



RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU COMITÉ RÉMUNÉRATIONS, NOMINATIONS ET GOUVERNANCE DE RUBIS

Dernière mise à jour : 24 octobre 2024

1 OBJET

Le présent règlement intérieur définit la composition, les missions et les modalités d'organisation et de fonctionnement du Comité Rémunérations, Nominations et Gouvernance (le « **Comité** »), émanation du Conseil de Surveillance (le « **Conseil** ») de la société Rubis (la « **Société** »).

2 COMPOSITION DU COMITÉ

Le Conseil désigne en son sein deux membres au minimum qui constituent le Comité. Il nomme le Président du Comité parmi ces membres.

La moitié des membres du Comité au moins, dont son Président, doivent être libres d'intérêts et qualifiés d'indépendants.

3 DURÉE DU MANDAT

Les membres du Comité sont, sauf décision contraire du Conseil, nommés pour la durée de leur mandat.

4 MISSIONS DU COMITÉ

Le Comité a un rôle consultatif et non décisionnaire. Il présente au Conseil de Surveillance un compte rendu de ses activités et de ses travaux. Sans préjudice des compétences du Conseil, auquel il ne se substitue pas, son rôle consiste à étudier et à préparer les délibérations du Conseil dans les domaines suivants.

4.1 EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION DE LA GÉRANCE

Conformément aux dispositions légales en matière de rémunération des mandataires sociaux dirigeants, le Comité :

- mène des travaux permettant au Conseil de Surveillance de rendre un avis consultatif sur la politique de rémunération de la Gérance établie par les associés commandités, y compris, le cas échéant en lien avec le Comité d'Audit et RSE, sur les éléments de rémunération liés à la durabilité ;
- détermine les éléments de rémunération à verser ou à attribuer à la Gérance au titre de l'exercice écoulé, conformément à la politique préalablement approuvée par les actionnaires en Assemblée Générale.



4.2 EN MATIÈRE DE NOMINATION DES MEMBRES DU CONSEIL

Le Comité :

- établit le plan de succession du Conseil ;
- identifie des profils/compétences recherchés, en adéquation avec la politique de diversité établie par le Conseil ;
- sélectionne et auditionne les futurs membres du Conseil ;
- donne un avis sur toute proposition de renouvellement des membres du Conseil, ainsi que sur toute nomination en veillant à maintenir un équilibre, tant en matière de diversité (appréciée, en particulier, en termes de sexe, de nationalité et de compétence) qu'au regard des critères d'indépendance ;
- rend compte au Conseil de Surveillance au moins une fois par an du processus de sélection.

4.3 EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

Le Comité :

- émet, avant la tenue de l'Assemblée Générale, un avis sur l'indépendance des membres du Conseil au regard des critères établis par le Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées publié par l'Afep et le Medef ;
- participe au processus triennal d'évaluation formalisée du fonctionnement du Conseil ;
- émet un avis sur le projet de rapport du Conseil de Surveillance sur le gouvernement d'entreprise inclus dans le Document d'enregistrement universel relatif à l'exercice écoulé ;
- émet un avis avant l'acceptation par un Gérant ou un membre du Conseil de Surveillance d'un nouveau mandat dans une société cotée ;
- est informé du plan de succession du top management des filiales têtes de branche du Groupe ainsi que du Comité de Direction de Rubis SCA.

4.4 EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

Le Comité :

- soumet au Conseil de Surveillance un projet de politique de rémunération du Conseil ;
- émet un avis au Conseil sur la politique de rémunération de la Gérance et la conformité des éléments de rémunération à verser ou à attribuer à la Gérance au titre de l'exercice écoulé à la politique de rémunération de la Gérance pour ce même exercice ;
- détermine les éléments de rémunération à verser ou à attribuer au Président du Conseil de Surveillance au titre de l'exercice écoulé, conformément à la politique préalablement approuvée par les actionnaires en Assemblée Générale ;
- formule toute proposition au Conseil sur le montant global de rémunération annuelle à octroyer aux membres du Conseil et sur sa répartition, établie en fonction de la responsabilité, de l'assiduité et de la participation à des Comités de chacun des membres ;
- est informé au moins une fois par an de la mise en œuvre des plans d'actions de performance.

5 FONCTIONNEMENT DU COMITÉ

Le Comité se réunit au moins deux fois par an et notamment avant la réunion du Conseil de Surveillance appelé, au premier semestre, à rendre son avis sur la politique de rémunération de la Gérance et à établir celle du Conseil.

Le Comité se réunit, à l'initiative de son Président communiquée par écrit ou verbalement, en tout lieu fixé par la convocation ou par moyen de visioconférence ou de télécommunication.

Le Président du Comité arrête l'ordre du jour de la réunion.

Les réunions du Comité se tiennent au siège de la Société ou en tout autre lieu en France et peuvent être tenues, si nécessaire, par voie téléphonique ou par tout autre moyen approprié.

Le Secrétariat de séance des réunions du Comité est assuré par son Président ou, à défaut, par le Secrétaire Général Groupe.

Les délibérations sont constatées par un compte rendu du Président ou par un membre du Comité.

Les réunions du Comité sont valablement tenues dès lors que la moitié des membres au moins y participent, que ce soit physiquement ou par l'intermédiaire de moyens électroniques et/ou de télécommunications.

Les délibérations du Comité sont prises à la majorité des membres présents ; en cas de partage des voix, le Président dispose d'une voix prépondérante.

6 OBLIGATIONS ET RESPONSABILITÉ DES MEMBRES DU COMITÉ

Les membres du Comité se conforment aux règles déontologiques prévues par le *Règlement intérieur du Conseil de Surveillance* dans l'exercice de leurs fonctions et, en particulier, aux règles de loyauté, de confidentialité et de conflits d'intérêts qui y sont stipulées.

Ils engagent leur responsabilité juridique dans les conditions prévues par ce même Règlement.

7 RÉMUNÉRATION DU COMITÉ

Les membres du Comité perçoivent, au-delà de leur rémunération en tant que membres du Conseil de Surveillance, une rémunération complémentaire fixée annuellement par ce dernier dans le cadre de l'enveloppe globale votée par l'Assemblée Générale et soumise à une condition d'assiduité.