

Politique de rémunération de Gilles Gobin et des sociétés Sorgema, Agena et GR Partenaires en qualité de Gérants au titre de l'exercice 2026

Gilles Gobin ainsi que les sociétés Sorgema (dont les Gérants sont Gilles Gobin et Clarisse Gobin-Swiecznik), Agena (dont le Président est Jacques Riou) et GR Partenaires sont membres du Collège de la Gérance de la Société.

La Présidente du Comité Rémunérations, Nominations et Gouvernance a présenté au Conseil de Surveillance son rapport relatif à la politique de rémunération applicable à Gilles Gobin et aux sociétés Sorgema, Agena et GR Partenaires en qualité de Gérants au titre de l'exercice 2026 telle qu'établie par les associés commandités. Cette politique avait été préalablement ajustée par ces derniers afin d'intégrer certaines recommandations formulées par le Comité Rémunérations, Nominations et Gouvernance, par le Comité d'Audit et RSE et par le Conseil de Surveillance. Le Conseil de Surveillance a disposé de l'ensemble des documents communiqués aux membres du Comité Rémunérations, Nominations et Gouvernance.

Le Conseil de Surveillance a émis un avis favorable sur la politique de rémunération applicable à ces Gérants au titre de l'exercice 2026, en soulignant les évolutions résultant des attentes exprimées lors des échanges menés avec les actionnaires en 2025 et 2026.

Après avoir pris connaissance de cet avis favorable, les associés commandités se sont réunis afin de valider la politique de rémunération applicable à ces Gérants au titre de l'exercice 2026.

Les associés commandités ne disposent d'aucun pouvoir discrétionnaire leur permettant de déroger à l'application de la politique de rémunération de la Gérance au titre de l'exercice 2026.

RÉMUNÉRATION FIXE

Lors de sa réunion du 12 juin 2025, l'Assemblée Générale a approuvé (à 99,5 % des votes) la suppression de l'article 54 des statuts, relatif aux modalités de détermination de la rémunération fixe de la Gérance. Cette suppression avait pour objet, d'une part, de permettre l'entrée en vigueur de la politique de rémunération définie pour Jean-Christian Bergeron et Marc Jacquot en qualité de Gérants à compter du 1^{er} octobre 2025 dans le cadre de la mise en œuvre du plan de succession, la rémunération fixe de la Gérance telle que prévue par l'article 54 des statuts n'étant plus adaptée à une Gérance élargie, et, d'autre part, d'inscrire l'ensemble des composantes de la rémunération, y compris la composante fixe, dans la politique de rémunération des Gérants soumise au vote des actionnaires.

En conséquence, la rémunération fixe de Gilles Gobin et des sociétés Sorgema, Agena et GR Partenaires, en qualité de Gérants, est désormais exclusivement définie dans le cadre de la politique de rémunération soumise au vote des actionnaires. Ses modalités de détermination au titre de

l'exercice 2026 demeurent inchangées par rapport aux exercices précédents, son montant étant égal au produit de la rémunération fixe due au titre de l'exercice 2025 et du taux d'évolution, au cours de l'exercice 2026, de l'indice Insee des taux de salaire horaire des ouvriers – Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné.

Comme cela était précédemment le cas, l'évolution annuelle de cet indice de référence ne pourra être calculée qu'après la publication par l'Insee de l'indice du quatrième trimestre de l'exercice considéré N, à la fin du mois de mars de l'exercice N+1. Le versement de la rémunération fixe au titre de l'exercice N se fait, par conséquent, en plusieurs étapes :

- au premier trimestre de l'exercice N, un premier versement basé sur la dernière rémunération définitive connue (N-2) ;
- après la publication de l'indice du quatrième trimestre de l'exercice N-1 (fin mars N) permettant de calculer la rémunération définitive N-1, régularisation du versement du premier trimestre et versement d'acomptes basés sur cette rémunération définitive N-1 ;
- après la publication de l'indice du quatrième trimestre de l'exercice N (fin mars N+1), versement du solde définitif de la rémunération N.

Le taux d'évolution de cet indice Insee sera publié et la rémunération fixe définitive de Gilles Gobin et des sociétés Sorgema, Agena et GR Partenaires en qualité de Gérants au titre de 2026 sera, par conséquent, connue, à l'issue de l'exercice 2026. Dans l'attente de cette publication en mars 2027, la rémunération fixe annuelle au titre de l'exercice 2026 sera versée sous forme d'acomptes, comme décrit ci-avant, sur la base du montant de la dernière rémunération fixe annuelle définitivement arrêtée et connue, après validation du Comité Rémunérations, Nominations et Gouvernance ainsi que du Conseil de Surveillance, soit celle versée au titre de l'exercice 2025 (2 626 195 euros).

La détermination, en mars 2027, du montant définitif de la rémunération fixe de ces Gérants au titre de l'exercice 2026 entraînera le versement d'un solde de régularisation.

La rémunération fixe est répartie librement entre Gilles Gobin et les sociétés Sorgema, Agena et GR Partenaires.

En cas de rejet de la présente politique de rémunération par l'Assemblée Générale 2026, le versement des acomptes se ferait sur la base de la dernière rémunération fixe attribuée, soit celle attribuée au titre de l'exercice 2025.

RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE

La rémunération variable annuelle de Gilles Gobin et des sociétés Sorgema, Agena et GR Partenaires en qualité de Gérants est plafonnée à 50 % de la rémunération fixe annuelle. Par conséquent, la part fixe et la part variable maximale représentent respectivement 67 % et 33 % de leur rémunération totale annuelle maximale.

Aucun plancher n'est défini.

La rémunération variable annuelle est intégralement fondée sur des critères annuels (constitués d'indicateurs objectifs

et quantitatifs permettant d'en mesurer l'atteinte à l'issue de l'exercice considéré) alignés sur la stratégie de la Société.

Elle est répartie librement entre Gilles Gobin et les sociétés Sorgema, Agena et GR Partenaires en qualité de Gérants.

Dans le prolongement des attentes exprimées par les actionnaires lors de l'Assemblée Générale du 12 juin 2025 et des *roadshows* gouvernance menés en décembre 2025 et janvier 2026 par le Président du Conseil de Surveillance, les associés commandités ont fait évoluer les critères de performance attachés à la rémunération variable annuelle de ces Gérants à compter de l'exercice 2026. Ils ont également tenu compte des recommandations :

- du Comité Rémunérations, Nominations et Gouvernance qui, lors de sa réunion de mars 2026, a souhaité le maintien du critère fondé sur les capacités en opération de Rubis Photosol ;
- du Conseil de Surveillance qui, sur avis du Comité d'Audit et RSE, lors de sa réunion de mars 2026, a souhaité un renforcement de l'exigence du critère relatif à la sécurité au travail.

Cinq critères financiers (représentant 75 % de la rémunération variable annuelle) sont, comme en 2025, soumis aux principes suivants :

- une linéarité dans l'échelle de réalisation – et dans l'échelle d'acquisition correspondante – attachée à plusieurs critères, tout en maintenant l'exclusion de tout paiement en cas de sous-performance ;
- afin d'en assurer l'exigence, les objectifs financiers non relatifs à atteindre sont fixés au niveau de la *guidance* publiée pour 2026, du budget annuel 2026 communiqué au Conseil de Surveillance le 11 mars 2026 (et communiqué au marché *a posteriori* dans le Document d'enregistrement universel 2026) ou en cohérence avec les ambitions préalablement communiquées au marché pour 2027 ;
- un équilibre entre les poids attachés à ces critères : trois critères (pesant, chacun, pour au moins 20 % et, ensemble, pour 65 % de la rémunération variable annuelle) reflètent les performances financières du Groupe, tandis que deux critères (pesant, chacun, pour au moins 5 % et, ensemble, pour 10 % de la rémunération variable annuelle) reflètent exclusivement celle de Rubis Photosol.

1. Critère fondé sur la performance globale relative de l'action Rubis par rapport à la performance du SBF 120

La nature de ce critère relatif et les objectifs à atteindre sont strictement identiques à ceux qui existaient dans la politique au titre de 2025.

Aucun versement ne peut intervenir si la performance de l'action Rubis n'égale ou ne surperforme pas celle du SBF 120. Ce critère est intégralement atteint si la performance de l'action Rubis excède de plus de deux points de pourcentage la performance du SBF 120. Si la performance de l'action Rubis est égale à celle du SBF 120 ou supérieure jusqu'à plus de deux points de pourcentage à celle du SBF 120, ce critère est atteint à 50 %.

2. Critère fondé sur le BPA dilué

La nature de ce critère et la façon dont l'objectif à atteindre est fixé sont strictement identiques à ceux qui existaient dans la politique au titre de 2025.

L'objectif à atteindre est celui fixé dans le budget annuel 2026, tel que présenté au Conseil de Surveillance le 11 mars 2026. Cet objectif sera communiqué au marché *a posteriori* dans le Document d'enregistrement universel 2026 afin de permettre aux actionnaires d'en vérifier l'atteinte. Aucun versement ne peut intervenir sous l'objectif fixé dans le budget 2026.

3. Critère fondé sur le RBE Groupe

La nature de ce critère et la façon dont les objectifs à atteindre sont fixés sont strictement identiques à ceux qui existaient dans la politique au titre de 2025.

Une *guidance* de RBE du Groupe pour 2026 (« *L'EBITDA Groupe est attendu entre 740 millions d'euros et 790 millions d'euros en 2026, à taux de change EUR/USD constant (1,13) et en supposant un impact IAS 29 (hyperinflation) inchangé par rapport à 2025* ») a été communiquée au marché le 12 mars 2026.

Aucun versement ne peut intervenir si le RBE Groupe est inférieur à la borne basse de cette *guidance*. Si le RBE Groupe atteint cette borne basse, le critère est atteint à 90 %, alors que s'il excède 102 % de la borne haute de la *guidance*, le critère est atteint à 100 %. Entre la borne basse de la *guidance* et cette surperformance par rapport à la borne haute de la *guidance*, le niveau d'acquisition est déterminé par interpolation linéaire.

4. et 5. Critères fondés sur les capacités sécurisées et sur les capacités en opération de Rubis Photosol

La nature de ces critères (dont le poids reste à 10 % de la rémunération fixe brute annuelle) est strictement identique à celle qui existait dans la politique au titre de 2025. Le développement des capacités sécurisées (projets pour lesquels les permis de construire, les raccordements et les tarifs sont définitivement arrêtés) et celui des capacités en opération (projets déjà en exploitation) reflètent la capacité des équipes de Rubis Photosol à créer de la valeur. Les objectifs attachés à ces deux critères pour 2026 (*i.e.*, 1,67 GWc de portefeuille sécurisé et 855 MWc de capacités en opération) ont été fixés au regard des résultats atteints au 31 décembre 2025 (*i.e.*, 1 412 MWc de portefeuille sécurisé et 633 MWc de capacités en opération) et en cohérence avec les ambitions communiquées au marché par Rubis Photosol pour 2027 (*i.e.*, au-delà de 2,5 GWc de portefeuille sécurisé à échéance 2027).

Deux critères RSE (représentant 25 % de la rémunération variable annuelle) reflétant des enjeux importants pour le Groupe et dont les objectifs ont été renforcés par rapport à la politique au titre de l'exercice 2025 :

6. Critère relatif à la sécurité au travail

Ce critère se fonde sur les taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt supérieur à un jour par million d'heures travaillées (hors accidents de trajet). L'objectif à atteindre est renforcé par rapport aux exercices précédents, avec une réduction notable des taux de fréquence attendue (le taux atteint en 2025 étant de 4,15). L'objectif fixé est désormais de 4,00, en ligne avec la feuille de route durabilité Think Tomorrow 2030 (communiquée au marché le 12 mars 2026), qui prévoit un taux de 2,5 d'ici 2030. Ce critère ne peut, en tout état de cause, être rempli qu'en l'absence de décès

d'un collaborateur et continue à être apprécié au niveau du Groupe.

7. Critère relatif au climat

L'exigence de ce critère, permettant d'évaluer l'intensité carbone des opérations, est renforcée puisque, s'il porte, comme précédemment, sur les émissions de CO₂e scopes 1 et 2, il est désormais élargi aux émissions de CO₂e du scope 3A catégorie 4 du GHG Protocol (autres émissions indirectes relatives au transport externalisé).

Ce critère, qui couvre l'ensemble des activités du Groupe, vise à aligner les objectifs de rémunération de la Gérance avec ceux de la feuille de route Durabilité Think Tomorrow 2030 et à refléter de manière cohérente les engagements du Groupe en matière de décarbonation.

Comme pour la politique 2025, ce critère n'est considéré comme atteint que si le volume des émissions rapporté au RBE diminue par rapport à l'année précédente.

Le Conseil de Surveillance, lors de sa séance du 16 avril 2026, sur recommandation du Comité Rémunérations, Nominations et Gouvernance, a émis un avis favorable à l'évolution de la rémunération variable annuelle de la Gérance ainsi décrite.

L'appréciation du taux de réalisation de l'ensemble de ces critères — intégralement quantitatifs — se fera à l'issue de l'exercice 2026 et sera communiquée dans le Document d'enregistrement universel 2026.

La politique ne prévoit pas la possibilité de demander la restitution d'une rémunération variable qui aurait été versée.

CRITÈRES DE PERFORMANCE PROPOSÉS POUR LA RÉMUNÉRATION VARIABLE APPLICABLE À GILLES GOBIN ET AUX SOCIÉTÉS SORGEMA, AGENA ET GR PARTENAIRES EN QUALITÉ DE GÉRANTS AU TITRE DE L'EXERCICE 2026

CRITÈRES FINANCIERS	Taux de réalisation	Poids maximal de chaque critère
Performance globale relative du titre Rubis par rapport à son indice de référence (SBF 120) ⁽¹⁾	Supérieure à + 2 points de pourcentage = 100 % Entre 0 % (i.e., à la performance du SBF 120) et + 2 points de pourcentage = 50 % Inférieure à 0 % (i.e., sous la performance du SBF 120) = 0 %	25 %
Bénéfice par action dilué par rapport au budget 2026 ⁽²⁾	≥ Budget bénéfice par action 2026 = 100 % < Budget bénéfice par action 2026 = 0 %	20 %
Résultat brut d'exploitation en ligne avec la <i>guidance</i> 2026 ⁽³⁾	Supérieur à 102 % du haut de la <i>guidance</i> = 100 % En bas de la <i>guidance</i> = 90 % Sous le bas de la <i>guidance</i> = 0 % Niveau d'acquisition par interpolation linéaire entre 90 % et 100 %	20 %
Capacités sécurisées de Rubis Photosol	≥ 1 670 MWc en 2026 = 100 % = 1600 MWc = 25 % < 1 600 MWc = 0 % Niveau d'acquisition par interpolation linéaire entre 25 % et 100 %	5 %
Capacités en opération de Rubis Photosol	≥ 855 MWc en 2026 = 100 % = 785 MWc = 25 % < 785 MWc = 0 % Niveau d'acquisition par interpolation linéaire entre 25 % et 100 %	5 %
TOTAL CRITÈRES FINANCIERS		75 %
CRITÈRES RSE		
Sécurité au travail : taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt > 1 jour (hors accidents de trajet) ⁽⁴⁾ en 2026 au sein du Groupe inférieur ou égal à 4 ; en cas de décès d'un collaborateur, le critère est, en tout état de cause, considéré comme non réalisé	Taux 2026 ≤ 4 = 100 % Taux 2026 > 4 = 0 % et Décès d'un collaborateur = 0 %	10 %
Climat : émissions de CO ₂ e scopes 1, 2 et 3A (catégorie 4 du GHG Protocol) du Groupe en 2026 en baisse par rapport à celles de 2025 ⁽⁵⁾	Ratio 2026 < ratio 2025 = 100 % Ratio 2026 ≥ ratio 2025 = 0 %	15 %
TOTAL CRITÈRES RSE		25 %
		100 %
TOTAL TOUS CRITÈRES CONFONDUS		(représentant 50 % du fixe)

(1) La performance globale relative correspond à la variation annuelle du cours augmentée du dividende et des droits détachés.

(2) Le bénéfice par action prévu dans le budget 2026 sera communiqué dans le Document d'enregistrement universel 2026 afin de permettre a posteriori une appréciation de son niveau d'atteinte. Il a par ailleurs été communiqué au Conseil de Surveillance qui s'est tenu le 11 mars 2026.

(3) La *guidance* de RBE 2026, publiée le 12 mars 2026, est fixée entre 740 millions et 790 millions d'euros (« L'EBITDA Groupe est attendu entre 740 millions d'euros et 790 millions d'euros en 2026, à taux de change EUR/USD constant (1,13) et en supposant un impact IAS 29 (hyperinflation) inchangé par rapport à 2025. »).

(4) Calcul du taux : nombre d'accidents avec arrêt supérieur à 1 jour (hors accidents de trajet) par million d'heures travaillées. À noter que les trajets effectués pour les besoins de l'activité du collaborateur pendant son temps de travail restent inclus dans la comptabilisation des accidents du travail (itinérants, chauffeurs, etc.). À titre de référence, ce taux était de 4,15 en 2025.

(5) Les émissions de CO₂e des opérations du Groupe correspondent aux émissions des scopes 1, 2 et 3A (catégorie 4 du GHG Protocol).

Le scope 1 correspond aux émissions directes de nos activités, le scope 2 correspond aux émissions indirectes associées à la production d'électricité, de chaleur ou de vapeur achetée pour nos activités et le scope 3A catégorie 4 du GHG Protocol correspond aux autres émissions indirectes relatives au transport externalisé. Calcul du ratio : volume des émissions scopes 1, 2 et 3A (catégorie 4 du GHG Protocol) rapporté au RBE. Ce ratio permet d'évaluer l'intensité carbone des opérations.

En ligne avec les exigences de la CSRD, les émissions des entités non détenues à 100 % mais contrôlées sont intégrées à 100 %. À titre de référence, ce taux était de 0,543 en 2025.

RÉMUNÉRATION VARIABLE PLURIANNUELLE

Aucune rémunération variable pluriannuelle n'est prévue dans la présente politique de rémunération.

RÉMUNÉRATION EXCEPTIONNELLE

Aucune rémunération exceptionnelle n'est prévue dans la présente politique de rémunération.

ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION, INDEMNITÉS OU AVANTAGES LIÉS À LA PRISE DE MANDAT

Aucun élément de rémunération, indemnités ou avantages liés à une prise de mandat n'est prévu dans la présente politique de rémunération.

AVANTAGES DE TOUTE NATURE

La présente politique de rémunération prévoit pour seul avantage en nature un véhicule de fonction.

RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

La présente politique ne prévoit pas le bénéfice d'un régime de retraite supplémentaire.

ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION, INDEMNITÉS OU AVANTAGES À L'ISSUE DU MANDAT SOCIAL

Aucune rémunération, aucune indemnité et aucun avantage à l'issue du mandat social ne sont prévus dans la présente politique de rémunération. Ainsi, les Gérants ne bénéficient pas d'indemnité de départ ou de contrepartie à un engagement de non-concurrence.