

5.4.2 Politique de rémunération de la Gérance au titre de l'exercice 2024

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

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 2024, établie par les associés commandités, au Conseil de Surveillance qui s'est tenu le 7 mars 2024. 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 2024, en soulignant les changements apportés afin de répondre aux attentes d'actionnaires exprimées à l'occasion de l'Assemblée Générale 2023.

Les associés commandités se sont réunis à l'issue de la séance du Conseil de Surveillance du 7 mars 2024 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 2024.

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 2024.

Rémunération fixe

Conformément aux modifications de l'article 54 des statuts approuvées par l'Assemblée Générale 2022 et en ligne avec les politiques de rémunération de la Gérance approuvées, depuis l'exercice 2022, par les actionnaires, la rémunération fixe annuelle de la Gérance au titre d'un exercice considéré est égale au produit de sa rémunération fixe annuelle versée au titre de l'exercice précédent par le taux d'évolution, pendant l'exercice considéré, 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 la Gérance au titre de 2024 sera, par conséquent, connue, à l'issue de l'exercice 2024, en mars 2025. Dans l'attente de cette publication en mars 2025, la rémunération fixe annuelle au titre de l'exercice 2024 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 des Rémunérations et des Nominations ainsi que du Conseil de Surveillance, soit celle versée au titre de l'exercice 2023 (2 530 909 euros).

La détermination en mars 2025 du montant définitif de la rémunération fixe de la Gérance au titre de l'exercice 2024 entraînera le versement d'un solde de régularisation.

La rémunération fixe est répartie librement entre les Gérants.

En cas de rejet de la politique de rémunération pour l'exercice 2024 par l'Assemblée Générale 2024, le versement des acomptes se ferait sur la base de la dernière rémunération fixe attribuée, soit celle attribuée au titre de l'exercice 2023.

Rémunération variable annuelle

La rémunération variable annuelle de la Gérance est plafonnée à 50 % de la rémunération fixe annuelle. Aucun plancher n'est défini.

Par conséquent, la part fixe et la part variable maximale représentent respectivement 67 % et 33 % de la rémunération totale annuelle maximale.

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

Dans le prolongement des attentes exprimées par les actionnaires à l'occasion de l'Assemblée Générale du 8 juin 2023, les associés commandités ont fait évoluer les critères de performance attachés à la rémunération variable annuelle de la Gérance à compter de l'exercice 2024 de la manière suivante :

- afin de prendre en considération les performances financières actuelle et future de **la nouvelle branche d'activité du Groupe (Production d'électricité renouvelable)**, deux critères ont été introduits pour l'exercice 2024 :
 - un critère de croissance du résultat brut d'exploitation de Rubis Photosol sur 2024. L'objectif de croissance d'au moins 25 % en 2024 est cohérent/exigeant au regard de la croissance des actifs de Rubis Photosol en opération en 2023 (+ 13 %),

- un critère de croissance des capacités sécurisées de Rubis Photosol en 2024.

Une fois en activité, les projets du portefeuille sécurisé de Rubis Photosol contribueront de manière certaine au résultat brut d'exploitation du Groupe. La création de valeur future de la branche se reflète par conséquent dans la capacité opérationnelle de Rubis Photosol à alimenter son portefeuille sécurisé (projets pour lesquels les permis de construire, les raccordements et les tarifs sont définitivement arrêtés) à partir de son portefeuille en développement (projets pour lesquels au moins l'un des trois éléments mentionnés *supra* n'est pas définitivement arrêté). Une croissance du portefeuille sécurisé d'au moins 45 % sur 2024 est ambitieuse puisque, pour rappel, le rythme ces deux dernières années était de 39 % en croissance annuelle composée alors même qu'il intégrait un projet phare (sur l'ancienne base militaire de Creil, pour 200 MWc) ;

- afin d'en renforcer l'exigence, les critères retenus et les échelles d'acquisition associées **au niveau du Groupe** ont été modifiés pour l'exercice 2024 de la manière suivante :

- deux critères financiers ont été maintenus (le poids de chacun ayant été légèrement renforcé) :

- la performance globale relative de l'action Rubis par rapport à la performance du SBF 120.

L'objectif à atteindre pour déclencher un paiement fondé sur ce critère a été renforcé puisque, contrairement aux années passées, aucun paiement ne peut avoir lieu si la performance de l'action Rubis négale ou ne surperforme pas celle du SBF 120. Ce critère reste intégralement atteint si la performance de l'action Rubis excède de plus de deux points de pourcentage la performance du SBF 120,

- la croissance annuelle du BPA dilué.

Elle s'apprécie à périmètre égal (afin d'exclure la contribution de la cession en cours au premier semestre 2024 des 55 % dans la JV Rubis Terminal) et au regard d'un objectif interne de 6 % (la référence au consensus FactSet publié au mois

d'avril de l'exercice concerné étant désormais abandonnée). Au regard de la *guidance* de résultat net part du Groupe communiquée au marché le 7 mars 2024 (*i.e.*, un résultat net part du Groupe « stable »), l'objectif fixé pour l'exercice 2024 d'une croissance du BPA dilué d'au moins 6 % est exigeant,

- deux critères reflétant des enjeux RSE importants pour le Groupe ont été maintenus (le poids du critère relatif au climat ayant été renforcé, conformément aux attentes du marché) :

- un critère relatif à la sécurité au travail.

Ce critère s'apprécie à travers une diminution du taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt > 1 jour par million d'heures travaillées (hors accidents de trajet) par rapport à 2023 et ne peut, en tout état de cause, être rempli qu'en l'absence de décès d'un collaborateur. Ce critère continue à être apprécié pour 2024 au niveau du Groupe,

- un critère relatif au climat.

Ce critère s'apprécie à travers une diminution du volume des émissions de CO₂ eq scopes 1 et 2 rapporté au RBE par rapport à 2023. Ce critère est étendu à l'activité Production d'électricité photovoltaïque pour 2024.

Le Conseil de Surveillance du 7 mars 2024, sur recommandation du Comité des Rémunérations et des Nominations, a émis un avis favorable à l'évolution de la rémunération variable annuelle de la Gérance ainsi décrite.

L'appréciation du taux de réalisation des critères quantitatifs se fera à l'issue de l'exercice 2024 et sera communiquée dans le Document d'enregistrement universel 2024.

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

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.

CRITÈRES DE PERFORMANCE PROPOSÉS POUR LA RÉMUNÉRATION VARIABLE AU TITRE DE L'EXERCICE 2024

CRITÈRES FINANCIERS (65 %)	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 % Comprise entre + 2 points de pourcentage et la performance du SBF 120 = 50 % Sous la performance du SBF 120 = 0 %	27,5 %
Croissance du bénéfice par action dilué (à périmètre égal) ⁽²⁾	Croissance ≥ 6 % = 100 % Croissance < 6 % = 0 %	27,5 %
Croissance du résultat brut d'exploitation de Rubis Photosol ⁽³⁾	Croissance ≥ 25 % = 100 % Croissance < 25 % = 0 %	10 %
CRITÈRE OPÉRATIONNEL (10 %)		
Croissance des capacités sécurisées de Rubis Photosol ⁽⁴⁾	Croissance ≥ 45 % = 100 % Croissance < 45 % = 0 %	10 %
CRITÈRES RSE (25 %)		
Sécurité au travail : taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt > 1 jour (hors accidents de trajet) ⁽⁵⁾ en 2024 chez Rubis SCA, Rubis Patrimoine, Rubis Énergie et Rubis Photosol (correspondant à la holding, à la branche Distribution d'énergies et à l'activité Production d'électricité photovoltaïque) stable ou inférieur à 2023 ; en cas de décès d'un collaborateur, le critère est, en tout état de cause, considéré comme non réalisé	Taux 2024 ≤ taux 2023 = 100 % Taux 2024 > taux 2023 = 0 % et Décès d'un collaborateur = 0 %	10 %
Climat : émissions de CO ₂ eq (scopes 1 et 2) en 2024 en baisse par rapport à 2023 chez Rubis Énergie (correspondant à la branche Distribution d'énergies) et Rubis Photosol (correspondant à l'activité Production d'électricité photovoltaïque) ⁽⁶⁾	Ratio 2024 < ratio 2023 = 100 % Ratio 2024 ≥ ratio 2023 = 0 %	15 %

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

(2) À titre de référence, le bénéfice par action dilué (à périmètre égal) était de 3,42 euros en 2023.

(3) À titre de référence, le résultat brut d'exploitation de Rubis Photosol était de 29,36 millions d'euros en 2023.

(4) À titre de référence, les capacités sécurisées de Rubis Photosol étaient de 893 MWe en 2023.

(5) 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, sur le périmètre retenu pour 2024, de 6,02 en 2023.

(6) 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 CO₂ eq scopes 1 et 2 de la branche Distribution d'énergies et de l'activité Production d'électricité photovoltaïque rapportées au RBE permet d'évaluer l'intensité carbone des opérations. À titre de référence, ce taux était de 0,306 en 2023 (première année d'intégration de l'activité Production d'électricité photovoltaïque).

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.