

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 24 février 2022
17 :45

Information relative à la rémunération du président-directeur général d'Eiffage à l'issue du conseil d'administration du 23 février 2022

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 20 avril 2022. Elle est identique à celle soumise et validée par l'assemblée générale du 21 avril 2021 qui avait validé les conditions de performance des attributions d'actions gratuites avec un niveau d'exigence renforcé et un 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 de 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 21 avril 2021

Critères	Description de la politique de rémunération concernant la rémunération variable soumise à l'assemblée générale du 20 avril 2022	
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 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*	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

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 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 %	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 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 %	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.
Aucune modification du critère C2 sur un an		
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 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.
Aucune modification du critère C3 sur un an		
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.
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		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 : 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 :

- 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	Critères de performance clairs, détaillés et variés de nature financière et non financière		
	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
Evolution 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

b. Politique de rémunération des administrateurs

L'assemblée générale d'Eiffage du 17 avril 2013 a fixé 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 avec une société du groupe. Le préavis et les conditions de résiliation de ce contrat sont ceux du droit commun (préavis de résiliation de 3 mois).
- les représentants des salariés sont titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée depuis plus de 30 ans avec des sociétés du groupe. Le préavis et les conditions de résiliation de leur 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 20 avril 2022.

La politique de rémunération des administrateurs soumise à l'approbation de l'assemblée générale du 20 avril 2022 est identique à celle approuvée par l'assemblée générale du 21 avril 2021.

Rôle	Montant unitaire	Clé de répartition
Membre du conseil	33 000 euros	
Présidence d'un comité	33 000 euros	
Membre d'un comité	16 500 euros	Nombre de réunions du conseil ou du comité auxquelles il a assisté / nombre total de réunions du conseil ou du comité concerné
Censeur	22 000 euros	
Censeur membre d'un comité	11 000 euros	
Vice-président administrateur référent	99 000 euros	Nombre de réunions du conseil auxquelles il a assisté / nombre total de réunions du conseil

Note : Il n'y a actuellement pas de censeur ni de vice-président administrateur référent.

Les informations relatives à l'assiduité des administrateurs sont celles qui figurent dans le document d'enregistrement universel.

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 20 avril 2022.

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 2021 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 2021 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 21 avril 2021. 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 2021, 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 21 avril 2021 est détaillée ci-dessous et sera soumise à l'approbation de l'assemblée générale mixte du 20 avril 2022 (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.

La manière dont la rémunération totale respecte la politique de rémunération adoptée, y compris la manière dont elle contribue aux performances à long terme de la société est détaillée dans le document d'enregistrement universel. Lors de l'assemblée générale du 21 avril 2021, la politique de rémunération du président-directeur général a été approuvée à 97,93 % et les éléments fixes variables et exceptionnels composant la rémunération totale de Monsieur Benoît de Ruffray ont été approuvée à 91,85 %.

Éléments de la rémunération versée ou attribuée	Montants attribués au titre de 2020 ou valorisation comptable soumis et approuvé à 91,85 % par l'assemblée générale du 21 avril 2021	Présentation	Montants attribués au titre de 2021 ou valorisation comptable soumis au vote de l'assemblée générale du 20 avril 2022 (conformément à la politique de rémunération approuvée à 97,93 % par l'assemblée générale du 21 avril 2021)
Rémunération fixe	900 000 euros volontairement réduit à 862 500 euros ⁽⁴⁾	Montant fixe depuis la nomination de M. de Ruffray.	900 000 euros
Rémunération variable annuelle (plafonnée à 140 % de la rémunération annuelle fixe)	720 000 euros (versé en 2021 après le vote positif de l'assemblée générale)	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)	541 200 euros (valorisation comptable)	M. de Ruffray a bénéficié d'une attribution de 32 800 actions gratuites sous conditions de performance ⁽³⁾ économiques et environnementaux au titre de 2021	1 799 080 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 20 avril 2022 à la résolution qui porte sur les éléments de rémunération versés au cours de l'exercice 2021 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 21 avril 2021.

(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 au titre de 2019.

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 199 % 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 annuelle de M. de Ruffray au titre de 2021 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 2021, inchangée depuis 2008	Attribué au titre de 2021 soumis au vote de l'assemblée générale du 20 avril 2022 conformément à la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale du 21 avril 2021	Ventilation	Rappel du montant versé en 2021 au titre de 2020 et approuvé par l'assemblée générale du 21 avril 2021
B1	3 % de la part du résultat opérationnel courant au-delà de celui de l'année précédente ⁽⁴⁾ Plancher à 0 Plafonné à 40 % de la rémunération fixe	360 000 euros $3 \% \times (1\,919 - 1\,263) \text{ M euros} = 1\,968\,000$ euros Plafonné à 360 000 euros	29 %	0 euro
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) ⁽³⁾ Plancher à 0 Plafonné à 40 % de la rémunération fixe	350 250 euros $1,5 \% \times (777 - [10 \% \times (5\,301 + 5\,569) / 2])$ Soit $1,5 \% \times 233,5 \text{ M euros} = 350\,250$ euros	27 %	0 euro
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 ⁽²⁾ Plancher à 0 Plafonné à 40 % de la rémunération fixe	300 000 euros	24 %	360 000 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 $3 \% \times 234 \text{ M euros} = 702\,000$ euros Plafonné à 360 000 euros	29 %	360 000 euros
	Ecrêtement de la rémunération variable au plafond de 140 % de la rémunération fixe ⁽¹⁾	- 110 250 euros	- 9 %	/
Total en euros		1 370 250 euros		720 000 euros
Total en euros après écrêtement		1 260 000 euros	100 %	720 000 euros

Notes :

- (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 s'est basé sur la note obtenue au classement du climate change du CDP (maintenue à A- malgré le durcissement des critères) ; la bonne capacité à mobiliser les équipes, la gestion de la crise sanitaire, l'amélioration quoique légère de la mixité conformément au plan d'actions avec la prise de conscience des enjeux (rôle de la direction générale dans la mise en œuvre des objectifs du plan d'actions) et la belle performance économique du groupe au-delà de 2019.
- (3) 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.
- (4) 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.

Au titre de l'exercice 2021, et dans le respect de la politique de rémunération ci-dessus rappelée et approuvée l'assemblée générale du 21 avril 2021, le conseil du 23 février 2022 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 2021, de M. de Ruffray président-directeur général, à 1 260 000 euros (contre 720 000 euros pour l'exercice 2020). 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.

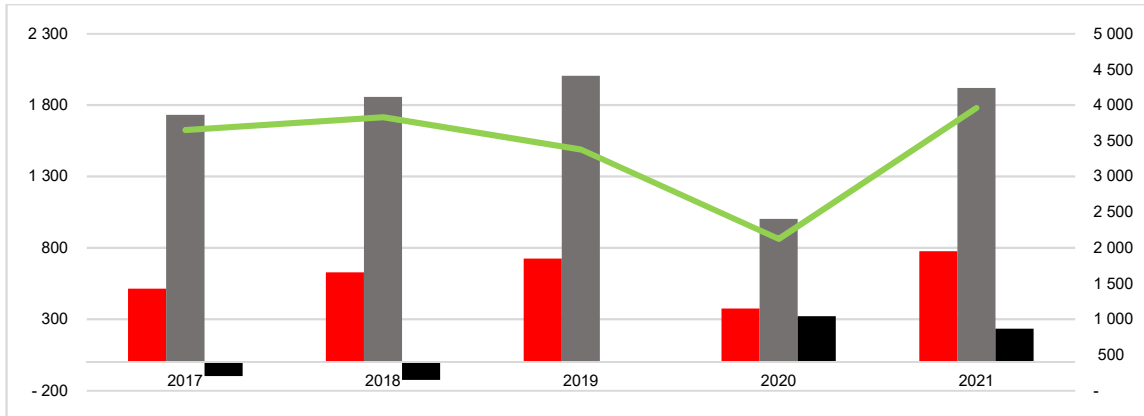
Les dirigeants mandataires sociaux ne bénéficient ni de prime d'arrivée, ni d'indemnité de départ, ni d'engagements complémentaires de retraite spécifiques.

Conformément à la législation, la part variable annuelle de cette rémunération ne sera versée à M. de Ruffray qu'après un vote favorable de l'assemblée générale des actionnaires d'Eiffage du 20 avril 2022 à la résolution qui porte sur les éléments de rémunération versés au cours de l'exercice 2021 ou attribués au titre du même exercice à M. de Ruffray.

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

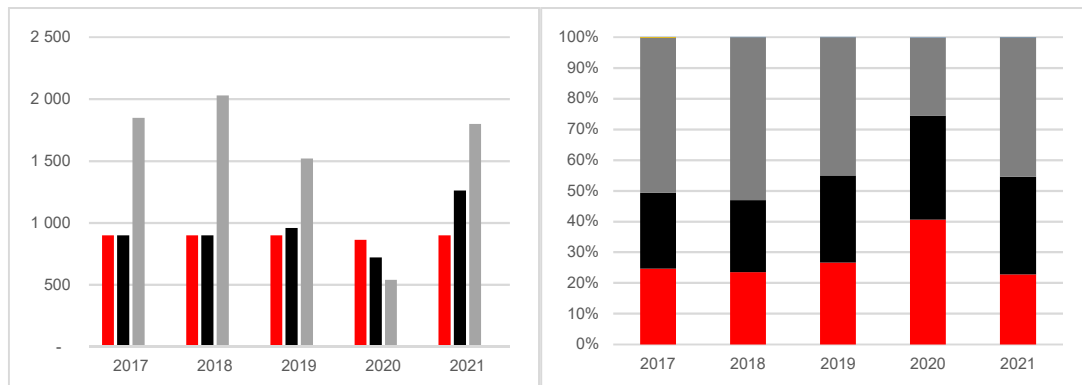
L'évolution des agrégats pris en compte dans la formule de la rémunération variable annuelle est rappelée ci-dessous ainsi que celle des éléments de rémunération du dirigeant mandataire social. Ces graphiques permettent une mise en perspective de la forte relation entre la performance financière de la société dans la durée et la rémunération du mandataire social.

Evolution des principaux indicateurs financiers utilisés dans les formules de performance et de la rémunération complète du mandataire social



Résultat net part du Groupe en millions d'euros (axe de gauche) █
 Résultat opérationnel courant en millions d'euros (axe de gauche) █
 Trésorerie nette générée par la variation du besoin en fonds de roulement en millions d'euros (axe de gauche) █
 Total rémunération (fixe + variable court terme + valorisation AGA) en millier d'euros (axe de droite) █

Evolution de la composition de la rémunération complète du mandataire social



Rémunération fixe █
 Rémunération variable annuelle █
 Valorisation d'actions attribuées gratuitement sous conditions de performance █