BASTIDE LE CONFORT MEDICAL
Société Anonyme au capital de 3.309.983,55 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 14 décembre du 2022

L'Assemblée Générale Mixte des Actionnaires du 14 décembre 2022 a approuvé à la majorité la 21ème, 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 2023 : principes et critères de détermination des éléments composant la rémunération

Principes de rémunération des mandataires sociaux exécutifs

Conformément aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise Middlenext, les principes de détermination des rémunérations et avantages de toute nature perçus par les dirigeants mandataires sociaux répondent aux critères d'exhaustivité, d'équilibre, de benchmark, de cohérence, de lisibilité, de mesure et de transparence :

• **Exhaustivité** : la détermination des rémunérations des mandataires dirigeants doit être exhaustive : partie fixe, partie variable (bonus), stock-options, actions gratuites, jetons de présence, conditions de retraite et avantages particuliers doivent être retenus dans l'appréciation globale de la rémunération.

• **Équilibre** entre les éléments de la rémunération : chaque élément de la rémunération doit être motivé et correspondre à l'intérêt général de l'entreprise.

• **Benchmark** : cette rémunération doit être appréciée, dans la mesure du possible, dans le contexte d'un métier et du marché de référence et proportionnée à la situation de la société, tout en prêtant attention à son effet inflationniste.

• **Cohérence** : la rémunération du dirigeant mandataire social doit être déterminée en cohérence avec celle des autres dirigeants et des salariés de l'entreprise.

• **Lisibilité** des règles : les règles doivent être simples et transparentes ; les critères de performance utilisés pour établir la partie variable de la rémunération ou, le cas échéant, pour l'attribution d'options ou d'actions gratuites doivent être en lien avec la performance de l'entreprise, correspondre à ses objectifs, être exigeants, explicables et, autant que possible, pérennes. Ils doivent être détaillés sans toutefois remettre en cause la confidentialité qui peut être justifiée pour certains éléments.

• **Mesure** : la détermination de la rémunération et des attributions d'options ou d'actions gratuites doit réaliser un juste équilibre et tenir compte à la fois de l'intérêt général de l'entreprise, des pratiques du marché et des performances des dirigeants.

• **Transparence** : l'information annuelle des « actionnaires » sur l'intégralité des rémunérations et des avantages perçus par les dirigeants est effectuée conformément à la réglementation applicable.

Politique de rémunération du Président et Directeur Général, au titre de l'exercice clos au 30 juin 2023.

Rémunération fixe

Vincent Bastide, au titre de ses fonctions de Directeur Général, bénéficierait d'une rémunération fixe forfaitaire revue annuellement d'un montant de 200.000 euros (variable en sus).

Rémunération variable

Vincent BASTIDE bénéficierait également d'une rémunération variable d'un montant maximum annuel de 200.000 euros.

Les critères d'attribution de la rémunération variable sont financiers quantifiables, extra-financiers quantifiables et extra financiers qualitatifs et restent inchangés :

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

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 €.

Avantages en nature

Vincent BASTIDE bénéficiera également d'avantages en nature par la mise à disposition d'un véhicule de fonction et de garanties collectives frais de santé et incapacité, invalidité, décès bénéficiant également aux cadres salariés en vigueur au sein de la Société.

Rémunération à long terme

Le Conseil d'Administration a décidé le 22 mars 2022 de procéder à l'attribution de 100.000 ADP A à Vincent BASTIDE dans le cadre des articles L. 22-10-59 et suivants du code de commerce et de l'autorisation de l'Assemblée Générale des actionnaires de la Société du 15 décembre 2021, en sa 21ème

résolution. Vincent Bastide devra conserver 10% des ADP A qui lui sont attribuées jusqu'à la cessation de son mandat, et dans l'hypothèse où les ADP A auraient fait l'objet d'une conversion en actions ordinaires, 10% des actions ordinaires issues de la conversion des ADP A jusqu'à la cessation de son mandat, conformément à l'article L. 22-10-59 du Code de commerce. Par ailleurs, il est rappelé que les modalités de conversion des ADP A en actions ordinaires de la Société sont fixées par les statuts de la Société, tels que modifiés par l'Assemblée Générale des actionnaires de la Société le 15 décembre 2021, en sa 20ème résolution.

Rémunération exceptionnelle, indemnité de départ ou de non-concurrence

Aucune rémunération exceptionnelle, ni aucune indemnité de départ ou de non-concurrence n'a été mise en place.

Autre rémunération

Il est à noter que Vincent Bastide est par ailleurs Président de la société B Finances et Participations (holding animatrice du Groupe) et de son comité stratégique et qu'il ne perçoit à ce titre aucune rémunération.

Politique de rémunération des administrateurs au titre de l'exercice en cours clos au 30 juin 2023

L'Assemblée Générale du 14 décembre 2021 a fixé à 200.000 euros le montant global de la rémunération à allouer aux Administrateurs.

Il a été demandé à l'Assemblée générale devant se tenir le 14 décembre 2022 de conserver cette enveloppe pour l'exercice clos au 30 juin 2023.