

**BASTIDE LE CONFORT MEDICAL**  
Société Anonyme au capital de 3.360.847,05 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 19 décembre 2025**

L'Assemblée Générale Mixte des Actionnaires du 19 décembre 2025 a approuvé à la majorité la 19<sup>ème</sup> et 20<sup>ème</sup> résolution, relatives à la politique de rémunération *ex ante* telles que présentées dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.

**1 - Politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux au titre de l'exercice en cours clos au 30 juin 2026**

Si la politique de rémunération devait être modifiée, la description et l'explication de ces modifications seraient soumises à une assemblée générale.

Les modalités d'application des dispositions de la politique de rémunération aux mandataires sociaux nouvellement nommés (y compris en cas de remplacement suite à décès) 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 à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce (c.com), seront identiques à celles appliquées aux mandats en cours.

Si le Conseil d'Administration est amené à prendre des mesures dérogeant à l'application de la politique de rémunération conformément à l'article L. 22-10-8 c.com, les conditions procédurales en vertu desquelles ces dérogations ont été appliquées devront être soumises préalablement au Comité CNR RSE ESG. Elles devront impérativement respecter les principes de la politique de rémunération exposés ci-dessus.

Le Conseil d'Administration se conforme au code Middlenext sur ces questions de rémunération.

Sur recommandation du Comité CNR RSE ESG, le Conseil d'Administration a décidé, par une décision du 21 octobre 2025, de fixer la rémunération de Monsieur Vincent BASTIDE en qualité de Directeur Général dans les conditions mentionnées ci-après.

**Rémunération fixe**

Monsieur Vincent BASTIDE, au titre de ses fonctions de Directeur Général, bénéficiera d'une rémunération fixe forfaitaire revue annuellement d'un montant de 200 000 euros (variable en sus).

**Rémunération variable**

Monsieur Vincent BASTIDE bénéficiera également d'une rémunération variable d'un montant maximum annuel de 200 000 euros.

Le Conseil d'Administration a décidé de reconduire les mêmes critères de rémunération variable que ceux choisis pour l'exercice clos le 30 juin 2025 à savoir des critères financiers quantifiables, extra-financiers quantifiables et extra-financiers qualitatifs<sup>1</sup>.

## 1/ des critères et objectifs financiers quantifiables pour 45%

### – *Evolution organique du chiffre d'affaires (15%)*

Ce critère représente 15 % de la rémunération variable et comporte deux seuils de déclenchement :

- **Premier seuil** : Correspond à une augmentation de 5 % au moins, du chiffre d'affaires organique du Groupe Bastide (à périmètre constant, corrigé des sorties IFRS 5). Si ce seuil est respecté, il ouvre droit à un bonus de 15 000 € (15 % de 100 000 €).
- **Second seuil** : Correspond à une augmentation de 10 % au moins du chiffre d'affaires organique du Groupe Bastide (à périmètre constant, corrigé des sorties IFRS 5). L'atteinte de ce seuil donne également droit à un bonus de 15 000 € (15 % de 100 000 €).

### – *Evolution de la marge opérationnelle (15%)*

Ce critère représente 15 % de la rémunération variable et comporte deux seuils de déclenchement :

- **Premier seuil** : Correspond à une augmentation d'au moins 0,5 point de la marge opérationnelle du Groupe Bastide. Si ce seuil est respecté, il ouvre droit à un bonus de 15 000 € (15 % de 100 000 €).
- **Second seuil** : Correspond à une augmentation d'au moins 1 point de la marge opérationnelle du Groupe Bastide. L'atteinte de ce seuil donne également droit à un bonus de 15 000 € (15 % de 100 000 €).

### – *Evolution de la génération de trésorerie opérationnelle (15%)*

Ce critère représente 15 % de la rémunération variable et comporte deux seuils de déclenchement :

- **Premier seuil** : Correspond à une augmentation d'au moins 5% de la trésorerie opérationnelle du Groupe Bastide. Si ce seuil est respecté, il ouvre droit à un bonus de 15 000 € (15 % de 100 000 €).
- **Second seuil** : Correspond à une augmentation d'au moins 10% de la trésorerie opérationnelle du Groupe Bastide. L'atteinte de ce seuil donne également droit à un bonus de 15 000 € (15 % de 100 000 €).

## 2/ des critères et objectifs extra financiers quantifiables pour 45%

Pour le choix de ces critères extra-financiers et leurs seuils de déclenchement, le Comité CNR RSE ESG a recommandé d'utiliser les critères RSE/ESG intégrés dans la convention de crédits conclue le 25 juillet 2024 dans le cadre du refinancement du Groupe. En effet, cette convention de crédits prévoit un mécanisme d'ajustement du taux d'emprunt en fonction de 3 critères RSE/ESG choisis comme étant les plus pertinents pour la Société. Afin d'avoir un alignement sur l'intérêt ESG et financier du Groupe Bastide aux yeux de parties prenantes significatives, le Conseil d'administration a décidé, lors de sa réunion du 21 octobre 2024, d'utiliser les critères détaillés ci-dessous comme objectifs extra financiers quantifiables. Etant précisé que les modalités de calculs de ces critères seront celles fixées dans la convention de crédits.

### – *Niveau de satisfaction clients (15%)*

---

<sup>1</sup> Il est précisé que l'évolution des différents critères est mesurée en comparant les résultats de l'exercice clos le 30 juin 2026 avec ceux de l'exercice clos le 30 juin 2025

Ce critère représente 15 % de la rémunération variable totale et repose sur deux seuils de déclenchement :

- **Premier seuil** : Un niveau de satisfaction clients d'au moins 92 % doit être atteint, avec un périmètre d'évaluation couvrant au moins 50 % des sociétés du Groupe Bastide. Si ce seuil est respecté, il ouvre droit à un bonus de 15 000 € (15 % de 100 000 €).
- **Second seuil** : Un niveau de satisfaction clients d'au moins 92 % doit également être atteint, mais cette fois avec un périmètre d'évaluation élargi à 100 % des sociétés du Groupe Bastide. L'atteinte de ce seuil donne également droit à un bonus de 15 000 € (15 % de 100 000 €).

– ***Economie circulaire programme “second life” (15%)***

Ce critère représente 15 % de la rémunération variable et repose sur deux seuils de déclenchement :

- **Le premier seuil** : Correspond à une augmentation d'au moins 10% du nombre de dispositifs médicaux traités en « *second life* » par le Groupe Bastide. Si ce seuil est atteint, il ouvre droit à un bonus de 15 000 € (15 % de 100 000 €).
- **Le second seuil** : Correspond à une augmentation d'au moins 20% du nombre de dispositifs médicaux traités en « *second life* » par le Groupe Bastide. L'atteinte de ce seuil donne également droit à un bonus de 15 000 € (15 % de 100 000 €).

– ***Niveau de satisfaction des salariés (15%)***

Ce critère représente 15 % de la rémunération variable et repose sur deux seuils de déclenchement :

- **Premier seuil** : Un niveau de satisfaction des salariés d'au moins 75 % doit être atteint, avec un périmètre d'évaluation couvrant au moins 50 % des sociétés du Groupe Bastide. Si ce seuil est respecté, il ouvre droit à un bonus de 15 000 € (15 % de 100 000 €).
- **Second seuil** : Un niveau de satisfaction des salariés d'au moins 75 % doit également être atteint, mais cette fois avec un périmètre d'évaluation élargi à 100 % des sociétés du Groupe Bastide. L'atteinte de ce seuil donne également droit à un bonus de 15 000 € (15 % de 100 000 €).

**3/ des critères et objectifs extra financiers qualitatifs pour 10%**

– ***Qualité managériale, image et réputation de l'entreprise (10%)***

Ce critère, représentant 10 % de la rémunération variable, est attribué en fonction des trois aspects suivants :

- **Qualité managériale** : amélioration de la gestion interne, leadership, et développement des équipes.
- **Image du Groupe** : perception positive en interne et externe grâce à des initiatives comme l'innovation et la transparence.
- **Réputation du Groupe** : évaluation de l'éthique, de la conformité et de la confiance accordée par les parties prenantes.

En fonction de ces éléments analysés sur l'exercice clos au 30 juin 2025, le bonus associé, lequel peut atteindre au maximum 20 000 euros (10% de 200 000€), sera soit non attribué, soit attribué partiellement soit en totalité.

### **Avantages en nature**

Monsieur 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**

La rémunération à long terme de Monsieur Vincent BASTIDE se matérialise par l'attribution des 100 000 ADP A comme indiqué au 4.2.2.5 du rapport de gouvernement d'entreprise de l'exercice clos le 30 juin 2025.

Enfin, il est précisé que plusieurs cadres dirigeants du Groupe Bastide se sont vu attribuer gratuitement des actions de préférence 1 (ADP 1) au cours des exercices précédents. Toutes ces attributions sont soumises à des conditions de performance fixées par le Conseil d'Administrateur dans le respect des délégations octroyées par l'assemblée générale de la Société (voir 4.2.5 du rapport de gouvernement d'entreprise de l'exercice clos le 30 juin 2025 pour détail).

## **2 - Politique de rémunération des administrateurs au titre de l'exercice en cours clos au 30 juin 2026**

L'Assemblée Générale du 16 décembre 2025 a fixé à 200.000 euros le montant global de la rémunération à allouer aux Administrateurs.