

## Avantages de toute nature

La politique de rémunération de la Gérance prévoit que le seul avantage en nature dont les Gérants puissent bénéficier est un véhicule de fonction.

## Rémunération variable pluriannuelle

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

## Rémunération exceptionnelle

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

## Rémunération variable à long terme

Aucune rémunération variable à long terme n'est prévue dans la politique de rémunération de la Gérance.

## Éléments de rémunération, indemnités ou avantages liés à la prise de mandat

Aucune rémunération, aucune indemnité et aucun avantage liés à une prise de mandat social n'est prévu dans la politique de rémunération de la Gérance.

## 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 n'est prévu dans la politique de rémunération de la Gérance. Ainsi, les Gérants ne bénéficient pas d'indemnité de départ ou de contrepartie à un engagement de non-concurrence.

## Régime de retraite supplémentaire

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

## 5.4.3 Politique de rémunération du Conseil de Surveillance au titre de l'exercice 2022

La rémunération des membres du Conseil de Surveillance se compose d'une part fixe (40 %) et d'une part variable liée à l'assiduité aux réunions (60 %). Une part est, par ailleurs, attachée aux Présidences du Conseil de Surveillance et des Comités. Aucun autre élément de rémunération n'est versé ou attribué aux membres du Conseil de Surveillance.

Tout membre nouvellement nommé lors de l'Assemblée Générale perçoit, l'année de sa nomination, jusqu'à 50 % du montant de la rémunération annuelle maximale.

Selon le règlement intérieur du Conseil, chaque membre doit réinvestir en titres Rubis la moitié de la rémunération perçue jusqu'à une détention minimale de 250 actions par membre, exception faite des membres qui représentent une société déjà actionnaire.

L'enveloppe annuelle destinée à la rémunération des membres du Conseil de Surveillance est fixée par les actionnaires en Assemblée Générale. Conformément à la 17<sup>e</sup> résolution adoptée par l'Assemblée Générale du 10 juin 2021, elle est actuellement de 240 000 euros.

La politique de rémunération de ses membres, fixée par le Conseil de Surveillance du 10 mars 2022, sur proposition du Comité des Rémunérations et des Nominations du 8 mars 2022, est, au titre de l'exercice 2022, la suivante :

- rémunération annuelle pour un membre du Conseil de Surveillance : 12 000 euros (dont 60 % de part variable) ;
- rémunération annuelle pour un membre du Comité des Comptes et des Risques : 9 000 euros (dont 60 % de part variable) ;
- rémunération annuelle pour un membre du Comité des Rémunérations et des Nominations : 6 000 euros (dont 60 % de part variable) ;
- part attachée à la Présidence du Conseil de Surveillance : 18 000 euros ;
- part attachée à la Présidence du Comité des Comptes et des Risques : 9 000 euros ;
- part attachée à la Présidence du Comité des Rémunérations et des Nominations : 4 500 euros.

Cette politique est inchangée au regard de celle approuvée par l'Assemblée Générale 2021.