

## 5.4.4 Éléments de la rémunération versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2022 aux mandataires sociaux

La présente section (i) présente les ratios d'équité ainsi que la progression annuelle des rémunérations et des performances de la Société et (ii) détaille les éléments des rémunérations versés au cours ou attribués au titre de l'exercice 2022 à chaque mandataire social, c'est-à-dire :

- aux Gérants : M. Gilles Gobin, la société Sorgema, la société Agena, représentée par M. Jacques Riou, et la société GR Partenaires. La rémunération fixe et la

rémunération variable annuelle sont réparties librement entre les Gérants. Ainsi, M. Gilles Gobin et la société Sorgema perçoivent 70 % de la rémunération fixe et variable annuelle, alors que la société Agena, représentée par M. Jacques Riou, en perçoit les 30 % complémentaires. La société GR Partenaires ne reçoit aucune rémunération ;

- au Président du Conseil de Surveillance ;
- aux autres membres du Conseil de Surveillance.

### Ratios d'équité

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-9, I, 6° et 7° du Code de commerce, la Société présente les ratios d'équité permettant la comparaison de la rémunération de la Gérance et du Président du Conseil de Surveillance avec la rémunération moyenne et la rémunération médiane sur une base équivalent temps plein des salariés de la Société (hors Gérance et Président du Conseil de Surveillance).

En outre, conformément à la recommandation 26.2 du Code Afep-Medef et aux lignes directrices publiées par l'Afep en février 2021, la Société présente des ratios d'équité complémentaires, sur un périmètre élargi, permettant la comparaison de la rémunération de la Gérance et du Président du Conseil de Surveillance avec la rémunération moyenne et la rémunération médiane sur une base équivalent temps plein des effectifs en France de la Société (hors Gérance et Président du Conseil de Surveillance) et des filiales françaises dont elle a le contrôle exclusif au sens de l'article L. 233-16, II du Code de commerce (soit, jusqu'à l'exercice 2019, Rubis Terminal et Rubis Énergie, puis, à partir de l'exercice 2020, Rubis Énergie et ses filiales françaises en contrôle exclusif puis, à partir de l'exercice 2022, Rubis Énergie et Rubis Photosol ainsi que leurs filiales françaises en contrôle exclusif).

Afin d'être en mesure de communiquer l'information sur un périmètre élargi, la Société a choisi d'établir ces ratios sur la base des rémunérations et avantages de toute nature versés ou attribués au cours de l'exercice considéré.

Les éléments pris en considération pour la Gérance et le Président du Conseil de Surveillance sont fixés par les lignes directrices de l'Afep (et, pour les exercices 2020 et 2021,

sont explicités ci-après) et établis sur une base brute. Les éléments pris en considération pour les salariés sont également fixés par les lignes directrices de l'Afep et établis sur une base brute. Ils ne comprennent pas les indemnités de départ et de non-concurrence ainsi que tout régime de retraite supplémentaire. La politique de rémunération de la Gérance ne prévoit aucun élément de rémunération variable pluriannuelle. Les salariés de la Société et des filiales retenues dans le périmètre élargi peuvent, au contraire, bénéficier de tels éléments. Ainsi, l'augmentation de la rémunération moyenne des salariés de la Société et, dans une moindre mesure, des salariés des filiales retenues dans le périmètre élargi, s'explique par une attribution d'actions de performance aux salariés au cours de l'exercice 2022 plus importante que les attributions d'actions de performance et d'options de souscription d'actions effectuées au cours de l'exercice 2021.

Aucun tableau concernant la société GR Partenaires n'est présenté dans la mesure où elle ne reçoit aucune rémunération au titre de son mandat de Gérante.

La Société considère que le résultat net part du Groupe et le résultat brut d'exploitation consolidé du Groupe reflètent la performance du Groupe.

Ces ratios, ainsi que l'évolution annuelle de ceux-ci, de la rémunération de chaque Gérant et du Président du Conseil de Surveillance, de la performance du Groupe et des rémunérations moyenne et médiane équivalent temps plein des salariés figurent dans les tableaux ci-dessous. Pour établir ces tableaux, la Société s'est référée aux lignes directrices de l'Afep actualisées en février 2021.

### PERFORMANCE DE LA SOCIÉTÉ

Critères	2022	2021	2020	2019	2018
RBE consolidé du Groupe (en milliers d'euros)	669 494	532 297	505 587	523 996	500 349
Évolution par rapport à l'exercice précédent	+ 25,8 %	+ 5,3 %	- 3,5 %	+ 4,7 %	+ 0,9 %
RNPG (en milliers d'euros)	262 896	292 569	280 333	307 227	254 070
Évolution par rapport à l'exercice précédent	- 10,1 %	+ 4,4 %	- 9 %	+ 21 %	- 4 %

## RATIOS D'ÉQUITÉ - GÉRANCE

Société Sorgema et M. Gilles Gobin (Gérants)	2022	2021	2020	2019	2018
Évolution de la rémunération de la société Sorgema et de M. Gilles Gobin	0,0 %	+ 0,9 %	+ 1,0 %	- 31,4 %	+ 5,2 %
<b>Informations sur le périmètre de la société cotée</b>					
Évolution de la rémunération moyenne des salariés	+ 159,5 %	- 63,1 %	+ 6,6 %	+ 78,3 %	+ 16,4 %
<b>Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés</b>	<b>4,0</b>	<b>10,3</b>	<b>3,8</b>	<b>4,0</b>	<b>10,4</b>
Évolution du ratio par rapport à l'exercice précédent	- 61 %	+ 171 %	- 5 %	- 62 %	- 10 %
Évolution de la rémunération médiane des salariés	+ 13,2 %	+ 5,4 %	- 26,4 %	+ 43,5 %	+ 23,1 %
<b>Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés</b>	<b>12,3</b>	<b>14,0</b>	<b>14,6</b>	<b>10,6</b>	<b>22,3</b>
Évolution du ratio par rapport à l'exercice précédent	- 12 %	- 4 %	+ 38 %	- 52 %	- 14 %
<b>Informations complémentaires sur le périmètre élargi</b>					
Évolution de la rémunération moyenne des salariés	+ 42,7 %	- 17,9 %	+ 13,0 %	+ 15,5 %	- 2,7 %
<b>Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés</b>	<b>16,0</b>	<b>22,9</b>	<b>18,6</b>	<b>20,8</b>	<b>35,1</b>
Évolution du ratio par rapport à l'exercice précédent	- 30 %	+ 23 %	- 10 %	- 41 %	+ 9 %
Évolution de la rémunération médiane des salariés	+ 8,6 %	- 6,8 %	+ 16,0 %	+ 1,7 %	+ 0,2 %
<b>Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés</b>	<b>24,3</b>	<b>26,4</b>	<b>24,4</b>	<b>28,0</b>	<b>41,5</b>
Évolution du ratio par rapport à l'exercice précédent	- 8 %	+ 8 %	- 13 %	- 33 %	+ 5 %

Société Agena (Gérante) et son Président (M. Jacques Riou)	2022	2021	2020	2019	2018
Évolution de la rémunération de la société Agena et de son Président (M. Jacques Riou)	+ 4,2 %	+ 3,2 %	- 1,1 %	- 24,1 %	+ 4,2 %
<b>Informations sur le périmètre de la société cotée</b>					
Évolution de la rémunération moyenne des salariés	+ 159,5 %	- 63,1 %	+ 6,6 %	+ 78,3 %	+ 16,4 %
<b>Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés</b>	<b>2,5</b>	<b>6,3</b>	<b>2,3</b>	<b>2,4</b>	<b>5,7</b>
Évolution du ratio par rapport à l'exercice précédent	- 60 %	+ 174 %	- 4 %	- 58 %	- 10 %
Évolution de la rémunération médiane des salariés	+ 13,2 %	+ 5,4 %	- 26,4 %	+ 43,5 %	+ 23,1 %
<b>Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés</b>	<b>7,9</b>	<b>8,6</b>	<b>8,7</b>	<b>6,5</b>	<b>12,3</b>
Évolution du ratio par rapport à l'exercice précédent	+ 8 %	- 1 %	+ 34 %	- 47 %	- 15 %
<b>Informations complémentaires sur le périmètre élargi</b>					
Évolution de la rémunération moyenne des salariés	+ 42,7 %	- 17,9 %	+ 13,0 %	+ 15,5 %	- 2,7 %
<b>Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés</b>	<b>10,2</b>	<b>14,0</b>	<b>11,2</b>	<b>12,7</b>	<b>19,4</b>
Évolution du ratio par rapport à l'exercice précédent	- 27 %	+ 25 %	- 12 %	- 35 %	+ 7 %
Évolution de la rémunération médiane des salariés	+ 8,6 %	- 6,8 %	+ 16,0 %	+ 1,7 %	+ 0,2 %
<b>Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés</b>	<b>15,5</b>	<b>16,2</b>	<b>14,6</b>	<b>17,1</b>	<b>23,0</b>
Évolution du ratio par rapport à l'exercice précédent	+ 4 %	+ 11 %	- 15 %	- 26 %	+ 4 %

## RATIOS D'ÉQUITÉ - PRÉSIDENTE DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

	2022	2021	2020	2019	2018
Évolution de la rémunération du Président du Conseil de Surveillance (M. Olivier Heckenroth)	0,0 %	+ 16,9 %	0,0 %	+ 27,2 %	+ 12,4 %
<b>Informations sur le périmètre de la société cotée</b>					
Évolution de la rémunération moyenne des salariés	+ 159,5 %	- 63,1 %	+ 6,6 %	+ 78,3 %	+ 16,4 %
<b>Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés</b>	<b>0,1</b>	<b>0,3</b>	<b>0,1</b>	<b>0,1</b>	<b>0,1</b>
Évolution du ratio par rapport à l'exercice précédent	- 67 %	+ 200 %	0 %	0 %	0 %
Évolution de la rémunération médiane des salariés	+ 13,2 %	+ 54 %	- 26,4 %	+ 43,5 %	+ 23,1 %
<b>Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés</b>	<b>0,3</b>	<b>0,4</b>	<b>0,3</b>	<b>0,2</b>	<b>0,3</b>
Évolution du ratio par rapport à l'exercice précédent	- 25 %	+ 33 %	+ 50 %	- 33 %	0 %
<b>Informations complémentaires sur le périmètre élargi</b>					
Évolution de la rémunération moyenne des salariés	+ 42,7 %	- 17,9 %	+ 13,0 %	+ 15,5 %	- 2,7 %
<b>Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés</b>	<b>0,4</b>	<b>0,6</b>	<b>0,4</b>	<b>0,5</b>	<b>0,4</b>
Évolution du ratio par rapport à l'exercice précédent	- 33 %	+ 50 %	- 20 %	+ 25 %	0 %
Évolution de la rémunération médiane des salariés	+ 8,6 %	- 6,8 %	+ 16,0 %	+ 1,7 %	+ 0,2 %
<b>Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés</b>	<b>0,6</b>	<b>0,7</b>	<b>0,6</b>	<b>0,6</b>	<b>0,5</b>
Évolution du ratio par rapport à l'exercice précédent	- 14 %	+ 17 %	0 %	+ 20 %	0 %

## Rémunération versée au cours ou attribuée au titre de l'exercice 2022 à la Gérance

Lors de sa réunion du 15 mars 2023, le Comité des Rémunérations et des Nominations a déterminé les éléments de rémunération à verser ou à attribuer à la Gérance au titre de l'exercice 2022, conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale du 9 juin 2022 et aux règles statutaires, et a fourni un compte rendu de ses travaux au Conseil de Surveillance du 16 mars 2023. Ce dernier a validé la conformité de ces éléments avec la politique de rémunération de la Gérance approuvée par l'Assemblée Générale du 9 juin 2022.

Pour l'appréciation du taux de réalisation des objectifs attachés à la rémunération variable annuelle, le Comité des Rémunérations et des Nominations du 15 mars 2023 a bénéficié du compte rendu que l'un de ses membres a fait de la réunion du 14 mars 2023 du Comité des Comptes et des Risques qu'il préside. Les documents mis à la disposition du Comité des Comptes et des Risques (dont notamment les comptes consolidés et sociaux de l'exercice 2022 et les cartographies des risques) ainsi que ce compte rendu ont permis au Comité des Rémunérations et des Nominations de déterminer les taux de réalisation des objectifs.

### DÉTERMINATION DE LA RÉMUNÉRATION FIXE AU TITRE DE L'EXERCICE 2022

L'indice de référence du quatrième trimestre de l'exercice 2022 n'étant publié qu'à la fin du mois de mars 2023, la rémunération fixe pour l'exercice 2022 a été arrêtée provisoirement par le Conseil de Surveillance au montant définitif versé au titre de l'exercice 2021, soit 2 391 465 euros (contre 2 375 196 euros et 2 349 204 euros au titre, respectivement, des exercices 2020 et 2019). À la suite de la publication de l'indice fin mars 2023, cette rémunération

provisoire a été automatiquement réajustée du taux d'évolution pendant l'exercice 2022 de l'indice Insee des taux de salaire horaire des ouvriers – Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (taux de 1,0194).

Le montant de la rémunération définitive attribuée à la Gérance au titre de l'exercice 2022 a ainsi été fixé à 2 437 946 euros et immédiatement communiqué aux membres du Comité des Rémunérations et des Nominations. Il sera inscrit à l'ordre du jour du prochain Conseil de Surveillance prévu en juin 2023.

### DÉTERMINATION DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE AU TITRE DE L'EXERCICE 2022

Le Conseil de Surveillance du 16 mars 2023 a constaté que le résultat net part du Groupe 2022 n'avait pas progressé d'au moins 5 % par rapport à l'exercice 2021. Par conséquent, la condition préalable de déclenchement n'étant, comme au titre de l'exercice 2021, pas remplie, il a conclu qu'aucune rémunération variable n'était due au titre de l'exercice 2022.

Dans un souci de transparence et afin d'assurer le suivi sur plusieurs années de la réalisation des critères de performance attachés à la rémunération variable annuelle, le Conseil de Surveillance a toutefois examiné leur réalisation sur l'exercice 2022. Ainsi, il a été établi que le taux global de réalisation des critères quantitatifs et qualitatifs s'élevait à 675 % au titre de l'exercice 2022 (contre 20 % et 45 % au titre, respectivement, des exercices 2021 et 2020). Comme au titre des exercices 2021 et 2020, aucune rémunération n'a toutefois été versée puisque la condition préalable n'était pas remplie.

## NIVEAU DE RÉALISATION DE LA CONDITION PRÉALABLE DE DÉCLENCHEMENT ET DES CRITÈRES ATTACHÉS À LA RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE DE LA GÉRANCE AU TITRE DE L'EXERCICE 2022

Condition préalable de déclenchement de la rémunération variable annuelle : progression du résultat net part du Groupe 2022 par rapport à 2021  $\geq$  5 %

Objectifs	2022	2021	Variation	Réalisation/ non-réalisation
Si résultat net part du Groupe 2022 < 105 % résultat net part du Groupe 2021 → Absence de déclenchement	262 896 k€	292 569 k€	- 10,14 %	Condition préalable non atteinte → absence de déclenchement → aucune rémunération variable annuelle due
Si résultat net part du Groupe 2022 $\geq$ 105 % résultat net part du Groupe 2021 → Déclenchement				

### Critères de performance

Critères quantitatifs (75 %)	Pondé- ration	Objectifs	Perfor- mance Rubis 2022	Perfor- mance référentiel 2022	Taux de réalisation pour 2022	Montant du 2022
<b>Performance globale relative du titre Rubis</b> par rapport à son indice de référence (SBF 120) <sup>(1)</sup>	25 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>Supérieure à + 2 points de pourcentage = 100 %</li> <li>Comprise entre - 2 points et + 2 points de pourcentage = 50 %</li> <li>Inférieure à - 2 points de pourcentage = 0 %</li> </ul>	- 2,69 %	- 8,53 %	100 %	Sans objet car condition préalable de déclenchement non atteinte
<b>Performance du résultat brut d'exploitation (RBE)</b> par rapport au consensus des analystes <sup>(2)</sup>	25 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>Supérieure à + 2 % = 100 %</li> <li>Comprise entre - 2 % et + 2 % = 50 %</li> <li>Inférieure à - 2 % = 0 %</li> </ul>	669 M€	563,9 M€	100 %	
<b>Performance du bénéfice par action (BPA)</b> par rapport au consensus des analystes <sup>(2)</sup>	25 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>Supérieure à + 2 % = 100 %</li> <li>Comprise entre - 2 % et + 2 % = 50 %</li> <li>Inférieure à - 2 % = 0 %</li> </ul>	2,55 €	2,84 €	0 %	
Critères qualitatifs (25 %)	Pondé- ration	Objectifs	Performance Rubis 2022		Taux de réalisation pour 2022	Montant du 2022
<b>Qualité du bilan</b> : ratio de dette financière nette sur RBE	5 %	Ratio $\leq$ 2 = 100 % 2 < ratio $\leq$ 3 = 50 % Ratio > 3 = 0 %	2		100 %	
<b>Sécurité au travail</b> : taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt > 1 jour (hors accidents de trajet) par million d'heures travaillées en 2022 chez Rubis SCA, Rubis Patrimoine et Rubis Énergie $\leq$ taux 2021 et absence de décès d'un collaborateur	7,5 %	Taux 2022 $\leq$ taux 2021 = 100 % Taux 2022 > taux 2021 ou décès d'un collaborateur = 0 %	Taux 2022 (4,7) > taux 2021 (3,4) <sup>(3)</sup> et absence de décès d'un collaborateur		0 %	Sans objet car condition préalable de déclenchement non atteinte
<b>Climat</b> : émissions de CO <sub>2</sub> en 2022 (scopes 1 et 2) en baisse par rapport à 2021 chez Rubis Énergie <sup>(4)</sup>	7,5 %	Ratio 2022 < ratio 2021 = 100 % Ratio 2022 = ratio 2021 = 50 % Ratio 2022 > ratio 2021 = 0 %	Volumes des émissions 2022 (0,360) < volume des émissions 2021 (0,375) <sup>(5)</sup>		100 %	
<b>Politique RSE</b> : Définition d'un prix interne du carbone chez Rubis Énergie	5 %	Définition = 100 % Absence de définition = 0 %	Prix interne du carbone défini chez Rubis Énergie		100 %	
<b>Taux global de réalisation des critères de performance</b>					<b>67,5 %</b>	
<b>RÉMUNÉRATION VARIABLE DE LA GÉRANCE AU TITRE DE L'EXERCICE 2022</b>						<b>0 €</b>

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

(2) Le consensus des analystes auquel le Comité des Rémunérations et des Nominations se réfère est celui publié par la société FactSet. Pour l'exercice en cours (N), il s'agit du consensus connu dans le mois qui suit la publication des comptes annuels de l'année N-1. Ainsi, pour la rémunération variable attachée à l'exercice 2022, le consensus des analystes pris en considération est celui publié dans le mois qui suit la publication des résultats 2021 (intervenue le 10 mars 2022).

(3) Le taux de 3,55 communiqué à titre de référence dans le Document d'enregistrement universel 2021 était un taux prévisionnel.

(4) Le scope 1 correspond aux émissions directes de nos activités et le scope 2 correspond aux émissions indirectes liées aux consommations énergétiques dans 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.

(5) Le taux de 0,39 communiqué à titre de référence dans le Document d'enregistrement universel 2021 était un taux prévisionnel.

## AVANTAGES DE TOUTE NATURE

Au 31 décembre 2022, l'avantage en nature lié au véhicule de fonction de M. Gilles Gobin est évalué à 13 679 euros.

## Rémunération versée au cours ou attribuée au titre de l'exercice 2022 à la société Sorgema (dont M. Gilles Gobin est Gérant)

Éléments de la rémunération versés au cours ou attribués au titre de l'exercice clos	Montants attribués au titre de l'exercice 2022	Montants versés au cours de l'exercice 2022	Présentation
Rémunération fixe	1 706 562 €	1 685 413 €	<p>À la suite de la publication, fin mars 2023, de l'indice Insee pour l'exercice 2022, la rémunération fixe globale de la Gérance a été arrêtée par le Conseil de Surveillance à 2 437 946 euros sur la période, en augmentation de 1,94 % par rapport à celle de 2021 (2 391 465 euros).</p> <p>La différence entre le montant attribué au titre de l'exercice 2022 et celui versé au cours de ce même exercice s'explique par la régularisation de la rémunération fixe au titre de l'exercice 2021 qui a été effectuée à la suite de la publication, fin mars 2022, de l'indice Insee pour l'exercice 2021 et qui a donné lieu à un versement au cours de l'exercice 2022.</p> <p>Ce décalage, propre à la publication de l'indice Insee de l'année N en mars de l'année N+1, est destiné à se reproduire tous les ans.</p> <p>Sorgema a perçu 70 % de cette rémunération fixe globale.</p> <p><b>Pour plus de détails, se reporter au paragraphe Détermination de la rémunération fixe au titre de l'exercice 2022 ci-avant.</b></p>
Rémunération variable annuelle	0 €	0 €	<p>Plafonnée à 50 % de la rémunération fixe annuelle et intégralement soumise à des critères de performance.</p> <p>La condition préalable de déclenchement n'est pas atteinte car l'évolution du résultat net part du Groupe 2022 (262 896 k€) par rapport au résultat net part du Groupe 2021 (292 569 k€) &lt; 105 %. Aucune rémunération variable annuelle n'est donc due au titre de l'exercice 2022.</p> <p><b>Pour plus de détails, se reporter au tableau présentant le niveau de réalisation de la condition préalable de déclenchement et des critères de performance attachés à la rémunération variable annuelle de la Gérance au titre de l'exercice 2022 ci-avant.</b></p>
Rémunération variable pluriannuelle	Sans objet	Sans objet	La politique ne prévoit pas de rémunération variable pluriannuelle.
Rémunération exceptionnelle	Sans objet	Sans objet	La politique ne prévoit pas de rémunération exceptionnelle.
Options de souscription d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme	Sans objet	Sans objet	La politique ne prévoit pas d'attribution d'options de souscription d'actions de performance ou de tout autre élément de rémunération de long terme.
Avantages en nature	0 €	0 €	Absence d'attribution d'avantages en nature.
Rémunération, indemnité ou avantage lié à la prise de mandat social	Sans objet	Sans objet	La politique ne prévoit pas de rémunération, d'indemnité ou d'avantage lié à la prise de mandat social.
Indemnité de départ	Sans objet	Sans objet	La politique ne prévoit pas d'indemnité de départ.
Contrepartie à un engagement de non-concurrence	Sans objet	Sans objet	La politique ne prévoit pas d'engagement de non-concurrence.
Régime de retraite supplémentaire	Sans objet	Sans objet	La politique ne prévoit pas le bénéfice d'un régime de retraite supplémentaire.

## Rémunération versée au cours ou attribuée au titre de l'exercice 2022 à M. Gilles Gobin

M. Gilles Gobin dispose d'un véhicule de fonction dont l'avantage est évalué, au 31 décembre 2022, à 13 679 euros (au 31 décembre 2021, à 17 681 euros). Comme au titre des exercices antérieurs, aucun autre élément de rémunération d'aucune sorte ne lui a été versé au cours ou attribué au titre de l'exercice 2022. Par conséquent, la Société n'a pas estimé utile de reproduire l'intégralité du tableau normé du guide d'application du Code Afep-Medef.

## Rémunération versée au cours ou attribuée au titre de l'exercice 2022 à la société Agena (dont M. Jacques Riou est Président)

Éléments de la rémunération versés au cours ou attribués au titre de l'exercice clos	Montants attribués au titre de l'exercice 2022	Montants versés au cours de l'exercice 2022	Présentation
Rémunération fixe	731 384 €	722 320 €	<p>À la suite de la publication, fin mars 2023, de l'indice Insee pour l'exercice 2022, la rémunération fixe globale de la Gérance a été arrêtée par le Conseil de Surveillance à 2 437 946 euros sur la période, en augmentation de 1,94 % par rapport à celle de 2021 (2 391 465 euros).</p> <p>La différence entre le montant attribué au titre de l'exercice 2022 et celui versé au cours de ce même exercice s'explique par la régularisation de la rémunération fixe au titre de l'exercice 2021 qui a été effectuée à la suite de la publication, fin mars 2022, de l'indice Insee pour l'exercice 2021 et qui a donné lieu à un versement au cours de l'exercice 2022.</p> <p>Ce décalage, propre à la publication de l'indice Insee de l'année N en mars de l'année N+1, est destiné à se reproduire tous les ans.</p> <p>Agena a perçu 30 % de cette rémunération fixe globale.</p> <p><b>Pour plus de détails, se reporter au paragraphe Détermination de la rémunération fixe au titre de l'exercice 2022 ci-avant.</b></p>
Rémunération variable annuelle	0 €	0 €	<p>Plafonnée à 50 % de la rémunération fixe annuelle et intégralement soumise à des critères de performance.</p> <p>La condition préalable de déclenchement n'est pas atteinte car l'évolution du résultat net part du Groupe 2022 (262 896 k€) par rapport au résultat net part du Groupe 2021 (292 569 k€) &lt; 105 %. Aucune rémunération variable annuelle n'est donc due au titre de l'exercice 2022.</p> <p><b>Pour plus de détails, se reporter au tableau présentant le niveau de réalisation de la condition préalable de déclenchement et des critères de performance attachés à la rémunération variable annuelle de la Gérance au titre de l'exercice 2022 ci-avant.</b></p>
Rémunération variable pluriannuelle	Sans objet	Sans objet	La politique ne prévoit pas de rémunération variable pluriannuelle.
Rémunération exceptionnelle	Sans objet	Sans objet	La politique ne prévoit pas de rémunération exceptionnelle.
Options de souscription d'actions, actions de performance ou tout autre élément de rémunération de long terme	Sans objet	Sans objet	La politique ne prévoit pas d'attribution d'options de souscription, d'actions de performance ou de tout autre élément de rémunération de long terme.
Avantages en nature	0 €	0 €	Absence d'attribution d'avantages en nature.
Rémunération ou avantage versé ou attribué par des entreprises comprises dans le périmètre de consolidation	361 647 €	361 647 €	Rémunération ou avantage versé ou attribué, à titre personnel, à M. Jacques Riou (Président d'Agena), par des entreprises comprises dans le périmètre de consolidation au titre des mandats qu'il y détenait en 2022 (Président de Rubis Énergie SAS et Gérant de Rubis Patrimoine SARL).
Rémunération, indemnité ou avantage lié à la prise de mandat social	Sans objet	Sans objet	La politique ne prévoit pas de rémunération, d'indemnité ou d'avantage lié à la prise de mandat social.
Indemnité de départ	Sans objet	Sans objet	La politique ne prévoit pas d'indemnité de départ.
Contrepartie à un engagement de non-concurrence	Sans objet	Sans objet	La politique ne prévoit pas d'engagement de non-concurrence.
Régime de retraite supplémentaire	Sans objet	Sans objet	La politique ne prévoit pas le bénéfice d'un régime de retraite supplémentaire.

## Rémunération versée au cours ou attribuée au titre de l'exercice 2022 à la société GR Partenaires

Comme au titre des exercices antérieurs, aucune rémunération d'aucune sorte n'a été versée au cours ou attribuée au titre de l'exercice 2022 à la société GR Partenaires au titre de sa fonction de Gérante de Rubis SCA. Par conséquent, la Société n'a pas estimé utile de reproduire l'intégralité du tableau normé du guide d'application du Code Afep-Medef, ni de soumettre à l'Assemblée Générale 2023 une résolution concernant la rémunération versée au cours ou attribuée au titre de l'exercice 2022 à la société GR Partenaires.

## Rémunération versée au cours ou attribuée au titre de l'exercice 2022 au Conseil de Surveillance

### RÉMUNÉRATION VERSÉE AU COURS OU ATTRIBUÉE AU TITRE DE L'EXERCICE 2022 AU PRÉSIDENT DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

Lors de sa réunion du 15 mars 2023, le Comité des Rémunérations et des Nominations a déterminé les éléments de rémunération à verser ou à attribuer au Président du Conseil de Surveillance au titre de l'exercice 2022, conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale des actionnaires du 9 juin 2022, et a fourni un compte rendu de ses travaux au Conseil de Surveillance du 16 mars 2023. Ce dernier a validé la conformité des éléments relatifs au Président du Conseil de Surveillance avec la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale des actionnaires du 9 juin 2022.

La rémunération versée au cours ou attribuée au titre de l'exercice 2022 à M. Olivier Heckenroth, Président du Conseil de Surveillance, figure dans le tableau ci-dessous. Elle est liée à son mandat de membre du Conseil de Surveillance, ainsi qu'à la Présidence de celui-ci et à sa participation aux Comités. Aucune autre rémunération n'a été versée au cours ou attribuée au titre de l'exercice 2022 à M. Olivier Heckenroth.

Pour rappel, le taux d'assiduité de M. Olivier Heckenroth aux réunions du Conseil de Surveillance et des Comités a été de 100 % en 2022 (comme en 2021 et 2020).

	Montants attribués au titre de l'exercice 2022 (en euros)	Montants versés au cours de l'exercice 2022 (en euros)
<b>Olivier Heckenroth</b> Président du Conseil de Surveillance		
● part attachée à la Présidence du Conseil de Surveillance	18 000	18 000
● part fixe (40 %)	4 800	4 800
● part variable basée sur l'assiduité (60 %)	7 200	7 200
Membre du Comité des Comptes et des Risques		
● part fixe (40 %)	3 600	3 600
● part variable basée sur l'assiduité (60 %)	5 400	5 400
Membre du Comité des Rémunérations et des Nominations		
● part fixe (40 %)	2 400	2 400
● part variable basée sur l'assiduité (60 %)	3 600	3 600
<b>TOTAL</b>	<b>45 000</b>	<b>45 000</b>

### RÉMUNÉRATION VERSÉE AU COURS OU ATTRIBUÉE AU TITRE DE L'EXERCICE 2022 AUX MEMBRES DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

Lors de sa réunion du 16 mars 2023, le Conseil de Surveillance, sur proposition du Comité des Rémunérations et des Nominations, a réparti, conformément à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée Générale des actionnaires du 9 juin 2022, le montant à allouer à ses membres au titre de l'exercice 2022.

La rémunération allouée aux membres du Conseil de Surveillance au titre de l'exercice 2022 figure dans le tableau ci-dessous. Pour chaque membre, elle est liée à son mandat social et à son assiduité, ainsi, éventuellement, qu'à une Présidence ou une participation aux Comités. Aucune autre rémunération n'a été versée au cours ou attribuée au titre de l'exercice 2022 aux membres du Conseil de Surveillance.

## Tableaux relatifs aux rémunérations des dirigeants mandataires sociaux

(issus des recommandations du Code Afep-Medef et de la position-recommandation – doc-2021-02 de l'AMF)

Les Gérants de la Société sont M. Gilles Gobin, la société Sorgema (dont M. Gilles Gobin est Gérant), la société Agena (dont M. Jacques Riou est Président) et la société GR Partenaires. Cette dernière ne se voit attribuer aucune rémunération ni aucun avantage d'aucune sorte au titre de sa fonction de Gérante. Par conséquent, il ne sera présenté aucun tableau la concernant.

### RÉMUNÉRATION DE M. GILLES GOBIN

**TABLEAU 1 (NOMENCLATURE CODE AFEP-MEDEF ET AMF) – TABLEAU DE SYNTHÈSE DES RÉMUNÉRATIONS ET DES OPTIONS ET ACTIONS ATTRIBUÉES À CHAQUE GÉRANT**

	Exercice 2022 (en euros)	Exercice 2021 (en euros)
<b>M. Gilles Gobin, Gérant</b>		
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (cf. tableau 2)	13 679	17 681
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	NA	NA
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	NA	NA
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	NA	NA
<b>TOTAL</b>	<b>13 679</b>	<b>17 681</b>

NA : non applicable.

**TABLEAU 2 (NOMENCLATURE CODE AFEP-MEDEF ET AMF) – TABLEAU RÉCAPITULATIF DES RÉMUNÉRATIONS DE CHAQUE GÉRANT**

	Exercice 2022		Exercice 2021	
	Montants attribués (en euros)	Montants versés (en euros)	Montants attribués (en euros)	Montants versés (en euros)
<b>M. Gilles Gobin, Gérant</b>				
Rémunération fixe	0	0	0	0
Rémunération variable annuelle	0	0	0	0
Rémunération exceptionnelle	NA	NA	NA	NA
Rémunération allouée à raison du mandat de membre du Conseil de Surveillance	NA	NA	NA	NA
Avantages en nature (voiture)	13 679	13 679	17 681	17 681
<b>TOTAL</b>	<b>13 679</b>	<b>13 679</b>	<b>17 681</b>	<b>17 681</b>

NA : non applicable.

### TABLEAUX 4 À 11 (NOMENCLATURE CODE AFEP-MEDEF ET AMF)

M. Gilles Gobin ne bénéficie d'aucun plan d'options de souscription ou d'achat d'actions, d'actions de performance ou d'actions de préférence et d'aucune rémunération variable pluriannuelle. De plus, M. Gilles Gobin ne bénéficie d'aucun contrat de travail, régime de retraite supplémentaire, indemnité de départ ou contrepartie à un engagement de non-concurrence.

## RÉMUNÉRATION DE LA SOCIÉTÉ SORGEMA

**TABLEAU 1 (NOMENCLATURE CODE AFEP-MEDEF ET AMF) – TABLEAU DE SYNTHÈSE DES RÉMUNÉRATIONS ET DES OPTIONS ET ACTIONS ATTRIBUÉES À CHAQUE GÉRANT**

Sorgema, Gérante	Exercice 2022 (en euros)	Exercice 2021 (en euros)
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (cf. tableau 2)	1 706 562	1 674 025
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	NA	NA
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	NA	NA
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	NA	NA
<b>TOTAL</b>	<b>1 706 562</b>	<b>1 674 025</b>

NA : non applicable.

**TABLEAU 2 (NOMENCLATURE CODE AFEP-MEDEF ET AMF) – TABLEAU RÉCAPITULATIF DES RÉMUNÉRATIONS DE CHAQUE GÉRANT**

Sorgema, Gérante	Exercice 2022		Exercice 2021	
	Montants attribués (en euros)	Montants versés (en euros)	Montants attribués (en euros)	Montants versés (en euros)
Rémunération fixe*	1 706 562	1 685 413	1 674 025	1 680 832
Rémunération variable annuelle	0	0	0	0
Rémunération exceptionnelle	NA	NA	NA	NA
Rémunération allouée à raison du mandat de membre du Conseil de Surveillance	NA	NA	NA	NA
Avantages en nature	NA	NA	NA	NA
<b>TOTAL</b>	<b>1 706 562</b>	<b>1 685 413</b>	<b>1 674 025</b>	<b>1 680 832</b>

NA : non applicable.

\* La différence entre les montants de la rémunération fixe attribués au titre de N et ceux versés au cours de N s'explique par le fait que la rémunération fixe attribuée au titre de N est définitivement connue en mars de N+1 (i.e. à la date de publication par l'Insee de ses indices pour le quatrième trimestre de N) et donne, par conséquent et de manière mécanique, lieu à une régularisation en N+1.

## TABLEAUX 4 À 11 (NOMENCLATURE CODE AFEP-MEDEF ET AMF)

Les tableaux 4 à 11 sont sans objet pour un Gérant personne morale.

## RÉMUNÉRATION DE LA SOCIÉTÉ AGENA

**TABLEAU 1 (NOMENCLATURE CODE AFEP-MEDEF ET AMF) – TABLEAU DE SYNTHÈSE DES RÉMUNÉRATIONS ET DES OPTIONS ET ACTIONS ATTRIBUÉES À CHAQUE GÉRANT**

Agena, Gérante	Exercice 2022 (en euros)	Exercice 2021 (en euros)
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (cf. tableau 2)	731 384	717 439
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	NA	NA
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	NA	NA
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	NA	NA
<b>TOTAL</b>	<b>731 384</b>	<b>717 439</b>

NA : non applicable.

**TABLEAU 2 (NOMENCLATURE CODE AFEP-MEDEF ET AMF) – TABLEAU RÉCAPITULATIF DES RÉMUNÉRATIONS DE CHAQUE GÉRANT**

Agena, Gérante	Exercice 2022		Exercice 2021	
	Montants attribués (en euros)	Montants versés (en euros)	Montants attribués (en euros)	Montants versés (en euros)
Rémunération fixe*	731 384	722 320	717 439	720 357
Rémunération variable annuelle	0	0	0	0
Rémunération exceptionnelle	NA	NA	NA	NA
Rémunération allouée à raison du mandat de membre du Conseil de Surveillance	NA	NA	NA	NA
Avantages en nature	NA	NA	NA	NA
<b>TOTAL</b>	<b>731 384</b>	<b>722 320</b>	<b>717 439</b>	<b>720 357</b>

NA : non applicable.

\* La différence entre les montants de la rémunération fixe attribués au titre de N et ceux versés au cours de N s'explique par le fait que la rémunération fixe attribuée au titre de N est définitivement connue en mars de N+1 (i.e. à la date de publication par l'Insee de ses indices pour le quatrième trimestre de N) et donne, par conséquent et de manière mécanique, lieu à une régularisation en N+1.

## TABLEAUX 4 À 11 (NOMENCLATURE CODE AFEP-MEDEF ET AMF)

Les tableaux 4 à 11 sont sans objet pour un Gérant personne morale.

## RÉMUNÉRATION DE M. JACQUES RIOU AU TITRE DE SES MANDATS DANS DES FILIALES DU GROUPE

**TABLEAU 1 (NOMENCLATURE CODE AFEP-MEDEF ET AMF) – TABLEAU DE SYNTHÈSE DES RÉMUNÉRATIONS ET DES OPTIONS ET ACTIONS ATTRIBUÉES À CHAQUE GÉRANT**

	Exercice 2022 (en euros)	Exercice 2021 (en euros)
<b>M. Jacques Riou (au titre de ses mandats dans des filiales du Groupe*)</b>		
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (cf. tableau 2)	361 647	320 122
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	NA	NA
Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice	NA	NA
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	NA	NA
<b>TOTAL</b>	<b>361 647</b>	<b>320 122</b>

\* Président de Rubis Énergie SAS et Gérant de Rubis Patrimoine SARL.  
NA : non applicable.

**TABLEAU 2 (NOMENCLATURE CODE AFEP-MEDEF ET AMF) – TABLEAU RÉCAPITULATIF DES RÉMUNÉRATIONS DE CHAQUE GÉRANT**

	Exercice 2022		Exercice 2021	
	Montants attribués (en euros)	Montants versés (en euros)	Montants attribués (en euros)	Montants versés (en euros)
<b>M. Jacques Riou (au titre de ses mandats dans des filiales du Groupe<sup>(1)</sup>)</b>				
Rémunération fixe	330 051	330 051	314 855	314 855
Rémunération variable annuelle	NA	NA	NA	NA
Rémunération exceptionnelle	NA	NA	NA	NA
Rémunération allouée à raison du mandat de membre du Conseil de Surveillance	NA	NA	NA	NA
Avantages en nature (voiture)	31 596 <sup>(2)</sup>	31 596 <sup>(2)</sup>	5 267	5 267
<b>TOTAL</b>	<b>361 647</b>	<b>361 647</b>	<b>320 122</b>	<b>320 122</b>

(1) Président de Rubis Énergie SAS et Gérant de Rubis Patrimoine SARL.  
(2) Nouveau véhicule pris en leasing en 2022.

### TABLEAUX 4 À 11 (NOMENCLATURE CODE AFEP-MEDEF ET AMF)

M. Jacques Riou (Président d'Agena) ne bénéficie d'aucun plan d'options de souscription ou d'achat d'actions, d'actions de performance, d'actions de préférence et d'aucune rémunération variable pluriannuelle au titre de ses mandats dans des filiales du Groupe. De plus, M. Jacques Riou ne bénéficie d'aucun contrat de travail, régime de retraite supplémentaire, indemnité de départ ou contrepartie à un engagement de non-concurrence.