

Eiffage
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 6 mars 2023
17 :45

Information relative à la rémunération du président-directeur général d'Eiffage à l'issue du conseil d'administration du 22 février 2023

Politique de rémunération des mandataires sociaux

A. Politique de rémunération du président-directeur général

Cette politique est soumise à l'approbation de l'assemblée générale du 19 avril 2023. Elle évolue par rapport à celle soumise et approuvée par l'assemblée générale du 20 avril 2022 en intégrant pour le critère extra financier de la rémunération variable de court terme un niveau d'exigence et de transparence renforcé. Elle comporte désormais également un nombre de critères élargi à la suite de la réalisation d'une étude comparative et des suggestions de diverses parties prenantes. Cette évolution intègre des critères en lien avec les objectifs climatiques de l'entreprise. Ces critères, définis de manière précise, reflètent les enjeux sociaux et environnementaux les plus importants pour l'entreprise et sont très majoritairement quantifiables.

Les différences entre la politique soumise au vote de l'assemblée de 2022 et celle de 2023 sont détaillées ci-dessous.

Cette politique 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 et des évolutions par rapport à celle présentée à l'assemblée générale du 20 avril 2022
Rémunération fixe	900 000 euros Montant inchangé depuis 15 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 Critère avec un changement relatif au calcul du critère lié à la performance extra financière
Rémunération variable pluriannuelle en numéraire	Néant Élément inchangé
Rémunération	Néant

exceptionnelle	Elément 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. Elément inchangé
Rémunération au titre du mandat d'administrateur	Néant Elément inchangé
Avantages de toute nature	Véhicule de fonction Elément inchangé
Indemnité de départ	Néant Elément inchangé
Indemnité de non-concurrence	Néant Elément inchangé
Dispositif de restitution de la rémunération variable de court terme	Néant Critère inchangé
Régime de retraite supplémentaire	Néant Elément inchangé

Description de la rémunération variable annuelle de M. de Ruffray qui est identique à celle soumise et approuvée par l'assemblée générale du 22 avril 2022 sauf pour le critère EF4 (anciennement B3) qui a évolué conformément aux recommandations de place avec la prise en compte granulaire d'éléments majoritairement quantitatifs et directement en lien avec la DPEF et les objectifs du Groupe.

Critères	Description de la politique de rémunération concernant la rémunération variable soumise à l'assemblée générale du 19 avril 2023	
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 sur un an (anciennement B1)		
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 sur un an (anciennement B2)		
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 sur un an (anciennement B4)		
EF4 (extra-financier)	Part extra-financière déterminée sur la base de 6 indicateurs quantitatifs (5 % par sous-critère) complétés par l'appréciation par le conseil d'administration de la performance du mandataire	Chacun des 8 items a un poids unitaire de 5 %.

social sur deux enjeux fondamentaux (5 % chacun) soit un total de 40 % pour ce critère.

Social

- Santé et sécurité au travail mesuré par l'évolution du taux de fréquence d'accidents 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 qui doit avoir progressé sur un an (5 %).

Environnement

- 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 %) ;

Gouvernance

Tous les membres du conseil d'administration doivent avoir reçu au moins une formation en matière de RSE (Responsabilité sociétale et environnementale) et en particulier les sujets climatiques au cours de l'exercice de référence (5 %).

Enjeux fondamentaux

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 %)

Nouveau critère extra-financier (remplace l'ancien critère B3)

Aucune évolution du plafond global de la somme des critères E1, E2, E3 et EF4 à 140 % de la rémunération annuelle fixe

Le critère est plafonné à 40 % de la rémunération annuelle fixe avec un plancher à 0 euro

Ancien critère B3 à des fins de comparaison

B3 Part extra-financière 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

Le critère est plafonné à 40 % de la rémunération annuelle fixe avec un plancher à 0 euro

Description des conditions de M. de Ruffray en cas d'attribution gratuite d'actions de performance qui sont inchangés par rapport aux éléments approuvés par l'assemblée générale du 20 avril 2022

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 qui sont inchangés par rapport aux éléments approuvés par l'assemblée générale du 20 avril 2022

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)	50 %	<p>Il aura pour objet de mesurer l'évolution du bénéfice net par action d'Eiffage sur la période du plan.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>En dessous de + 10 %, ce critère n'est pas atteint et cette partie de l'attribution est caduque.</p>
Aucune modification 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 %	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
Aucune modification du critère C2 sur un an		
C3 Critère économique externe basé sur l'évolution du cours de bourse d'Eiffage	20 %	<p>Il aura pour objet de mesurer la performance du cours de bourse d'Eiffage en valeur absolue sur la période du plan.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>En cas de baisse du cours d'Eiffage, ce critère n'est pas atteint et cette partie de l'attribution devient caduque.</p>
Aucune modification du critère C3 sur un an		
C4 Critère environnemental basé sur l'évolution de l'intensité carbone d'Eiffage en France	10 %	<p>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.</p> <p>Si l'intensité carbone d'Eiffage diminue d'au moins 5 %, ce critère de performance est atteint.</p> <p>Si elle diminue de moins de 5 %, ce critère est atteint partiellement et le nombre d'actions attribué définitivement baisse linéairement</p>

	<p>jusqu'à 33 % de l'attribution.</p> <p>Si l'intensité carbone d'Eiffage augmente, ce critère n'est pas atteint et cette partie de l'attribution devient caduque.</p>
Aucune modification du critère C4 sur un an	
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, nonobstant (i) l'existence éventuelle d'un préavis, qu'il soit effectué ou non, ou (ii) 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 : <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 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 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.

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	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
Critères extra-financiers	Performance extra-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
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
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	Rémunération de long terme en actions	Plafonné lors de l'attribution initiale à 200 % de la rémunération annuelle fixe
Plafonnement de la rémunération			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 19 avril 2023.

B. Rémunération totale et avantages de toute nature versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre du même exercice aux mandataires sociaux

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 2022 figure dans les tableaux suivants.

Concernant M. de Ruffray, au titre de sa fonction de président-directeur général sur l'année 2022, 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 20 avril 2022 est détaillée ci-dessous et sera soumise à l'approbation de l'assemblée générale mixte du 19 avril 2023 (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 2022 est conditionné au vote positif de l'assemblée générale qui se tiendra le 19 avril 2023, 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 20 avril 2022. 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 attribués au titre de 2021 ou valorisation comptable approuvée à 95,4 % par l'assemblée générale du 20 avril 2022)	Présentation	Montants attribués au titre de 2022 ou valorisation comptable soumise au vote de l'assemblée générale du 19 avril 2023 (conformément à la politique de rémunération approuvée à 97,31 % par l'assemblée générale du 20 avril 2022)
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 2022 après le vote positif à 95,4 % de l'assemblée générale d'avril 2022)	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)	1 799 080 euros (valorisation comptable)	M. de Ruffray a bénéficié d'une attribution de 33 000 actions gratuites sous condition de performance (3) économiques et environnementaux au titre de 2022	1 353 000 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 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 19 avril 2023 à la résolution qui porte sur les éléments de rémunération versés au cours de l'exercice 2022 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 20 avril 2022.

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

Note : La rémunération variable annuelle représente 140 % de la rémunération fixe et la valorisation comptable décrite dans les comptes consolidés des actions attribuées gratuitement représente 150 % 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 2022 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 2022, inchangée depuis 2008	Attribué au titre de 2022 soumis au vote de l'assemblée générale du 19 avril 2023 conformément à la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale du 20 avril 2022	Ventilation	Rappel du montant versé en 2022 au titre de 2021 et approuvé par l'assemblée générale du 20 avril 2022
B1	3 ‰ de la part du résultat opérationnel courant au-delà de celui de l'année précédente (1) Plancher à 0 Plafonné à 40 % de la rémunération fixe	360 000 euros $3 ‰ \times (2\,212 - 1\,919)$ M€ = 879 000 € Plafonné à 360 000 €	29 %	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) (2) Plancher à 0 Plafonné à 40 % de la rémunération fixe	360 000 euros $1,5 ‰ \times (896 - [10 ‰ \times (6\,176 + 5\,569) / 2])$ Soit $1,5 ‰ \times 309$ M€ = 463 125 € Plafonné à 360 000 €	29 %	350 250 euros
B3	Part extra-financière et déterminée par le conseil au regard de différents critères 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 Plancher à 0 Plafonné à 40 % de la rémunération fixe	300 000 euros	24 %	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 $3 ‰ \times 223$ M€ = 669 000 € Plafonné à 360 000 €	29 %	360 000 euros
	Écrêtement de la rémunération variable au plafond de 140 % de la rémunération fixe (3)	120 000 euros	- 10 %	- 110 250 euros
	Total en euros après écrêtement	1 260 000 euros	100 %	1 260 000 euros

Notes :

(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.

Pour déterminer cette composante B3, le comité des nominations et des rémunérations a examiné l'évolution d'indicateurs extra-financiers inclus dans la DPEF et a notamment apprécié la baisse du taux de fréquence des accidents au travail, la diminution des émissions de gaz à effet de serre, l'augmentation du taux de souscription à l'actionnariat salarié, facteur de cohésion du Groupe, ainsi que l'augmentation du taux de féminisation de l'encadrement. Le comité a également pris en compte dans son appréciation deux initiatives particulières : une première formation du conseil d'administration aux enjeux climatiques en 2022 et la production du premier rapport d'alignement à la taxonomie européenne concomitamment à la publication des comptes annuels 2022. Enfin le renforcement significatif du portefeuille de concessions en 2022, en ligne avec la feuille de route stratégique du Groupe constitue un accomplissement majeur de l'année.

Au titre de l'exercice 2022, et dans le respect de la politique de rémunération ci-dessus rappelée et approuvée par l'assemblée générale du 20 avril 2022, le conseil du 22 février 2023 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 au titre de l'exercice 2022, de M. de Ruffray président-directeur général, à 1 260 000 euros (montant qui après écrêtement est identique à celui de l'exercice 2021).

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 19 avril 2023 à la résolution qui porte sur les éléments de rémunération versés au cours de l'exercice 2022 ou attribués au titre du même exercice à M. de Ruffray.