

Vélizy-Villacoublay, le 5 mars 2025

17 :40

## **Information relative à la rémunération du président-directeur général d'Eiffage à l'issue du conseil d'administration du 26 février 2025**

### **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 23 avril 2025. Elle est modifiée par rapport à celle validée par l'assemblée générale du 24 avril 2024 à 94,42 %. Les modifications visent à maintenir une rémunération d'ensemble attractive pour le président-directeur général, en ligne avec les pratiques du marché et tenant compte de l'évolution de la taille du Groupe. Il est rappelé que la rémunération fixe était inchangée depuis 2005.

Les travaux du comité des nominations et des rémunérations et du conseil d'administration se sont appuyés sur une étude comparative de rémunérations et les retours de parties prenantes (actionnaires et agences de conseil en vote).

Le détail de ces modifications, qui ne prendront effet qu'après un vote favorable de l'assemblée générale mixte du 23 avril 2025 à la résolution qui porte sur la politique de rémunération du président-directeur général, figure ci-dessous.

Concernant la rémunération fixe :

- Au regard de l'évolution de la taille du Groupe et de la stabilité depuis 19 ans de la rémunération fixe du président-directeur général, le conseil, sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations, a décidé de porter la rémunération fixe de 900 000 euros à 1 000 000 euros.

Concernant la rémunération variable annuelle :

- Pour tenir compte des retours de parties prenantes, le conseil, sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations a décidé de supprimer la mutualisation des quatre critères pesant 40 % chacun et, dans une volonté de rééquilibrage des éléments de rémunération variable, de porter le plafond de rémunération variable court terme de 140 % à 160 %, les quatre critères étant inchangés. Le plafond ainsi relevé ne pourra être atteint que si chaque critère économique ou extra-financier atteint son maximum.

Concernant la rémunération variable de long terme :

- Dans une volonté de rééquilibrage des éléments de rémunération variable, le conseil, sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations a décidé de réduire le plafond de rémunération variable long terme de 200 % à 180 %.
- Concernant le critère C4 (Critère environnemental basé sur l'évolution de l'intensité carbone d'Eiffage), il est désormais calculé sur l'intégralité du périmètre consolidé du Groupe, là où il ne visait précédemment que la France. Cette évolution permet un alignement de ce critère environnemental avec les ambitions du Groupe.

Les modifications quantitatives figurent dans le tableau ci-dessous :

	Politique votée à 94,42 % lors de l'assemblée générale du 24 avril 2024		Politique soumise au vote de l'assemblée générale du 23 avril 2025	
	Plafond (en % rémunération fixe)	Plafond en €	Plafond (en % rémunération fixe)	Plafond en €
Rémunération fixe	100 %	900 000	100 %	1 000 000
Rémunération variable annuelle	140 %	1 260 000	160 %	1 600 000
E1	40 %	360 000	40 %	400 000
E2	40 %	360 000	40 %	400 000
E3	40 %	360 000	40 %	400 000
EF4	40 %	360 000	40 %	400 000
Ecrêtement	- 20 %	- 180 000		
Rémunération variable de long terme	200 %	1 800 000	180 %	1 800 000
Somme des plafonds de rémunération variable annuelle et de la rémunération variable de long terme	340 %	3 060 000	340 %	3 400 000
Rémunération maximum		3 960 000		4 400 000

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 Celle-ci est modifiée par rapport à celle présentée à l'assemblée générale du 24 avril 2024
Rémunération fixe	1 000 000 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. Cet élément est plafonné à 160 % de la rémunération annuelle fixe Détail complet ci-dessous
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 180 % de la rémunération annuelle fixe Détail complet ci-dessous
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

Critères	Description de la politique de rémunération concernant la rémunération variable soumise à l'assemblée générale du 23 avril 2025	
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.	
	Social	
	<ul style="list-style-type: none"><li>- 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 %) ;</li><li>- 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 %) ;</li><li>- Féminisation de l'encadrement mesuré par le taux de femmes parmi les cadres en France* qui doit avoir progressé sur un an (5 %).</li></ul>	
EF4 (extra-financier)	Environnement	Chacun des 8 items a un poids unitaire de 5 %.
	<ul style="list-style-type: none"><li>- 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 %) ;</li><li>- Alignement à la taxonomie mesuré par le pourcentage de chiffre d'affaires aligné qui doit être en augmentation sur un an (5 %) ;</li></ul>	Le critère est plafonné à 40 % de la rémunération annuelle fixe avec un plancher à 0 euro
	Gouvernance	
	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 %).	
	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 %)	
Aucune évolution du critère EF4 sur un an		

\*Précision sur l'item de rapport de durabilité visé

## Détail des critères de performance externes et internes et modalités des attributions gratuites d'actions

Item	Description de la politique de rémunération concernant les attributions gratuites d'actions de performance
<b>Plafond lors de l'attribution initiale</b>	Plafond à 180 % de la rémunération annuelle fixe
<b>Critères</b>	Présence de quatre critères quantitatifs (externes et internes) dont trois économiques et un environnemental. Détails ci-dessous
<b>Nombre minimum de titres à conserver jusqu'à la cessation de mandat</b>	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.
<b>Dispositif de restitution de la rémunération de long terme</b>	Néant
<b>Recours à des opérations de couverture</b>	Interdit jusqu'à la cessation de mandat

## Détail des critères de performance externes et internes et modalités des attributions gratuites d'actions

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
<b>C1</b> <b>Critère économique interne</b> <b>basé sur l'évolution du</b> <b>bénéfice net par action</b> <b>(BPA)</b> <b>Ce critère est inchangé</b>	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.
<b>C2</b> <b>Critère économique externe</b> <b>relatif basé sur l'évolution</b> <b>du cours de bourse d'Eiffage</b> <b>en comparaison du CAC 40</b> <b>Ce critère est inchangé</b>	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.
<b>C3</b> <b>Critère économique externe</b> <b>basé sur l'évolution du cours</b> <b>de bourse d'Eiffage</b> <b>Ce critère est inchangé</b>	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.
<b>C4</b> <b>Critère environnemental</b> <b>basé sur l'évolution de</b> <b>l'intensité carbone d'Eiffage.</b> <b>Ce critère prend désormais</b> <b>en compte l'intégralité du</b> <b>périmètre consolidé du</b> <b>Groupe là où il ne visait</b> <b>précédemment que la</b> <b>France.</b> <b>Cette évolution permet un</b> <b>alignement de ce critère RSE</b> <b>avec les ambitions du</b> <b>Groupe</b>	10 %	Il aura pour objet de mesurer l'évolution de l'intensité carbone d'Eiffage du périmètre consolidé 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.

Critère	Poids dans la formule	Composition
<b>Période d'attribution</b>		Trois ans après la date d'attribution initiale
<b>Période de conservation minimum</b>		Deux ans au-delà de la période d'attribution
<b>Condition de présence</b>		<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"> <li>▪ 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 ;</li> <li>▪ 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 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 ;</li> <li>▪ en cas de non-renouvellement du mandat social, à compter de la date d'échéance dudit mandat.</li> </ul> <p>Toutefois,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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 ;</li> <li>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.</li> </ul>

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 telle que décrite dans le document d'enregistrement universel 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'équité 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 dans la suite du document :

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

Critères	Nature	Positionnement	Plafond
<b>Progression du résultat opérationnel courant au-delà de celui de l'année précédente</b>	Performance financière	Rémunération variable annuelle	Plafonné à 40 % de la rémunération annuelle fixe
<b>Part du résultat net part du Groupe qui dépasse 10 % des capitaux propres</b>	Performance financière	Rémunération variable annuelle	Plafonné à 40 % de la rémunération annuelle fixe
<b>Variation du besoin en fonds de roulement du Groupe</b>	Performance financière	Rémunération variable annuelle	Plafonné à 40 % de la rémunération annuelle fixe
<b>Critères extra-financiers</b>	Performance extra-financière	Rémunération variable annuelle	Plafonné à 40 % de la rémunération annuelle fixe
<b>Plafonnement de la rémunération variable annuelle</b>		Rémunération variable annuelle	Plafonné à 160 % de la rémunération annuelle fixe
<b>Évolution du bénéfice net par action sur trois ans</b>	Performance financière	Rémunération de long terme en actions	Plafonné lors de l'attribution initiale à 180 % de la rémunération annuelle fixe
<b>Évolution du cours de bourse d'Eiffage en comparaison du CAC 40</b>	Performance boursière relative	Rémunération de long terme en actions	Plafonné lors de l'attribution initiale à 180 % de la rémunération annuelle fixe
<b>Évolution du cours de bourse d'Eiffage sur trois ans</b>	Performance boursière absolue	Rémunération de long terme en actions	Plafonné lors de l'attribution initiale à 180 % de la rémunération annuelle fixe
<b>Évolution de l'intensité carbone d'Eiffage sur trois ans</b>	Performance extra-financière liée au changement climatique	Rémunération de long terme en actions	Plafonné lors de l'attribution initiale à 180 % de la rémunération annuelle fixe
<b>Plafonnement de la rémunération de long terme en actions</b>			Plafonné lors de l'attribution initiale à 180 % de la rémunération annuelle fixe

## 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 2024 figure dans les tableaux suivants.

Concernant M. de Ruffray, au titre de sa fonction de président-directeur général sur l'année 2024, 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 24 avril 2024 est détaillée ci-dessous et sera soumise à l'approbation de l'assemblée générale mixte du 23 avril 2025 (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 2024 est conditionné au vote positif de l'assemblée générale qui se tiendra le 23 avril 2025, 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 24 avril 2024. 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 2023 ou valorisation comptable approuvée à 95,60 % par l'assemblée générale du 24 2024)	Présentation	Montants versés au cours ou attribués au titre de 2024 ou valorisation comptable soumise au vote de l'assemblée générale du 23 avril 2025 (conformément à la politique de rémunération approuvée à 94,42 % par l'assemblée générale du 24 avril 2024)
Rémunération fixe	900 000 euros	Montant fixe depuis la nomination de M. de Ruffray et inchangé depuis 19 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 2024)	La rémunération variable de M. de Ruffray est fonction de critères quantitatifs et qualitatifs <sup>(2)</sup>	1 254 000 euros <sup>(1)</sup>
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)	1 485 000 euros (valorisation comptable)	M. de Ruffray a bénéficié d'une attribution de 33 000 actions gratuites sous condition de performance <sup>(3)</sup> économiques et environnementales au titre de 2024	1 201 200 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 23 avril 2025 à la résolution qui porte sur les éléments de rémunération versés au cours de l'exercice 2024 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 24 avril 2024.

(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 des actions attribuées gratuitement représente 165 % de la rémunération fixe.

La part fixe de la rémunération de M. de Ruffray au titre de 2024 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 19 ans. La rémunération variable de M. de Ruffray au titre de 2024 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 19 ans	Attribué au titre de 2024 soumis et au vote de l'assemblée générale du 23 avril 2025 conformément à la politique de rémunération approuvée à 94,42 % par l'assemblée générale du 24 avril 2024	Ventilation	Rappel du montant versé en 2024 au titre de 2023 et approuvé à 95,60 % par l'assemblée générale du 24 avril 2024
E1	3 % de la part du résultat opérationnel courant au-delà de celui de l'année précédente <sup>(1)</sup> Plancher à 0, plafonné à 40 % de la rémunération fixe	219 000 euros $3 \% \times (2\,476 - 2\,403) \text{ M€} = 219\,000 \text{ €}$ Plafonné à 360 000 €	17 %	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) <sup>(2)</sup> Plancher à 0, plafonné à 40 % de la rémunération fixe	360 000 euros $1,5 \% \times (1\,041 - [10 \% \times (6\,455 + 6\,719) / 2])$ Soit $1,5 \% \times 382 \text{ M€} = 573\,450 \text{ €}$ Plafonné à 360 000 €	29 %	360 000 euros
E3	3 % de la variation du besoin en fonds de roulement du Groupe Plancher à 0, plafonné à 40 % de la rémunération fixe	360 000 euros $3 \% \times 699 \text{ M€} = 2\,097\,000 \text{ €}$ 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.	315 000 euros	25 %	315 000 euros
	<u>Social</u> - Santé et sécurité au travail mesuré par l'évolution du taux de fréquence d'accidents en France <sup>(4)</sup> 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 <sup>(4)</sup> qui doit avoir progressé sur un an (5 %).	<u>Social</u> Taux 2024 de 4,30 < taux 2023 de 5,02 = 45 000 euros  Taux 2024 de 72,50 % > taux 2023 de 71,90 % = 45 000 euros  Taux 2024 de 22,20 % > taux 2023 de 21,10 % = 45 000 euros		
	<u>Environnement</u> - Intensité carbone du chiffre d'affaires mesuré par le BEGES <sup>(6)</sup> 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>Environnement</u> Taux 2024 de 32,24 < taux 2023 de 32,71 = 45 000 euros  Taux 2024 de 16,40 % < taux 2023 de 21,90 % = 0 euros		
	<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>Gouvernance</u> Condition remplie = 45 000 euros		
	<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 %) Plancher à 0	<u>Enjeux fondamentaux</u> i) = 45 000 euros <sup>(5)</sup>  ii) = 45 000 euros <sup>(5)</sup>		



Chacun des 8 items a un poids unitaire de 5 % Plafonné à 40 % de la rémunération fixe			
Total en euros	1 254 000 euros	100 %	1 395 000 euros
Écrêtement de la rémunération variable au plafond de 140 % de la rémunération fixe <sup>(3)</sup>	Nil	/	- 135 000 euros
<b>Total en euros après écrêtement</b>	<b>1 254 000 euros</b>	<b>100 %</b>	<b>1 260 000 euros</b>

(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 du rapport de durabilité visé

(5) Précisions dans les paragraphes ci-dessous

(6) Indicateur désormais calculé selon la méthodologie de la CSRD. Calculé selon la méthodologie de la DPEF 2023, le chiffre pour 2024 serait de 31,44 contre 32,61 en 2023 et le critère également rempli.

Au-delà des critères quantitatifs basés sur des indicateurs publiés dans le rapport de durabilité, 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 pris en compte la poursuite de l'extension du portefeuille de concessions avec l'obtention de l'A412 ainsi que les acquisitions de Salvia et d'Eqos en Allemagne dans les services à l'énergie, faisant d'Eiffage Énergies Systèmes un acteur national de premier plan dans ce pays.

Quant à la cohérence du Groupe autour de ses valeurs, le conseil a salué les engagements tenus en matière de politique climatique :

- maîtrise des émissions de gaz à effet de serre,
- amélioration de la notation au CDP à A-, et
- validation par la SBTi des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre à court terme (2030) et long terme (2050) d'Eiffage pour les scopes 1, 2 et 3, considérés comme conformes aux dispositions adoptées par l'Accord de Paris et la trajectoire 1,5 °C.

Sur le volet des ressources humaines et des talents, le conseil a tenu compte des très bons résultats de la campagne « Esprit de famille » mesurée par l'adhésion de tous les échelons du Groupe et de la mise en œuvre de la feuille de route sur l'égalité professionnelle et la diversité.

Au titre de l'exercice 2024, et dans le respect de la politique de rémunération ci-dessus rappelée et approuvée par l'assemblée générale du 24 avril 2024, le conseil du 26 février 2025 a, sur proposition du comité des nominations et des rémunérations, après un débat et un vote, fixé la rémunération variable au titre de l'exercice 2024, de M. de Ruffray président-directeur général, à 1 254 000 euros (1 260 000 euros en 2023), 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 23 avril 2025 à la résolution qui porte sur les éléments de rémunération versés au cours de l'exercice 2024 ou attribués au titre du même exercice.