

BASTIDE LE CONFORT MEDICAL
Société Anonyme au capital de 3.309.161,85 euros
Siège social : 12, avenue de la Dame, Zone Euro 2000
30132 Caissargues
RCS de NIMES N° B 305 635 039



Politique de rémunération soumise

à l'Assemblée Générale Mixte du 15 décembre du 2021

L'Assemblée Générale Mixte des Actionnaires du 15 décembre 2021 a approuvé à la majorité la 17ème résolution relative à la politique de rémunération *ex ante* telle présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.

Politique de rémunération des mandataires sociaux au titre de l'exercice clos au 30 juin 2022 : principes et critères de détermination des éléments composant la rémunération

Principes de rémunération des mandataires sociaux exécutifs

Si la politique de rémunération devait être modifiée, seraient soumis à une assemblée générale la description et l'explication de toutes les modifications substantielles, et la manière dont sont pris en compte les votes les plus récents des actionnaires sur la politique de rémunération et sur les informations mentionnées au I de l'article L. 225-37-3 et, le cas échéant, les avis exprimés lors de la dernière assemblée générale ;

Les modalités d'application des dispositions de la politique de rémunération aux mandataires sociaux nouvellement nommés ou dont le mandat est renouvelé, dans l'attente, le cas échéant, de l'approbation par l'assemblée générale des modifications importantes de la politique de rémunération, mentionnée au II de l'article L. 225-37-2, seront identiques à celles pour les mandats en cours.

Si le conseil d'administration est amené à prendre des mesures dérogeant à l'application de la politique de rémunération conformément au deuxième alinéa du III de l'article L. 225-37-2, les conditions procédurales en vertu desquelles ces dérogations appliquées sont ces mesures devront être soumis préalablement au Comité des nominations et des rémunérations. Elles devront impérativement respecter les principes de la politique de rémunération exposés ci-dessus.

Le Conseil d'administration n'a pas analysé les principes de cette politique pour les rémunérations versées aux administrateurs par le Groupe au titre de leur fonction opérationnelle pour les raisons exposées de confidentialité. Sous cette réserve, le Conseil se conforme au code Middledent.

Politique de rémunération du Président et Directeur Général, au titre de l'exercice clos au 30 juin 2022.

Il est précisé que Monsieur Vincent BASTIDE a été nommé Président du Conseil d'administration et Directeur Général en date du 08 juillet 2021. Pour cette raison, son contrat de travail au sein de la SA BASTIDE LE CONFORT MEDICAL a été suspendu à cette même date.

RÉMUNÉRATION FIXE

Monsieur Vincent BASTIDE ne perçoit aucune rémunération en sa qualité de Président du Conseil d'administration mais il perçoit une rémunération fixe brute annuelle de 150.000 euros au titre de son mandat de Directeur Général selon les critères exposés en préambule.

RÉMUNÉRATION VARIABLE

Le Président Directeur Général pourra bénéficier d'une rémunération variable d'au plus de 200.000 euros selon différents critères.

Ces critères sont financiers quantifiables, extra-financiers quantifiables et extra financiers qualitatifs.

La rémunération variable est structurée autour de trois types d'objectifs :

1/ des critères et objectifs financiers quantifiables pour 40%,

- Evolution organique du chiffre d'affaires
- Evolution de la marge opérationnelle
- Evolution de la génération trésorerie opérationnelle

2/ des critères et objectifs extra financiers quantifiables pour 30%,

- Evolution du % de dioxyde de carbone par kilomètre parcouru
- Economie circulaire programme "second life"
- Nombre de salariés reconnus travailleurs handicapés
- Développent du chiffre d'affaires digital y compris croissance externe

3/ des critères et objectifs extra financiers qualitatifs pour 30%,

- Qualité managériale, image et réputation de l'entreprise

La rémunération variable annuelle proposée s'appuie sur les enjeux majeurs de la Société durant l'exercice en cours.

Elle couvrirait ainsi à la fois des aspects de performance financière, de performance opérationnelle, et de performance extra-financière.

Dans une volonté d'équilibre, plusieurs critères ont été retenus pour chacune des typologies.

Pour chaque critère quantifiable, un seuil minimum de réalisation est préfixé correspondant aux critères et objectifs annuels du Groupe qui ouvre droit à une première partie variable d'un montant brut de 100.000 €. Un niveau de surperformance est également prévu ouvrant droit à une partie variable complémentaire d'un montant brut de 100.000 €.

Le versement de ces éléments de rémunération, fixes et variables, sont conditionnés à leur approbation par l'assemblée générale.

L'approbation de l'Assemblée générale est également requise pour toute modification de ces éléments de rémunération et à chaque renouvellement de mandat.

RÉMUNÉRATIONS EXCEPTIONNELLES

Le Président Directeur Général pourra bénéficier d'une rémunération exceptionnelle.

RÉMUNÉRATIONS DE LONG TERME

Le Président Directeur Général pourra bénéficier, parmi d'autre bénéficiaires, sur décision du Conseil d'administration, d'une rémunération de long terme dans le cadre d'un plan d'attribution gratuite d'actions de préférence de catégorie A (« **ADP A** ») convertibles en actions ordinaires de la Société.

Cette rémunération de long terme a pour objectif d'inciter les dirigeants de la Société à atteindre la performance attendue à long terme de la Société, dans une perspective de création de valeur et en cohérence avec l'intérêt des parties prenantes, en particulier les actionnaires.

Ce dispositif a fait l'objet de la résolution n°20, portant création d'une nouvelle catégorie d'actions de préférence convertibles en actions ordinaires de la Société, et de la résolution n°21, autorisant le Conseil d'administration à attribuer gratuitement, dans le cadre des dispositions des articles L. 225-197-1 et suivants du Code de commerce, des ADP A au profit de salariés et/ou des mandataires sociaux de la Société, soumises à l'Assemblée Générale Extraordinaire du 15 décembre 2021.

Jusqu'à leur conversion en actions ordinaires, les ADP A ne seront pas admises aux négociations sur un marché réglementé et seront incessibles.

La conversion des ADP A en actions ordinaires de la Société est subordonnée à des exigences de performances exigeantes appréciées sur une période de six ans. Ces conditions de conversions sont décrites dans la résolution n°20 soumise à l'Assemblée Générale Extraordinaire du 15 décembre 2021.

Obligation de conservation jusqu'à la cessation du mandat : conformément aux dispositions du Code de commerce, le Président Directeur Général sera tenu de conserver un nombre d'ADP A ou d'actions ordinaires obtenues par conversion des ADP A, fixé par le Conseil d'administration lors de la décision d'attribution, jusqu'au terme de son mandat.

Condition de présence : l'acquisition définitive des ADP A sera subordonnée à une condition de présence à la date d'acquisition définitive, telle qu'elle sera prévue pour l'ensemble des bénéficiaires de l'attribution d'ADP A, sauf exceptions (décès, invalidité).

AVANTAGES

Le Président Directeur Général bénéficie des régimes de garanties collectives « frais de santé » et « incapacité, invalidité, décès » bénéficiant aux cadres salariés en vigueur au sein de la Société, d'une assurance responsabilité civile, d'un véhicule de fonction (avantage en nature).

INDEMNITÉ DE DÉPART

Aucun mécanisme n'a été mis en place.

INDEMNITÉ DE NON-CONCURRENCE

Il n'a pas été mis en place de mécanisme d'engagement de non-concurrence.