution du cours de bourse d'Eiffage en comparaison du CAC 40 Ce critère est inchangé	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'actions 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.
C3 Critère économique externe basé sur l'évolution du cours de bourse d'Eiffage Ce critère est inchangé	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 comprise entre + 5 % et 0 %, 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.
C4 Critère environnemental basé sur l'évolution de l'intensité carbone d'Eiffage en France Ce critère est inchangé	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

Critère	Poids dans la formule	Composition
		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.
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
Condition de présence		<p>Sous réserve des exceptions prévues aux i) et ii) ci-dessous (et hors cas de décès et invalidité), le bénéficiaire perd son droit à attribution gratuite d'actions en cas de cessation du mandat social liant le bénéficiaire à la société ou à une société liée (au sens de l'article L.225-197-2 du code de commerce) pendant la période d'acquisition :</p> <ul style="list-style-type: none"> • en cas de démission du mandat social, à compter du jour de la réception par la société de la lettre de démission de l'intéressé ou le jour de sa remise en main propre à un représentant habilité de la société ; • en cas de révocation du mandat social, à compter du jour de la réunion de l'organe social décidant sa révocation si le bénéficiaire y participe, ou s'il n'y participe pas, de la date de réception de la notification de cette décision et ce, notwithstanding l'existence éventuelle d'un préavis, qu'il soit effectué ou non, ou toute contestation éventuelle par le bénéficiaire de sa révocation et/ou des motifs de celle-ci ; • en cas de non-renouvellement du mandat social, à compter de la date d'échéance dudit mandat. <p>Toutefois :</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) le bénéficiaire qui se trouverait dans l'une des hypothèses visées ci-dessus mais qui resterait ou serait lié par ailleurs, pendant toute la période d'acquisition, à la société ou à une société liée au sens de l'article L.225-197-2 du Code de commerce par un autre mandat social ou un contrat de travail conserverait son droit à attribution gratuite d'actions ; (ii) par dérogation à ce qui précède en cas de départ ou de mise en retraite, le bénéficiaire conservera son droit à attribution gratuite d'actions, sous réserve du respect des conditions de performance et de conservation.

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 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 et son modèle d'affaire.

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 et sont soumis à des plafonds et sous-plafonds. Ces critères ne comportent pas de minimum garanti. Eiffage S.A. 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 dans le document d'enregistrement universel.

Critères	Nature	Positionnement	Plafond
Progression du résultat opérationnel courant au-delà de celui de l'année précédente	Performance financière	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	Rémunération variable annuelle	Plafonné à 40 % de la rémunération annuelle fixe
Variation du besoin en fonds de roulement du Groupe	Performance financière	Rémunération variable annuelle	Plafonné à 40 % de la rémunération annuelle fixe
Critères extra-financiers	Performance extra-financière	Rémunération variable annuelle	Plafonné à 40 % de la rémunération annuelle fixe
Plafonnement de la rémunération variable annuelle		Rémunération variable annuelle	Plafonné à 140 % de la rémunération annuelle fixe
Évolution du bénéfice net par action sur trois ans	Performance financière	Rémunération de long terme en actions	Plafonné lors de l'attribution initiale à 200 % de la rémunération annuelle fixe
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
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
Évolution de l'intensité carbone d'Eiffage sur trois ans	Performance extra-financière liée au changement climatique	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 en actions			Plafonné lors de l'attribution initiale à 200 % de la rémunération annuelle fixe

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 24 avril 2024.

B. Rémunération totale et avantages de toute nature versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre du même exercice au 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 versée au cours ou attribuée au titre de l'exercice 2023 figure dans les tableaux suivants.

Concernant M. de Ruffray, au titre de sa fonction de président-directeur général sur l'année 2023, 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 19 avril 2023 est détaillée ci-dessous et sera soumise à l'approbation de l'assemblée générale mixte du 24 avril 2024 (vote ex post individuel sur les éléments grisés). Il est rappelé que le versement des éléments de rémunération variable attribués au titre de l'exercice 2023 est conditionné au vote positif de l'assemblée générale qui se tiendra le 24 avril 2024, conformément aux dispositions de l'article L.22-10-34 II du code de commerce.

La politique de rémunération du président-directeur général d'Eiffage a été approuvée par l'assemblée générale mixte d'Eiffage du 19 avril 2023. Les détails ci-dessous découlent de la stricte application de cette politique approuvée en assemblée générale. Concernant les attributions gratuites d'actions, il est précisé que l'autorisation en cours prévoit, conformément aux 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.

Éléments de la rémunération versée ou attribuée	Montants versés au cours ou attribués au titre de 2022 ou valorisation comptable approuvée à 96,59 % par l'assemblée générale du 19 avril 2023)	Présentation	Montants versés au cours ou attribués au titre de 2023 ou valorisation comptable soumise au vote de l'assemblée générale du 24 avril 2024 (conformément à la politique de rémunération approuvée à 95,85 % par l'assemblée générale du 19 avril 2023)
Rémunération fixe	900 000 euros	Montant fixe depuis la nomination de M. de Ruffray et inchangé depuis 15 ans pour le président-directeur général d'Eiffage	900 000 euros
Rémunération variable annuelle (plafonnée à 140 % de la rémunération annuelle fixe)	1 260 000 euros (versé en 2023)	La rémunération variable de M. de Ruffray est fonction de critères quantitatifs et qualitatifs ⁽²⁾	1 260 000 euros ⁽¹⁾
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)	1 353 000 euros (valorisation comptable)	M. de Ruffray a bénéficié d'une attribution de 33 000 actions gratuites sous condition de performance ⁽³⁾ économiques et environnementales au titre de 2023	1 485 000 euros (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
Rémunération en qualité d'administrateur	Néant	M. de Ruffray ne perçoit pas de rémunération en qualité d'administrateur	Néant
Avantages de toute nature	2 544 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 24 avril 2024 à la résolution qui porte sur les éléments de rémunération versés au cours de l'exercice 2023 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 la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale du 19 avril 2023.

(3) Ces conditions de performance sont détaillées dans les paragraphes suivants.

Note : La rémunération variable annuelle représente 140 % de la rémunération fixe et la valorisation comptable des actions attribuées gratuitement représente 165 % de la rémunération fixe.

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 2023 est détaillée ci-dessous et s'articule autour de quatre composantes dont trois économiques et une extra-financière. 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 annuelle qui est plafonnée à 140 % de la rémunération annuelle fixe de 2023, inchangée depuis 2008	Attribué au titre de 2023 et soumis au vote de l'assemblée générale du 24 avril 2024 conformément à la politique de rémunération approuvée à 95,85 % par l'assemblée générale du 19 avril 2023	Ventilation	Rappel du montant versé en 2023 et approuvé à 96,59 %
E1	3 % de la part du résultat opérationnel courant au-delà de celui de l'année précédente ⁽¹⁾ Plancher à 0 et plafonné à 40 % de la rémunération fixe	360 000 euros $3\% \times (2\,403 - 2\,212) \text{ M€} = 573\,000 \text{ €}$ Plafonné à 360 000 €	29 %	360 000 euros
E2	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) ⁽²⁾ Plancher à 0 et plafonné à 40 % de la rémunération fixe	360 000 euros $1,5\% \times (1\,013 - [10\% \times (6\,176 + 6\,455) / 2])$ Soit $1,5\% \times 381 \text{ M€} = 572\,175 \text{ €}$ Plafonné à 360 000 €	29 %	360 000 euros
E3	3 % de la variation du besoin en fonds de roulement du Groupe Plancher à 0 et plafonné à 40 % de la rémunération fixe	360 000 euros $3\% \times 359 \text{ M€} = 1\,077\,000 \text{ €}$ Plafonné à 360 000 €	29 %	360 000 euros
EF4	Part extra-financière déterminée sur la base de six indicateurs quantitatifs (5 % par sous-critère) complétés par l'appréciation par le conseil d'administration de la performance du mandataire social sur deux enjeux fondamentaux (5 % chacun) soit un total de 40 % pour ce critère. <u>Social</u> - Santé et sécurité au travail mesuré par l'évolution du taux de fréquence d'accidents en France ⁽⁴⁾ qui doit être inférieur à celui de l'année précédente (5 %); - Cohésion du Groupe autour de l'actionnariat salarié mesurée par le taux de souscripteurs de la dernière campagne annuelle qui doit avoir progressé par rapport à la campagne précédente (5 %); - Féminisation de l'encadrement mesuré par le taux de femmes parmi les cadres en France ⁽⁴⁾ qui doit avoir progressé sur un an (5 %). <u>Environnement</u> - Intensité carbone du chiffre d'affaires mesuré par le BEGES rapporté au chiffre d'affaires consolidé. Le taux de l'année écoulée doit être inférieur à celui de l'année précédente (5 %); - Alignement à la taxonomie mesuré par le pourcentage de chiffre d'affaires aligné qui doit être en augmentation sur un an (5 %); <u>Gouvernance</u> Tous les membres du conseil d'administration doivent avoir reçu au moins une formation en matière de RSE (Responsabilité sociétale et environnementale) en particulier sur les sujets climatiques au cours de l'exercice de référence (5 %). <u>Enjeux fondamentaux</u> Le conseil d'administration appréciera la performance du mandataire social (i) quant au déploiement de la feuille de route stratégique du Groupe (5 %) et (ii) quant à sa cohérence autour de ses valeurs telles que décrites dans le DEU (5 %) Chacun des 8 items a un poids unitaire de 5 % Plancher à 0 et plafonné à 40 % de la rémunération fixe	315 000 euros <u>Social</u> Taux 2023 de 5,02 < taux 2022 de 5,58 = 45 000 euros Taux 2023 de 71,90 % < taux 2022 de 73,30 % = 0 euro Taux 2023 de 21,10 % > taux 2022 de 20,22 % = 45 000 euros <u>Environnement</u> Taux 2023 de 32,61 < taux 2022 de 35,87 = 45 000 euros Taux 2023 de 21,90 % > taux 2022 de 16,70 % = 45 000 euros <u>Gouvernance</u> Condition remplie = 45 000 euros <u>Enjeux fondamentaux</u> i) = 45 000 euros ⁽⁵⁾ ii) = 45 000 euros ⁽⁵⁾	25 %	300 000 euros
	Total en euros	1 395 000 euros	112 %	1 380 000 euros
	Écrêtement de la rémunération variable au plafond de 140 % de la rémunération fixe ⁽³⁾	- 135 000 euros	- 12 %	- 120 000 euros
	Total en euros après écrêtement	1 260 000 euros	100 %	1 260 000 euros

(1) 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.

(2) 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.

(3) 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.

(4) Précision sur l'item de la DPEF visé

(5) Précisions dans les paragraphes ci dessous

Au-delà des critères quantitatifs basés sur des indicateurs publiés dans la DPEF, le comité des nominations et des rémunérations a statué sur la performance du mandataire social quant aux deux enjeux fondamentaux prévus dans la composante EF4.

Sur le déploiement de la feuille de route stratégique du Groupe, le conseil a tenu compte de la prise de commandes exceptionnelle de l'année, des acquisitions réalisées en Travaux, du renforcement du portefeuille de Concessions et de l'obtention de la validation par la SBTi des objectifs court terme du Groupe (respect de la trajectoire 1,5°C). Quant à la cohérence du Groupe autour de ses valeurs, le conseil a constaté que le président-directeur général incarnait toutes les valeurs de la charte et avait contribué à la préservation de ces valeurs au sein du Groupe, à l'heure où les effectifs augmentaient fortement. Le conseil a également souligné l'agilité dont le Groupe avait fait preuve dans le cadre de la crise de l'immobilier, tout en préservant l'emploi.

Au titre de l'exercice 2023, et dans le respect de la politique de rémunération ci-dessus rappelée et approuvée par l'assemblée générale du 19 avril 2023, le conseil du 28 février 2024 a, sur proposition du comité des nominations et rémunérations, après un débat et un vote fixé la rémunération variable au titre de l'exercice 2023, de M. de Ruffray président-directeur général, à 1 260 000 euros (identique à l'exercice 2022), au vu de la réalisation des critères de performance.

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 24 avril 2024 à la résolution qui porte sur les éléments de rémunération versés au cours de l'exercice 2023 ou attribués au titre du même exercice.