

Politiques de rémunération des mandataires sociaux 2025

Aix-en-Provence, le 20 juin 2025

Les politiques de rémunération des mandataires sociaux pour l'exercice 2025 ont été approuvées par l'Assemblée générale ordinaire annuelle et extraordinaire des actionnaires du 19 juin 2025 au travers de ses Treizième, Quatorzième et Quinzième 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	%	
Résolutions de la compétence de l'assemblée générale ordinaire							
13 ^{ème} résolution : Approbation de la politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'administration	40.842.667	99,86%	58.139	0,14%	0	-	Adoptée
14 ^{ème} résolution : Approbation de la politique de rémunération applicable au Directeur Général	40.842.667	99,86%	58.139	0,14%	0	-	Adoptée
15 ^{ème} résolution : Approbation de la politique de rémunération applicable aux administrateurs	40.900.806	100%	0	-	0	-	Adoptée

POLITIQUES DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX APPROUVEES PAR L'ASSEMBLEE GENERALE DU 19 JUIN 2025 (EXTRAITES DU DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2024 (DEU 2024))

Les éventuels renvois correspondent aux paragraphes du DEU 2024.

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 qui sera soumise à l'approbation des actionnaires.

13.1.1.1. 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 19 juin 2025 ou, en l'absence d'une telle approbation, à la politique de rémunération approuvée par l'assemblée générale en date du 24 juin 2024.

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 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 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.

La structure de la rémunération des mandataires sociaux 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.

Il est précisé que le versement de toute rémunération variable et exceptionnelle des mandataires sociaux 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.

13.1.1.2. Politique de rémunération du Président du Conseil d'administration

Le Président du Conseil d'administration, lorsqu'il exerce également les fonctions de Directeur Général perçoit une rémunération au titre de son mandat de Directeur Général, et exerce ses fonctions de Président du Conseil d'administration à titre gracieux.

Rémunération fixe annuelle

Sur recommandation du Comité des rémunérations et de gouvernance et après délibération du Conseil d'administration en date du 5 février 2025, la rémunération fixe annuelle du Président du Conseil d'administration est maintenue à 110.000 euros. Elle est payable en douze mensualités égales et est calculée, le cas échéant, sur une base prorata temporis.

Le Conseil d'administration détermine le montant de la rémunération fixe annuelle du Président du Conseil d'administration en fonction du profil, de l'expérience ou encore du niveau de responsabilité de ce dernier.

La rémunération fixe annuelle du Président du Conseil d'administration est examinée chaque année par le Conseil d'administration sur les recommandations du Comité des rémunérations et de gouvernance.

En cas de nomination d'un nouveau Président du Conseil d'administration, et afin de tenir compte du niveau de compétences de ce dernier et/ou des pratiques de marché, ou en cas de circonstances exceptionnelles tenant notamment à l'évolution du rôle ou des responsabilités du Président du Conseil d'administration rendue nécessaire du fait d'une modification des conditions de marché, du périmètre du Groupe ou du niveau de performance de ce dernier sur une période donnée, et dans les conditions prévues à l'article L. 22-10-8, III du Code de commerce, elle pourra faire l'objet d'un ajustement en cours d'année, suivant décision du Conseil d'administration prise sur recommandations du Comité des rémunérations et de gouvernance, sans toutefois pouvoir excéder 120.000 euros.

Rémunération variable annuelle

La rémunération du Président du Conseil d'administration est exclusive de toute rémunération variable.

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.

Rémunération exceptionnelle

Une rémunération exceptionnelle peut être versée au Président du Conseil d'administration sur décision du Conseil d'administration, pour récompenser son implication dans le cadre de circonstances particulières touchant la Société ou le Groupe. Son versement est conditionné à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires (vote ex post).

Rémunération en qualité d'administrateur

Le Président du Conseil d'administration, lorsqu'il ne perçoit pas de rémunération fixe annuelle au titre de son mandat, peut percevoir une rémunération en sa qualité d'administrateur. Lorsqu'il est rémunéré au travers d'une rémunération fixe annuelle, il ne perçoit en revanche aucune rémunération au titre de ses fonctions d'administrateur.

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

Le Président du Conseil d'administration ne bénéficie au titre de son mandat d'aucune indemnité liée à un départ contraint ou à une clause de non-concurrence.

Avantages en nature

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

Le Président du Conseil d'administration ne dispose d'aucun régime de retraite supplémentaire.

Assurance responsabilité civile des dirigeants mandataires sociaux

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

13.1.1.3. Politique de rémunération du Directeur Général

Le Conseil d'administration lors de sa réunion du 5 février 2025, sur recommandations du Comité des rémunérations et de gouvernance a décidé de réviser la rémunération fixe du Directeur Général ainsi que le niveau de sa rémunération variable (45% de la rémunération fixe contre 40% précédemment) afin de les aligner sur les pratiques de marché. Cette structure assure un lien avec la performance de l'entreprise et le maintien de l'équilibre entre la performance court terme et moyen terme.

Rémunération fixe annuelle

Sur recommandation du Comité des rémunérations et de la gouvernance et après délibération du Conseil d'administration en date du 5 février 2025, la rémunération fixe annuelle du Directeur général est fixée à 255.990 euros. Elle est payable en douze mensualités égales et est calculée, le cas échéant, sur une base prorata temporis.

Le Conseil d'administration détermine le montant de la rémunération fixe annuelle du Directeur Général en fonction du profil, de l'expérience ou encore du niveau de responsabilité de ce dernier.

La rémunération fixe annuelle du Directeur Général est examinée chaque année par le Conseil d'administration sur les recommandations du Comité des rémunérations et de gouvernance.

En cas de nomination d'un nouveau Directeur Général, et afin de tenir compte du niveau de compétences de ce dernier et/ou des pratiques de marché, ou en cas de circonstances exceptionnelles tenant notamment à l'évolution du rôle ou des responsabilités du Directeur Général rendue nécessaire du fait d'une modification des conditions de marché, du périmètre du Groupe ou du niveau de performance de ce dernier sur une période donnée, et dans les conditions prévues à l'article L. 22-10-8, III du Code de commerce, elle pourra faire l'objet d'un ajustement en cours d'année, suivant décision du Conseil d'administration prise sur recommandations du Comité des rémunérations et de gouvernance, sans toutefois pouvoir excéder 300.000 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 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.

La rémunération variable annuelle cible du Directeur Général est soumise à des critères de performance pour lesquels des objectifs sont fixés 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 45% de sa rémunération fixe, tel que proposé par le Comité des rémunérations et de gouvernance en date du 3 février 2025 et validé par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 5 février 2025).

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 évènement 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, calculée de façon linéaire, ne peut être supérieure à 150%.

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 cliniques	Développement clinique des dispositifs médicaux de la Société, conformément au plan d'action et au planning général de chaque projet	60%
Critères qualitatifs	Objectifs opérationnels	Gestion du financement de la Société	40%
TOTAL			100%

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.

Les objectifs retenus par le Conseil d'administration ont un caractère exigeant. Leur taux de réalisation a été de 85% au titre de l'exercice 2023 puis de 90% au titre de l'exercice 2024 en ce qui concerne la rémunération variable annuelle de Monsieur Sébastien Ladet, Directeur Général.

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

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 au Directeur Général en fonction ou nommé 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 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 Directeur Général, s'il est également administrateur, ne perçoit pas de rémunération en sa qualité d'administrateur.

Indemnités ou avantages dus à raison de la rupture des fonctions du Directeur Général

Le Directeur général ne bénéficie au titre de son mandat d'aucune indemnité liée à un départ contraint ou d'aucune clause de non-concurrence.

Avantages en nature

Le Directeur Général peut bénéficier d'avantages en nature, sur décision du Conseil d'administration.

Le Directeur Général bénéficie notamment d'une assurance chômage de type GSC souscrite par la Société à son profit.

Régime de retraite supplémentaire

Le Directeur Général ne dispose pas 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 de BEAZLEY avec un montant global de couverture de 7.500.000 euros par an.

13.1.1.4. Politique de rémunération des administrateurs

La politique de rémunération décrite ci-après est applicable aux administrateurs.

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 administrateurs sont les suivants :

Rémunération au titre des fonctions d'administrateur

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

Le montant global de rémunération alloué annuellement aux administrateurs de la Société, fixé par l'assemblée générale du 25 mai 2023, est de 220.000 euros, jusqu'à décision contraire.

Autres avantages

Les administrateurs 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.