

Politique de rémunération de MM. Jean-Christian Bergeron et Marc Jacquot en qualité de Gérants

Dans le cadre du processus de succession à terme de MM. Gilles Gobin et Jacques Riou, fondateurs de la Société ayant annoncé leur intention de quitter leurs fonctions au sein du Collège de la Gérance à l'issue de l'Assemblée Générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2026 et qui se tiendra en 2027, les associés commandités ont annoncé le 13 mars 2025 la nomination, sous réserve de l'agrément de l'Assemblée Générale du 12 juin 2025, de MM. Jean-Christian Bergeron et Marc Jacquot comme Gérants non associés commandités à compter du 1^{er} octobre 2025 et pour une durée indéterminée. Ces propositions de nomination au sein du Collège de la Gérance ont reçu le soutien unanime du Conseil de Surveillance.

Une politique de rémunération distincte a en conséquence été établie par les associés commandités pour définir, en cohérence avec la politique de rémunération applicable aux Gérants actuellement en place, les éléments de rémunération propres à MM. Jean-Christian Bergeron et Marc Jacquot au titre de l'exercice 2025.

Comme détaillé à la section précédente, la politique de rémunération au titre de l'exercice 2025 des Gérants actuellement en place tient compte des attentes exprimées par les actionnaires et des recommandations du Comité Rémunérations, Nominations et Gouvernance et du Comité d'Audit et RSE. Sur recommandation du Comité, le Conseil de Surveillance a émis un avis favorable à la politique de rémunération applicable à MM. Jean-Christian Bergeron et Marc Jacquot en qualité de Gérants au titre de l'exercice 2025.

Les associés commandités se sont réunis à l'issue du Conseil de Surveillance pour valider, après avoir pris connaissance de cet avis favorable et en tenant compte des projets de résolutions proposés à l'Assemblée Générale 2025, la politique de rémunération applicable à MM. Jean-Christian Bergeron et Marc Jacquot en qualité de Gérants au titre de l'exercice 2025.

Principes de détermination de la rémunération :

Afin de définir la politique de rémunération de MM. Jean-Christian Bergeron et Marc Jacquot, les associés commandités ont mené, avec l'aide d'un cabinet spécialisé, une étude comparative des pratiques de marché sur la base d'un échantillon de sociétés défini selon leur capitalisation boursière (SA et SE cotées sur le SBF 120 avec une capitalisation boursière proche de celle de la Société et comprise entre 2 et 4,5 milliards d'euros) et leur forme sociale (SCA cotées, sans considération de leur capitalisation boursière). L'échantillon est ainsi composé de 29 sociétés au sein desquelles la capitalisation boursière de Rubis SCA se positionne entre le premier quartile et la médiane. Le périmètre du panel de comparaison a été établi en tenant compte de l'indice et du marché de référence de Rubis SCA en l'absence d'un panel de pairs sectoriels cotés suffisamment représentatif.

Les associés commandités ont ainsi notamment décidé de proposer la mise en place d'une rémunération pluriannuelle en titres afin d'inciter la création de valeur à long terme, d'assurer l'alignement des intérêts de MM. Jean-Christian

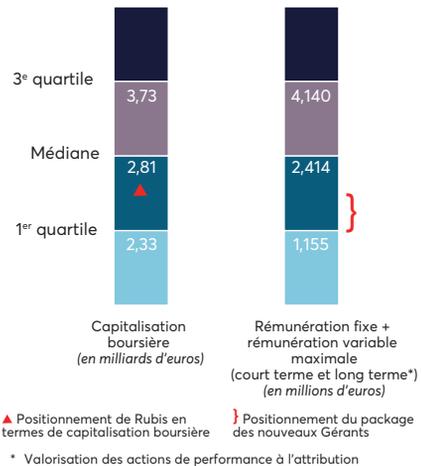
Bergeron et Marc Jacquot avec ceux des actionnaires, de répondre aux attentes exprimées par ces derniers et de s'aligner avec les pratiques du marché.

Les associés commandités ont, par ailleurs, jugé pertinent de positionner le *package* total de rémunération, composé d'une rémunération fixe, d'une opportunité maximale de rémunération variable annuelle, ainsi que d'une attribution annuelle d'actions soumises à conditions de performance, entre le premier quartile et la médiane de l'échantillon des sociétés analysées.

Ce positionnement tient également compte du fait que l'entrée en fonction des deux nouveaux Gérants à compter du 1^{er} octobre 2025 s'inscrit dans le cadre de la mise en place d'une succession ordonnée en prévision du départ du Collège de la Gérance de MM. Gilles Gobin et de Jacques Riou à l'issue de l'Assemblée Générale 2026.

Enfin, dans la mesure où la nomination de MM. Jean-Christian Bergeron, Directeur Général de Rubis Énergie, et Marc Jacquot, Directeur Financier Groupe, en qualité de Gérants serait de nature à offrir une complémentarité de compétences et d'expériences opérationnelles et financières en cohérence avec les besoins du secteur d'activité et de la cotation boursière de Rubis, les associés commandités ont pris en compte l'expérience professionnelle de chacun et l'évolution de leurs responsabilités au sein du Groupe.

Positionnement par rapport au panel de comparaison



À titre liminaire, il est précisé que :

- MM. Jean-Christian Bergeron et Marc Jacquot ont annoncé leur intention de mettre fin aux contrats de travail qui les lient respectivement à Rubis Énergie et Rubis SCA afin de se conformer aux recommandations du Code Afep-Medef ;
- les éléments de rémunération de MM. Jean-Christian Bergeron et Marc Jacquot décrits ci-après constituent la seule et unique rémunération qui leur sera octroyée au titre de leur mandat de Gérants de la Société, ainsi que de toute autre fonction ou mandat qu'ils pourraient être amenés à exercer au profit du groupe Rubis.

Enfin, la politique exclut la possibilité pour les associés commandités de déroger, au sens de l'article L. 22-10-76-III du Code de commerce, à son application. Les associés commandités ne disposent, par conséquent, d'aucun pouvoir discrétionnaire leur permettant de déroger à l'application de la politique de rémunération de la Gérance au titre de l'exercice 2025.

RÉMUNÉRATION FIXE

En 2025, la rémunération fixe annuelle de MM. Jean-Christian Bergeron et Marc Jacquot est fixée respectivement à 550 000 euros et 420 000 euros. Elle leur sera payée *prorata temporis* à compter du 1^{er} octobre 2025.

En ligne avec le résultat de l'étude comparative des pratiques de marché précitée, ce niveau de rémunération fixe annuelle est de nature à :

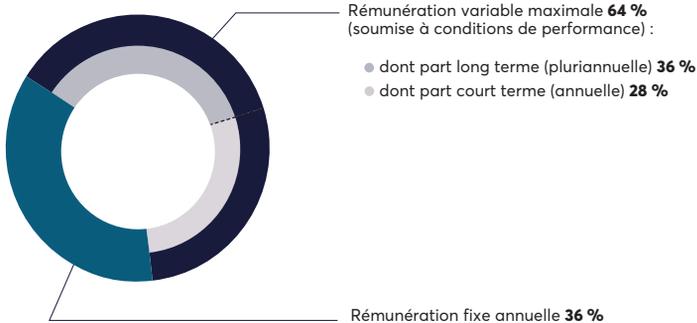
- refléter l'expérience professionnelle de chacun (34 années pour M. Jean-Christian Bergeron et plus de 20 années pour M. Marc Jacquot) ; et

- intégrer l'étendue des nouvelles responsabilités que M. Jean-Christian Bergeron et M. Marc Jacquot seront amenés à assumer en leur qualité de Gérants non associés commandités, tout en prenant en considération le niveau de leurs rémunérations actuelles.

RÉMUNÉRATION VARIABLE

La rémunération variable de MM. Jean-Christian Bergeron et Marc Jacquot comprend (i) une part variable annuelle et (ii) une part variable pluriannuelle, toutes deux soumises à conditions de performance, afin d'assurer un alignement de leur rémunération avec les performances de la Société et donc avec l'intérêt des actionnaires.

Afin de répondre aux attentes de ces derniers et en ligne avec les pratiques du marché, la part variable court et long terme peut, en théorie (*i.e.*, en fonction du taux d'atteinte des critères de performance), représenter jusqu'à 180 % de leur rémunération fixe (soit un fixe et un variable maximal représentant respectivement 36 % et 64 % du total).



(i) Rémunération variable annuelle

La rémunération variable annuelle de M. Jean-Christian Bergeron et celle de M. Marc Jacquot sont plafonnées à 80 % de la rémunération fixe annuelle brute de chacun. Ce plafond se situe sous la moyenne des plafonds résultant de l'étude comparative précitée afin d'accentuer la part variable dans un *package* global modéré.

Aucun plancher n'est défini.

Cette rémunération variable annuelle est soumise à des critères de performance identiques à ceux applicables à la rémunération variable annuelle des Gérants actuellement en place pour 2025, c'est-à-dire à 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.

Comme détaillé dans la section précédente, les associés commandités ont également tenu compte des recommandations :

- du Comité Rémunérations, Nominations et Gouvernance qui, lors de sa réunion de mars 2025, a rééquilibré le poids des trois critères financiers appréciés au niveau du Groupe (*i.e.*, performance relative du titre, BPA dilué, RBE Groupe) et supprimé la catégorie « critères opérationnels » (le Comité estimant que ceux-ci pouvaient se rattacher à la catégorie « critères financiers »).
- du Comité d'Audit et RSE et du Comité Rémunérations, Nominations et Gouvernance qui, lors de leurs réunions d'avril 2025, ont renforcé l'exigence du critère fondé sur la sécurité au travail par rapport aux exercices précédents.

L'explication du choix par les associés commandités de la nature des critères de performance, de leur pondération et de l'échelle d'acquisition pour 2025 (présentés dans le tableau ci-dessous) est détaillée dans la section précédente (pages 294 et 295).

CRITÈRES DE PERFORMANCE PROPOSÉS POUR LA RÉMUNÉRATION VARIABLE APPLICABLE À MM. JEAN-CHRISTIAN BERGERON ET MARC JACQUOT AU TITRE DE L'EXERCICE 2025

CRITÈRES FINANCIERS (75 %)	Taux de réalisation	Pondération
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 2025 ⁽²⁾	≥ Budget bénéfice par action 2025 = 100 % < Budget bénéfice par action 2025 = 0 %	20 %
Résultat brut d'exploitation en ligne avec la <i>guidance</i> 2025 ⁽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	≥ 1 450 MWh en 2025 = 100 % = 1 350 MWh = 25 % < 1 350 MWh = 0 % Niveau d'acquisition par interpolation linéaire entre 25 % et 100 %	5 %
Capacités en opération de Rubis Photosol	≥ 720 MWh en 2025 = 100 % = 650 MWh = 25 % < 650 MWh = 0 % Niveau d'acquisition par interpolation linéaire entre 25 % et 100 %	5 %
CRITÈRES RSE (25 %)		
Sécurité au travail : taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt > 1 jour (hors accidents de trajet) ⁽⁴⁾ en 2025 au sein du Groupe inférieur à 5,5 ; en cas de décès d'un collaborateur, le critère est, en tout état de cause, considéré comme non réalisé	Taux 2025 < 5,5 = 100 % Taux 2025 ≥ 5,5 = 0 % et Décès d'un collaborateur = 0 %	10 %
Climat : émissions de CO ₂ e scopes 1 et 2 du Groupe en 2025 en baisse par rapport à celles de 2024 ⁽⁵⁾	Ratio 2025 < ratio 2024 = 100 % Ratio 2025 ≥ ratio 2024 = 0 %	15 %

(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 2025 sera communiqué dans le Document d'enregistrement universel 2025 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 13 mars 2025.

(3) La *guidance* 2025 de RBE, publiée le 13 mars 2025, est fixée entre 710 millions et 760 millions d'euros (en supposant que l'impact de l'hyperinflation de l'IAS 29 – hyperinflation reste inchangée par rapport à 2024).

(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 6 en 2024.

(5) Le scope 1 correspond aux émissions directes de nos activités et le scope 2 correspond aux émissions indirectes associées à la production d'électricité, de chaleur ou de vapeur achetée pour nos activités. Sont exclues les émissions du scope 3 qui sont toutes les autres émissions indirectes (fournisseurs, utilisation des produits finis vendus, etc.). Calcul du ratio : volume des émissions scopes 1 et 2 rapporté au RBE. Le volume des émissions de CO₂e scopes 1 et 2 du Groupe rapportées au RBE 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 désormais intégrées à 100 %. À titre de référence, ce taux était de 0,391 en 2024.

Les montants de la rémunération variable annuelle de M. Jean-Christian Bergeron et de celle de M. Marc Jacquot au titre de 2025 seront établis *pro rata temporis* (i.e., à compter du 1^{er} octobre 2025) au cours du premier trimestre 2026 et versés, sous réserve du vote favorable par l'Assemblée

Générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2025, qui se tiendra en 2026, de la résolution relative à la rémunération versée ou attribuée à chacun d'entre eux au titre l'exercice 2025, à l'issue de celle-ci.

(ii) Rémunération variable pluriannuelle

Le montant total attribué au titre de la rémunération variable pluriannuelle en valeur IFRS est plafonné à 100 % de la rémunération fixe annuelle de M. Jean-Christian Bergeron et de celle de M. Marc Jacquot. Ce plafond se situe sous la moyenne des plafonds résultant de l'étude comparative précitée afin de maintenir un montant global maximal modéré incluant une part de rémunération long terme significative. Cette rémunération variable pluriannuelle prend la forme d'attributions gratuites d'actions de performance.

L'acquisition des actions de performance par ces derniers est soumise à :

- une condition de présence au sein du groupe Rubis jusqu'à la date d'acquisition des actions de performance, sous réserve de certaines exceptions prévues par le règlement du plan (décès ou invalidité correspondant au classement dans la deuxième ou la troisième des catégories prévues à l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale) ; et
- des conditions de performance exigeantes, de nature financière et de nature extra-financière, appréciées à l'issue d'une période d'acquisition d'une durée minimale de trois années. Les conditions de performance attachées aux plans passés sont décrites au chapitre 6, section 6.5.3. Par ailleurs, la Brochure de convocation à l'Assemblée Générale 2025 décrit la structure des conditions de performance d'un plan qui pourrait être mis en œuvre si la résolution autorisant l'attribution gratuite d'actions de performance était préalablement approuvée par les actionnaires.

Dans le cadre de la mise en place d'une composante long terme de la rémunération variable de MM. Jean-Christian Bergeron et Marc Jacquot, les associés commandités ont souhaité répondre aux attentes des actionnaires et aligner la politique avec les pratiques du marché. Ainsi, MM. Jean-Christian Bergeron et Marc Jacquot devront conserver sous forme nominative et jusqu'à l'issue de leur mandat au moins 25 % des actions de performance acquises (obligation cessant dès lors que le montant en valeur IFRS du total des actions détenues sous forme nominative par chacun aura atteint 100 % de sa rémunération fixe annuelle).

Il est précisé que, afin de se conformer aux recommandations du Code Afep-Medef, MM. Jean-Christian Bergeron et Marc Jacquot ont pris l'engagement de ne pas recourir à des opérations de couverture sur les actions de la Société (y compris sur les actions de performances attribuées), ainsi que sur tous les instruments financiers qui y sont liés.

Sort des actions de performance en cours d'acquisition au moment du départ de MM. Jean-Christian Bergeron et Marc Jacquot

En cas de départ contraint (i.e., révocation (hors faute grave ou faute lourde)) avant la fin de la période d'acquisition des actions de performance, le nombre d'actions de performance

attribuées à MM. Jean-Christian Bergeron ou à Marc Jacquot serait réduit. Ainsi, sur le nombre total d'actions de performance qui auraient été attribuées à chacun dans le cadre d'un plan, ne pourrait être conservé qu'un nombre d'actions de performance en cours d'acquisition fixé au prorata de la durée de la présence du Gérant pendant la période d'acquisition des actions de performance.

Cette réduction *pro rata temporis* du nombre d'actions de performance en cours d'acquisition s'appliquerait également si le bénéficiaire faisait valoir ses droits à la retraite.

En tout état de cause, les Gérants non commandités resteraient soumis à toutes les dispositions des plans et plus particulièrement à celles relatives à la durée des périodes d'acquisition (et donc d'appréciation de la réalisation des conditions de performance).

La démission ou la révocation pour faute entraînerait une caducité totale des attributions d'actions de performance en cours d'acquisition.

RÉMUNÉRATION EXCEPTIONNELLE

Aucune rémunération exceptionnelle n'est prévue dans la politique de rémunération de MM. Jean-Christian Bergeron et Marc Jacquot.

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

Aucun élément de rémunération, indemnités ou avantages liés à la prise de mandat n'est prévu dans la politique de rémunération de MM. Jean-Christian Bergeron et Marc Jacquot.

AVANTAGES DE TOUTE NATURE

La politique de rémunération de MM. Jean-Christian Bergeron et Marc Jacquot en qualité de nouveaux Gérants prévoit comme avantages en nature :

- véhicule de fonction ;
- assurance perte d'emploi du dirigeant souscrite auprès de l'Association pour la garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprise (couverture GSC) ;
- PEE (mais sans l'abondement offert aux autres collaborateurs) ;
- régimes complémentaires prévoyance et frais de santé.

Il est précisé que MM. Jean-Christian Bergeron et Marc Jacquot ne bénéficieront plus d'accord d'intéressement et/ou de participation existant au sein du Groupe à compter de leur prise de fonction, soit le 1^{er} octobre 2025.

RÉGIME DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

Il n'est pas mis en place de régime de retraite spécifique pour MM. Jean-Christian Bergeron et Marc Jacquot en qualité de nouveaux Gérants. Ils continueront à bénéficier, comme les autres collaborateurs de la Société, d'un plan d'épargne retraite obligatoire (PERO).

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

En leur qualité de nouveaux Gérants, MM. Jean-Christian Bergeron et Marc Jacquot peuvent bénéficier, sous certaines conditions, d'une indemnité en cas de départ contraint et/ou d'une indemnité relative à un engagement de non-concurrence.

Indemnité en cas de départ contraint

Les associés commandités ont décidé d'octroyer à MM. Jean-Christian Bergeron et Marc Jacquot, dont les mandats seraient à durée indéterminée, la possibilité de bénéficier, sous certaines conditions, d'une indemnité de départ.

Cette indemnité est conditionnée à un départ contraint (i.e., révocation (hors faute grave ou faute lourde)). Elle est donc exclue en cas de départ volontaire et lorsque le bénéficiaire peut faire valoir ses droits à la retraite à brève échéance ou change de fonctions (mandataire social ou salarié) au sein du groupe Rubis.

En cas de départ contraint après au moins deux années de mandat : l'indemnité de départ est conditionnée à la moyenne des taux globaux de réalisation des critères de performance attachés à la rémunération variable annuelle des deux exercices clos précédant la date de cessation des fonctions de M. Jean-Christian Bergeron ou de M. Marc Jacquot. Son montant est modulé comme suit :

- si la moyenne des taux globaux de réalisation des critères de performance est inférieure à 80 % : aucune indemnité de départ n'est versée ;
- si la moyenne des taux globaux de réalisation des critères de performance est comprise entre 80 % et 100 % : le montant de l'indemnité de départ varie linéairement entre 80 % et 100 % de son montant maximal.

Le montant maximal de l'indemnité de départ est plafonné à 24 mois de la rémunération annuelle, fixe et variable annuelle effectivement versée, perçue au cours des 12 mois précédant la date de cessation des fonctions de M. Jean-Christian Bergeron ou de M. Marc Jacquot.

En cas de départ contraint au cours de la deuxième année de mandat, soit entre le 1^{er} octobre 2026 et le 30 septembre 2027 : l'indemnité de départ est conditionnée au taux global de réalisation des critères de performance attachés à la rémunération variable annuelle 2026 de M. Jean-Christian Bergeron ou de M. Marc Jacquot. Son montant est modulé comme suit :

- si le taux global de réalisation des critères de performance au titre de 2026 est inférieur à 80 % : aucune indemnité de départ n'est versée ;
- si le taux global de réalisation des critères de performance au titre de 2026 est compris entre 80 % et 100 % : le montant de l'indemnité de départ varie linéairement entre 80 % et 100 % de son montant maximal.

Le montant maximal de l'indemnité de départ est plafonné à 12 mois de la rémunération annuelle, fixe et variable annuelle effectivement versée, perçue au cours des 12 mois précédant la date de cessation des fonctions de Gérant de M. Jean-Christian Bergeron ou de M. Marc Jacquot.

En cas de départ contraint au cours de la première année de mandat, soit entre le 1^{er} octobre 2025 et le 30 septembre 2026 : l'indemnité de départ est conditionnée au taux global de réalisation des critères de performance attachés à la rémunération variable annuelle 2025 de M. Jean-Christian Bergeron ou de M. Marc Jacquot. Son montant est calculé *pro rata temporis* (en fonction de la durée du mandat) et est modulé comme suit :

- si le taux global de réalisation des critères de performance au titre de 2025 est inférieur à 80 % : aucune indemnité de départ n'est versée ;
- si le taux global de réalisation des critères de performance au titre de 2025 est compris entre 80 % et 100 % : le montant de l'indemnité de départ varie linéairement entre 80 % et 100 % de son montant maximal.

Le montant maximal de l'indemnité de départ est plafonné à six mois de leur rémunération annuelle, rémunération fixe et variable annuelle maximale, au titre du mandat de M. Jean-Christian Bergeron ou de M. Marc Jacquot.

En outre, le versement de l'indemnité de départ sera subordonné à la constatation préalable de la réalisation des conditions de performance, appréciée lors de la cessation des fonctions de Gérant, dûment justifiée et communiquée aux actionnaires. Le montant de l'indemnité de départ sera versé dans les 30 jours suivant la date de la décision constatant la réalisation des conditions de performance auxquelles le versement est conditionné.

En tout état de cause et conformément aux recommandations du Code Afep-Medef, le cumul de l'indemnité de départ et d'une indemnité relative à un engagement de non-concurrence ne doit pas excéder deux fois la rémunération annuelle (fixe et variable annuelle effectivement versée) perçue au cours des 12 mois précédant la date de cessation des fonctions.

Indemnité relative à un engagement de non-concurrence

Afin de protéger les intérêts de la Société et du Groupe et compte tenu des informations sensibles auxquelles MM. Jean-Christian Bergeron et Marc Jacquot auront accès, chacun sera soumis à une obligation de non-concurrence d'une durée de 24 mois à compter de la date de cessation de ses fonctions de Gérant.

En contrepartie, chacun pourra percevoir une indemnité de non-concurrence d'un montant mensuel égal à 50 % d'un douzième de sa rémunération annuelle (fixe et variable annuelle effectivement versée) perçue au cours des 12 derniers mois précédant la date de cessation des fonctions.

Les associés commandités disposeront de la faculté de renoncer, totalement ou partiellement, à sa mise en œuvre.

Cette indemnité de non-concurrence est exclue lorsque le bénéficiaire peut faire valoir ses droits à la retraite à brève échéance ou a au moins 65 ans au moment de son départ.

Les territoires sur lesquels portent cet engagement sont la France et les pays au sein desquels les filiales de la Société sont immatriculées ou opèrent. Les activités couvertes par cet engagement de non-concurrence sont (i) l'importation, l'exportation, la transformation, le négoce, la distribution, en gros ou en détail, de tous produits et sous-produits provenant du pétrole et (ii) la production et la distribution d'énergie électrique à partir d'énergies renouvelables.

Le montant versé au titre de l'indemnité relative à un engagement de non-concurrence sera communiqué aux actionnaires.

En tout état de cause et conformément aux recommandations du Code Afep-Medef, le cumul de l'indemnité relative à un engagement de non-concurrence et d'une indemnité de départ ne doit pas excéder deux fois la rémunération annuelle (fixe et variable annuelle effectivement versée) perçue au cours des 12 mois précédant la date de cessation des fonctions.

Dans l'hypothèse où le montant de l'indemnité de départ et celui de l'indemnité de non-concurrence viendraient à dépasser ce plafond de deux fois la rémunération brute annuelle, la somme effectivement versée sera en priorité versée à titre d'indemnité de non-concurrence, le solde étant versé à titre d'indemnité de départ après réduction permettant le strict respect du plafond de deux fois la rémunération brute annuelle.