

## Politiques de rémunération des mandataires sociaux 2022

Aix-en-Provence, le 25 mai 2022

Les politiques de rémunération des mandataires sociaux pour l'exercice 2022 ont été approuvées par l'Assemblée générale ordinaire annuelle et extraordinaire des actionnaires du 24 mai 2022 au travers de ses Septième, Huitième et Neuvième résolutions à caractère ordinaire. Les résultats des votes de ces résolutions sont les suivants :

Résolutions	Vote pour		Vote contre		Abstention		Résultat du vote
	Voix	%	Voix	%	Voix	%	
<b>Résolutions de la compétence de l'assemblée générale ordinaire</b>							
7 <sup>ème</sup> résolution : Approbation de la politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'administration	25.220.783	100%	0	0%	0	0%	<b>Adoptée</b>
8 <sup>ème</sup> résolution : Approbation de la politique de rémunération applicable au Directeur Général	25.220.783	100%	0	0%	0	0%	<b>Adoptée</b>
9 <sup>ème</sup> résolution : Approbation de la politique de rémunération applicable aux administrateurs	25.220.783	100%	0	0%	0	0%	<b>Adoptée</b>

### **POLITIQUES DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX APPROUVEES PAR L'ASSEMBLEE GENERALE DU 24 MAI 2022 (EXTRAITES DU DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2021 (URD 2021))**

Les éventuels renvois correspondent aux paragraphes de l'URD 2021.

#### **Politique de rémunération des mandataires sociaux**

Il est présenté ci-après, conformément à l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, la politique de rémunération des mandataires sociaux exécutifs et non-exécutifs soumise à l'approbation des actionnaires.

#### **Principes généraux concernant la politique de rémunération des mandataires sociaux**

La politique de rémunération des mandataires sociaux définit les principes et les critères de détermination, de révision et de mise en œuvre des éléments de rémunération attribuables aux mandataires sociaux de la Société en raison de leur mandat.

Sur recommandation du Comité des rémunérations et de gouvernance et en tenant compte des recommandations du Code Middlednext, le Conseil d'administration a établi une politique de rémunération pour chacun des mandataires sociaux de la Société conforme à son intérêt social, contribuant à sa pérennité et s'inscrivant dans sa stratégie commerciale telle que décrite dans le Document d'Enregistrement Universel.

Aucun élément de rémunération, de quelque nature que ce soit, ne pourra être déterminé, attribué ou versé par la Société, ni aucun engagement pris par la Société s'il n'est pas conforme à la politique de rémunération soumise à l'approbation de l'assemblée générale du 24 mai 2022 ou, en l'absence d'une telle approbation, à la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale en date du 6 avril 2021.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles (qui pourraient consister notamment en des circonstances imprévisibles ou extérieures à la Société, ne pouvant être prises en compte ou reflétées dans la définition de la politique de rémunération - et notamment, sans que cette liste soit limitative, tout événement majeur affectant les marchés et/ou le secteur d'activité de la Société ou toute évolution imprévue du contexte concurrentiel), le Conseil d'administration pourra exceptionnellement déroger à l'application de la politique de rémunération si cette dérogation est temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société. Conformément à l'ordonnance du 27 novembre 2019, l'adaptation de la politique de rémunération à des circonstances exceptionnelles serait décidée par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des rémunérations et de la gouvernance.

La détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération de chacun des mandataires sociaux est réalisée par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des rémunérations et de la gouvernance.

La politique de rémunération prend en compte les principes suivants conformément aux règles élaborées au sein du Code MiddleNext auquel la Société se réfère :

- **l'exhaustivité de la rémunération** présentée : l'ensemble des éléments de la rémunération est retenu dans l'appréciation globale de la rémunération ; ceux-ci sont clairement motivés,
- **le principe d'équilibre et de cohérence** : le comité des rémunérations et de la gouvernance veille à l'équilibre et à la cohérence des rémunérations afin que celles-ci correspondent à l'intérêt social de la Société,
- **la 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,
- **la mesure** : la détermination de la rémunération doit réaliser un juste équilibre et tenir compte à la fois de l'intérêt général de la Société, des pratiques du marché et des performances des dirigeants,
- **la transparence** : l'information annuelle des actionnaires sur l'intégralité des rémunérations et des avantages perçus par les dirigeants est effectuée de façon transparente conformément à réglementation applicable,
- **le principe de comparabilité** (*benchmark*) est respecté par le Conseil d'administration et le comité des rémunérations et de la gouvernance. Les rémunérations sont appréciées dans le contexte du marché de référence dans la limite des particularités des missions, de la responsabilité assumée, des résultats obtenus et du travail effectué par les dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

Dans le cadre du processus de décision suivi pour la détermination et de la révision de la politique de rémunération, les conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la Société sont prises en compte par le Comité des rémunérations et de gouvernance et le Conseil d'administration. Pour ce faire, les principes de la politique conduite en matière d'emploi au sein de la Société sont régulièrement présentés par le Directeur Général. Les administrateurs sont ainsi en mesure de vérifier la cohérence entre la rémunération des mandataires sociaux et les conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la Société.

### **Politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs**

La structure de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs est revue chaque année par le Conseil d'administration qui en fixe les différents éléments, sur les recommandations du Comité des rémunérations et de gouvernance, étant précisé que le Directeur Général qui exerce également les fonctions de Président du Conseil d'administration, perçoit une rémunération au titre de son mandat de Directeur Général, et exerce ses fonctions de Président du Conseil d'administration à titre gracieux.

Sur cette base, il a été proposé au Conseil d'administration lors de sa réunion du 15 février 2022 de décider d'une stabilité de la rémunération fixe et décider d'une stabilité du niveau de rémunération variable du Directeur général

(35 % de la rémunération fixe), cette structure assurant un lien avec la performance de l'entreprise et le maintien de l'équilibre entre la performance court terme et moyen terme.

Il est précisé que le versement de toute rémunération variable et exceptionnelle des dirigeants mandataires sociaux exécutifs ne pourra être réalisé que sous réserve de l'approbation des actionnaires en application de l'article L. 22-10-34 du Code de commerce.

### **Rémunération fixe annuelle**

#### Président Directeur Général

Sur recommandation du Comité des rémunérations et de la gouvernance et après délibération du Conseil d'administration en date du 15 février 2022, la rémunération fixe annuelle du Directeur général est comprise entre 250.000 et 350.000 euros.

Par ailleurs, dans l'hypothèse de la nomination d'un ou plusieurs nouveaux Directeurs Généraux ou Directeurs Généraux Délégués, les principes exposés ci-dessus seraient applicables pour la détermination de leur politique de rémunération, étant précisé que le montant pourrait être adapté en fonction du profil, de l'expérience ou encore du niveau de responsabilité du nouveau dirigeant mandataire social exécutif.

Aucune rémunération n'est allouée au Président du Conseil d'administration à qualité. Le cas échéant, et notamment dans l'hypothèse d'une dissociation des fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur Général et de la nomination d'un nouveau Président du Conseil d'administration, la rémunération fixe annuelle du Président du Conseil d'administration serait déterminée par le Conseil d'administration sur les recommandations du Comité des rémunérations et de gouvernance, les principes exposés ci-dessus seraient applicables pour la détermination de sa rémunération, étant précisé que le montant serait calculé en fonction du profil, de l'expérience ou encore du niveau de responsabilité du nouveau dirigeant mandataire social exécutif.

### **Rémunération variable annuelle**

La rémunération variable vise à associer les dirigeants mandataires sociaux exécutifs à la performance court terme de la Société. Les règles de fixation de cette rémunération sont par ailleurs cohérentes avec la stratégie de la Société. Les modalités de la rémunération variable annuelle sont intelligibles pour l'actionnaire et donneront lieu chaque année à une information claire et exhaustive dans le rapport annuel.

Les indicateurs pris en compte pour la détermination de la part variable et le niveau des objectifs à atteindre sont définis chaque année par le Conseil d'administration sur les recommandations du Comité des rémunérations et de gouvernance au début de la période de référence à laquelle ils s'appliquent.

Dans le cadre de la détermination de la part variable de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs, il a été proposé au Conseil d'administration d'arrêter les nouveaux indicateurs de performance financière, leurs objectifs et leur pondération.

Il est précisé que le versement de toute rémunération variable des dirigeants mandataires sociaux exécutifs ne pourra être réalisé que sous réserve de l'approbation par l'assemblée générale en application de l'article L. 22-10-34 du Code de commerce.

#### Président Directeur Général

Aucune rémunération variable n'est prévue au titre du mandat de Président du Conseil d'administration aussi longtemps que les fonctions de Président et de Directeur Général ne sont pas dissociées.

La rémunération variable annuelle cible du Directeur Général est soumise à des critères de performance dont l'objectif est fixé chaque année. Elle correspond à un pourcentage maximum du montant de sa rémunération fixe déterminé annuellement par le Conseil d'administration sur les recommandations du Comité des rémunérations et de la gouvernance (soit 35% de sa rémunération fixe, tel que proposé par le Comité des rémunérations et de la gouvernance du 7 février 2022 et validé par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 15 février 2022).

Pour chaque critère quantitatif, le Conseil d'administration définit un objectif cible chiffré.

Une formule permet de calculer le montant de la part variable due en prenant en compte le niveau effectivement atteint par rapport à la cible.

Pour chaque critère qualitatif, le Conseil d'administration définit un événement cible permettant de caractériser l'atteinte de l'objectif.

L'atteinte de la cible permet d'obtenir 100% de la rémunération variable due au titre de celle-ci. Les cibles déterminées par le Conseil d'administration pour chaque objectif étant particulièrement exigeantes, en cas de performance supérieure à l'objectif fixé, la valeur de la part variable acquise ne peut être supérieure à 100%.

En cas de performance inférieure à la cible fixée pour chaque objectif, la part variable correspondant à celui-ci est calculée de façon linéaire en fonction du taux d'atteinte de l'objectif.

L'appréciation de la performance s'effectue sans compensation entre les critères.

Les critères de performance retenus pour la détermination de la rémunération variable sont élaborés sur un plan d'objectifs précis personnels et d'entreprise basés sur des critères quantitatifs et qualitatifs. Ces critères sont assis sur des objectifs sur les plans opérationnels = et cliniques (relatifs à l'avancement du développement clinique des dispositifs médicaux de la Société), présentés ci-dessous :

Critères	Objectifs	Définition	Pondération
Critères quantitatifs	Objectifs opérationnels	Gestion du financement de la Société	30 %
	Objectifs cliniques	Développement clinique des dispositifs médicaux de la Société, conformément au plan d'action et au planning général de chaque projet	40 %
Critères qualitatifs	Objectifs opérationnels	Mise en œuvre de la stratégie moyen et long-terme du Groupe	30 %
<b>TOTAL</b>			<b>100%</b>

Pour des raisons de confidentialité liées à l'activité, à la stratégie et aux objectifs du Groupe, le niveau de réalisation requis (cible) pour les critères quantitatifs ainsi que le détail des critères qualitatifs, bien que préétablis de manière précise ne peuvent être rendus publics.

Ces critères sont toujours appréciés en tenant compte des performances au niveau du Groupe.

Compte tenu du caractère exigeant des critères retenus par le Conseil d'administration, leur taux de réalisation a été de 50% au titre de l'exercice 2020 et de 57,14% au titre de l'exercice 2021.

Il n'est pas prévu la possibilité de demander la restitution d'une partie de la rémunération variable annuelle.

Enfin, dans l'hypothèse de la nomination d'un nouveau dirigeant mandataire social exécutif, ces mêmes principes s'appliqueront, étant précisé qu'en cas de nomination intervenant au cours du second semestre d'un exercice, l'appréciation de la performance s'effectuera de manière discrétionnaire par le Conseil d'administration.

### **Rémunération à long terme et exceptionnelle**

#### Rémunération à long terme

Au titre de son mandat, le Président du Conseil d'administration peut recevoir une rémunération conditionnelle versée sous forme d'options d'achat, de souscription d'actions ou de bons. Toutefois le nombre total d'actions que les options d'achat, souscription d'actions ou bons, attribués au cours d'un exercice, permettent de souscrire, ne peut représenter plus 2% du capital de la Société (non dilué) au jour de leur attribution.

Des attributions de valeurs mobilières donnant accès au capital sous conditions de performance financières et extra-financières peuvent être réalisées au bénéfice du Directeur Général. Toutefois le nombre total d'actions que les valeurs mobilières donnant accès au capital, attribués au cours d'un exercice, permettent de souscrire, ne peut représenter plus de 3% du capital de la Société (non dilué) au jour de leur attribution.

#### Rémunération exceptionnelle

Le Conseil d'administration pourra discrétionnairement accorder aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs en fonction ou nommés en cours d'exercice, une rémunération exceptionnelle dans certaines circonstances particulières et dans le respect des principes exposés par le Code MiddleNext, étant précisé que, sous réserve de l'admission des actions de la Société aux négociations sur le marché réglementé Euronext Paris, son versement ne pourra être réalisé que sous réserve de l'approbation des actionnaires en application de l'article L. 22-10-34 du Code de commerce.

#### Rémunération en qualité d'administrateur

Le Président-Directeur Général ne perçoit pas de rémunération en sa qualité d'administrateur. en cas de dissociation des fonctions de Président et de Directeur Général, le Conseil d'administration peut, le cas échéant, discrétionnairement accorder aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs en fonction ou nommés en cours d'exercice une rémunération au titre de leurs fonctions d'administrateur.

### Indemnités ou avantages dus à raison de la rupture des fonctions des dirigeants mandataires sociaux exécutifs

Ni le Président du Conseil d'administration ni le Directeur général ne bénéficie au titre de son mandat d'une indemnité liée à un départ contraint ou à une clause de non-concurrence.

### Avantages en nature

Le Directeur Général peut disposer d'un véhicule de fonction. En cas de dissociation des fonctions de Président et de Directeur Général, le Président du Conseil d'administration peut bénéficier d'avantages en nature, sur décision du Conseil d'administration, et notamment d'un véhicule de fonction.

### Régime de retraite supplémentaire

Ni le Président du Conseil d'administration ni le Directeur général ne dispose d'un régime de retraite supplémentaire

### Assurance responsabilité civile des dirigeants mandataires sociaux exécutifs

Une responsabilité civile des mandataires sociaux a été souscrite par Affluent Medical auprès d'AIG avec un montant global de couverture de 7.500.000 euros par an.

### **Politique de rémunération des mandataires sociaux non-dirigeants exécutifs**

La politique de rémunération mentionnée ci-après est applicable aux membres du Conseil d'administration, étant rappelé que Monsieur Michel Finance, en qualité de Président du Conseil d'administration, exerce ses fonctions à titre gracieux.

La durée du mandat des administrateurs figure à la section 12.1.1 du Document d'Enregistrement Universel.

Les éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature qui peuvent être accordés aux mandataires sociaux non dirigeants sont les suivants :

#### **Rémunération allouée au titre du mandat de membre du Conseil**

Le montant global de rémunération alloué annuellement aux administrateurs de la Société est réparti et versé conformément au Règlement Intérieur du Conseil d'administration. Cette répartition tient compte notamment de la participation aux travaux du Conseil et des Comités.

Dans cette optique, il a été proposé à l'assemblée générale des actionnaires d'établir le montant global de rémunération alloué annuellement aux administrateurs de la Société à 120.000 euros, jusqu'à décision contraire.

#### **Autres avantages**

Les mandataires sociaux non-dirigeants peuvent se faire rembourser les frais exposés pour l'exercice de leurs fonctions.

Ils peuvent également bénéficier d'une rémunération exceptionnelle au titre d'une mission ponctuelle et spéciale.