

5.4 Rémunérations des mandataires sociaux

5.4.1 Principes de la politique de rémunération des mandataires sociaux

Processus de décision suivi pour la détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération

En application de l'article L.22-10-76, I du Code de commerce, dans les Sociétés en Commandite par Actions dont les actions sont admises aux négociations sur un marché réglementé :

- la politique de rémunération de la Gérance est établie par les associés commandités (déliérant, sauf clause contraire des statuts, à l'unanimité) après avis consultatif du Conseil de Surveillance et en tenant compte, le cas échéant, des principes et conditions prévus par les statuts ;
- la politique de rémunération des membres du Conseil de Surveillance est établie par celui-ci.

En outre, aux termes des règlements intérieurs du Conseil de Surveillance et du Comité des Rémunérations et des Nominations de la Société :

- l'avis consultatif sur le projet des associés commandités concernant la politique de rémunération de la Gérance est émis chaque année par le Conseil de Surveillance au regard des travaux préalablement menés par le Comité des Rémunérations et des Nominations ;
- le Comité des Rémunérations et des Nominations soumet chaque année un projet de politique de rémunération des membres du Conseil de Surveillance à ce dernier.

La politique de rémunération des Gérants et celle des membres du Conseil de Surveillance sont soumises chaque année (et lors de chaque modification importante) à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires (en sa forme ordinaire).

La politique de rémunération des mandataires sociaux de la Société s'inscrit dans une logique de stabilité. Toutefois, les éléments de la politique de rémunération de la Gérance, autres que ceux relatifs à la rémunération fixe, peuvent être révisés par décision des associés commandités, prise après avis consultatif du Conseil de Surveillance et sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires. De la même manière, la politique de rémunération des membres du Conseil de Surveillance peut être révisée par décision du Conseil de Surveillance et sous réserve de l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires.

L'Assemblée Générale des actionnaires et les associés commandités statuent chaque année sur les éléments (fixes, variables et exceptionnels) composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours ou attribués au titre de l'exercice écoulé et ce, *via* des résolutions distinctes pour chaque Gérant (sauf lorsqu'aucune rémunération d'aucune sorte ne lui est versée au cours ou attribuée au titre de cet exercice) et pour le Président du Conseil de Surveillance.

En cas de non-conformité avec la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale des actionnaires, aucun élément de rémunération de quelque nature que ce soit ne peut être déterminé, attribué ou versé par la Société, sous peine de nullité.

Préalablement au vote des actionnaires, aux termes du règlement intérieur du Comité des Rémunérations et des Nominations de la Société, ce dernier :

- détermine les éléments de rémunération à verser ou à attribuer au titre de l'exercice écoulé à la Gérance, en application de la politique votée par les actionnaires lors de l'Assemblée Générale qui s'est tenue lors de cet exercice. Le Conseil de Surveillance valide que ces éléments sont conformes à cette politique ;
- détermine les éléments de rémunération à verser ou à attribuer au titre de l'exercice écoulé au Président du Conseil de Surveillance, en application de la politique votée par les actionnaires lors de l'Assemblée Générale qui s'est tenue lors de cet exercice. Le Conseil de Surveillance valide que ces éléments sont conformes à cette politique ;
- propose une répartition du montant global à octroyer aux membres du Conseil de Surveillance au titre de l'exercice écoulé. Le Conseil de Surveillance valide que ce montant et cette répartition sont conformes à la politique qu'il a établie pour l'exercice écoulé et qui a été approuvée par les actionnaires au cours de ce même exercice.

Enfin, les associés commandités donnant leur accord, l'Assemblée Générale des actionnaires statue sur un projet de résolution unique portant sur les informations relatives aux éléments (fixes, variables et exceptionnels) versés au cours ou attribués au titre de l'exercice écoulé à l'ensemble des mandataires sociaux.

Politique de rémunération en ligne avec l'intérêt social, la stratégie commerciale et la pérennité de la Société

Les associés commandités, sur avis du Conseil de Surveillance, veillent à ce que la politique de rémunération de la Gérance soit conforme à l'intérêt social de la Société, s'inscrive dans sa stratégie commerciale et contribue à sa pérennité.

Ainsi, la politique de rémunération de la Gérance est conforme à l'intérêt social dans la mesure notamment où (i) son montant global est mesuré au regard de celui versé aux dirigeants mandataires sociaux de sociétés de capitalisation boursière équivalente (la Société mène en interne ou confie à des cabinets externes des études pour s'en assurer de façon régulière), (ii) les conditions de rémunération des salariés sont prises en compte puisque la rémunération fixe est mise à jour en fonction de l'évolution indiciaire des taux de salaire horaire des salariés (ce qui assure en outre que toute évolution de la rémunération fixe soit modérée), (iii) la rémunération variable annuelle est plafonnée et (iv) aucune rémunération exceptionnelle d'aucune sorte n'est autorisée. Les associés commandités et le Conseil de Surveillance sont également tenus informés des ratios d'équité, ainsi que de leur évolution au regard de celle des rémunérations des mandataires sociaux et des salariés ainsi que des performances de la Société.

La politique de rémunération de la Gérance s'inscrit dans la stratégie commerciale et contribue ainsi à la pérennité de la Société dans la mesure où les critères attachés à la rémunération variable annuelle sont basés sur une

croissance régulière des résultats, la solidité du bilan, une amélioration progressive des conditions d'emploi des salariés *via* la fixation d'objectifs en matière de santé/sécurité, une amélioration progressive des émissions de CO₂ et une prise en compte des enjeux relevant de la Responsabilité Sociétale des Entreprises dans sa globalité.

De la même manière, le Conseil de Surveillance veille notamment à ce que la politique de rémunération de ses membres soit conforme à l'intérêt social de la Société et contribue à sa pérennité. Ainsi, l'enveloppe annuelle maximale de la rémunération du Conseil de Surveillance est mesurée, comparée aux enveloppes des mandataires sociaux non exécutifs de sociétés de capitalisation boursière équivalente (la Société mène en interne ou confie à des cabinets externes des études pour s'en assurer de façon régulière). En outre, cette rémunération est en partie liée aux responsabilités de chaque membre (Présidence et participation à des Comités) ainsi qu'à son assiduité.

Enfin, les remarques et les votes exprimés par les actionnaires sur les sujets de rémunération lors des Assemblées Générales sont analysés par les associés commandités, le Conseil de Surveillance et le Comité des Rémunérations et des Nominations (soutien à plus de 98 % pour l'ensemble des résolutions relatives aux sujets de rémunération lors de l'Assemblée Générale des actionnaires du 10 juin 2021).

Modalités d'application à un nouveau mandataire social

La politique de rémunération de la Gérance et la politique de rémunération du Conseil de Surveillance décrites ci-dessous s'appliqueraient (*pro rata temporis* l'année de sa prise de mandat) respectivement à tout nouveau Gérant et à tout nouveau membre du Conseil de Surveillance.

5.4.2 Politique de rémunération de la Gérance au titre de l'exercice 2022

La Présidente du Comité des Rémunérations et des Nominations a fait part de son rapport sur la politique de rémunération de la Gérance au titre de l'exercice 2022, établi sur la base des travaux et analyse préalables du Comité et des échanges que ce dernier a eus avec les associés commandités, au Conseil de Surveillance qui s'est tenu le 10 mars 2022. Ce dernier a également disposé de l'ensemble des documents qui avaient été communiqués aux membres du Comité des Rémunérations et des Nominations.

Lors de cette séance, le Conseil de Surveillance a émis un avis favorable à la politique de rémunération de la Gérance au titre de l'exercice 2022.

Les associés commandités se sont réunis à l'issue de la séance du Conseil de Surveillance du 10 mars 2022 pour valider, après avoir pris connaissance de cet avis favorable et en tenant compte des principes et conditions prévus par les statuts, la politique de rémunération de la Gérance au titre de l'exercice 2022.

Rémunération fixe

La rémunération fixe annuelle avait été initialement déterminée, dans les statuts, pour l'ensemble de la Gérance à 1 478 450 euros hors taxes au titre de l'exercice 1997. Elle avait évolué, depuis lors et jusqu'à l'exercice 2020 compris, selon la méthode suivante : la rémunération fixe annuelle de la Gérance au titre d'un exercice considéré était égale au produit de sa rémunération fixe annuelle versée au titre de l'exercice précédent par un coefficient égal à la moyenne arithmétique du taux d'évolution pendant l'exercice considéré des indices de référence retenus pour le calcul des redevances payées à Rubis SCA par ses deux principales filiales en termes de chiffre d'affaires.

L'Assemblée Générale 2021 a approuvé l'évolution de la politique relative à la rémunération fixe annuelle de la Gérance à compter de l'exercice 2021 consistant à ne retenir que l'indice de référence utilisé pour le calcul des redevances payées à Rubis SCA par Rubis Énergie (*i.e.* l'indice Insee des taux de salaire horaire des ouvriers – Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné) dans la mesure où (i) la cession de 45 %