



Politiques de rémunération des mandataires sociaux 2022-2023

Valence, le 16 décembre 2022

Les politiques de rémunération des mandataires sociaux pour l'exercice 2022-2023 ont été approuvées par l'Assemblée générale ordinaire et extraordinaire des actionnaires du 15 décembre 2022 au travers de ses Douzième, Treizième et Quatorzième 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							
12 ^{ème} résolution : Approbation de la politique de rémunération des administrateurs	35.935.747	99,9961%	1.400	0,0039%	0	0%	Adoptée
13 ^{ème} résolution : Approbation de la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration	35.935.747	99,9961%	1.400	0,0039%	0	0%	Adoptée
14 ^{ème} résolution : Approbation de la politique de rémunération du Directeur Général	35.935.747	99,9961%	1.400	0,0039%	0	0%	Adoptée

POLITIQUES DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX APPROUVEES PAR L'ASSEMBLEE GENERALE DU 15 DECEMBRE 2022 (EXTRAITES DU DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2021-2022 (URD 2021-2022))

Les éventuels renvois correspondent aux paragraphes de l'URD 2021-2022.

3.2.1 Politique de rémunération applicable aux mandataires sociaux non dirigeants (administrateurs)

L'Assemblée générale des actionnaires d'Amplitude Surgical peut allouer une rémunération aux administrateurs.

L'Assemblée générale des actionnaires d'Amplitude Surgical a, le 10 juin 2015, alloué au titre de cette rémunération, anciennement « jetons de présence », une enveloppe globale d'un montant de 200.000 euros, qui n'a pas été modifiée depuis cette date.

Le Conseil d'administration répartit ladite enveloppe de rémunération entre les administrateurs comme il l'entend, il peut allouer des rémunérations exceptionnelles pour les missions ou mandats confiés à des administrateurs et peut autoriser le remboursement des frais de voyages et de déplacements et des dépenses engagées par ses administrateurs dans l'intérêt du Groupe.

Règles de répartition et montants des rémunérations versées au titre des exercices clos le 30 juin 2021 et le 30 juin 2022

Le Conseil d'administration lors de sa séance du 16 octobre 2015 a décidé qu'à compter de l'exercice clos le 30 juin 2016, les administrateurs indépendants recevront une rémunération (ex « jetons de présence ») à hauteur d'un montant maximal de 15.000 euros par administrateur indépendant et par an, calculé en fonction de la participation effective des administrateurs indépendants aux réunions du Conseil d'administration.

Sur cette base, les rémunérations perçues par les mandataires sociaux non dirigeants pour les exercices clos les 30 juin 2021 et le 30 juin 2022 ont été les suivantes :

Rémunérations perçues par les mandataires sociaux non dirigeants (en euros)		
Mandataires sociaux non dirigeants	Montants versés au titre de l'exercice clos le 30 juin 2021	Montants versés au titre de l'exercice clos le 30 juin 2022
Daniel Caille (indépendant)		
<i>Rémunération allouée au titre du mandat d'administrateur</i>	-	.*
<i>Autres rémunérations</i>	-	-
Charlotte Penec		
<i>Rémunération allouée au titre du mandat d'administrateur</i>	-	-
<i>Autres rémunérations</i>	-	-

* Pas de rémunération attribuée à M. Daniel Caille au titre de ses mandats

Règles de répartition et montant de la rémunération à verser au titre de l'exercice qui sera clos le 30 juin 2023

Le Conseil d'administration a décidé de reconduire pour l'exercice qui sera clos le 30 juin 2023 les règles de répartition de la rémunération telles que définies ci-dessus.

- 3.2.2 Politique de rémunération applicable aux dirigeants mandataires sociaux, soumise à l'approbation des actionnaires (article L. 22-10-8 du Code de commerce)

Aux termes de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, la politique de rémunération des mandataires sociaux doit être soumise au vote des actionnaires.

3.2.2.1 Principes généraux

Conformément à la structure de gouvernance, les deux seuls dirigeants mandataires sociaux de la Société sont, à la date du présent document d'enregistrement universel, le Directeur Général (dirigeant mandataire social exécutif) et le Président du Conseil d'administration.

La rémunération du Directeur Général et du Président du Conseil d'administration est fixée par le Conseil d'administration après avis du Comité des rémunérations et des nominations. Le Comité des rémunérations et des nominations veille à la bonne application de l'ensemble des principes applicables.

La politique de la Société en matière de rémunération consiste à appliquer une rémunération fixe annuelle. Les dirigeants mandataires sociaux peuvent également recevoir une rémunération variable. Les dirigeants mandataires sociaux peuvent recevoir des rémunérations exceptionnelles ou des avantages en nature. Enfin, les dirigeants mandataires sociaux peuvent recevoir une rémunération à moyen ou long terme (notamment dans le cadre de l'attribution gratuite d'actions).

3.2.2.2 *Politique de rémunération du Directeur Général*

La rémunération du Directeur Général est fixée par le Conseil d'administration après avis du Comité des rémunérations et des nominations. Cette rémunération comprend notamment une part fixe et une part variable.

Elle est revue annuellement avec les rémunérations et la performance des cadres dirigeants du Groupe.

- **Rémunération fixe**

Le Directeur Général bénéficie d'une rémunération fixe annuelle.

Cette rémunération fixe annuelle est déterminée par le Conseil d'administration sur recommandations du Comité des rémunérations et des nominations, au début du mandat. Son montant est déterminé en fonction de critères propres à la personne concernée (expérience, ancienneté, responsabilités) et de critères liés au secteur d'activité.

- **Rémunération variable à court terme**

Le Directeur Général reçoit également une rémunération variable annuelle.

Cette rémunération variable a pour objectif de mettre en corrélation la rémunération du Directeur Général et les résultats de l'activité du Groupe.

La rémunération variable est calculée annuellement en fonction de la réalisation ou non d'objectifs fixés sur recommandations du Comité des rémunérations et des nominations au début de chaque exercice social, sur la base de critères liés au Groupe et de critères individuels. Ces critères sont qualitatifs et quantitatifs. Les critères individuels sont des critères qualitatifs déterminés en fonction de la personne considérée, des fonctions exercées au sein du Groupe et des missions qui lui sont confiées. Les critères liés au Groupe sont des critères quantitatifs déterminés en fonction des résultats du Groupe et des agrégats utilisés dans le cadre de l'analyse de sa situation financière.

La rémunération variable est basée, pour 70 % sur des critères quantitatifs (réalisation chiffre d'affaires, EBITDA et Cash Flow Opérationnel par rapport au budget) et pour 30 % sur des critères qualitatifs.

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

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

- **Rémunération variable à long terme**

Afin d'associer les dirigeants au développement et à la performance du Groupe et d'aligner leurs intérêts sur ceux des actionnaires, le Conseil d'administration peut attribuer gratuitement des actions de performance.

Le Directeur Général est éligible aux plans d'attributions gratuites d'actions de performance.

Les actions attribuées au Directeur Général sont intégralement assujetties à des conditions de performance appréciées sur des périodes d'au moins deux ans. Les critères de performance sont l'atteinte d'un plan d'affaires sur 3 ans en chiffre d'affaires et l'atteinte d'un plan d'affaires sur 3 ans en EBITDA.

Les actions attribuées au Directeur Général sont également attribuées sous condition de présence.

Les règlements des plans d'attributions gratuites d'actions de performance prévoient la perte des titres non acquis en cas de départ du Groupe (hors cas de décès ou d'invalidité).

Le Directeur Général est soumis à une obligation de conservation minimale de 25 % des titres acquis dans le cadre de ces dispositifs jusqu'à la cessation de ses fonctions.

Conformément au Code AFEP-MEDEF, les bénéficiaires doivent formellement s'engager à ne pas recourir à des mécanismes de couverture des stock-options et des actions de performance reçus de la Société.

Les critères sont détaillés au paragraphe 3.7.4 « Attribution gratuite d'actions » du présent document d'enregistrement universel.

- **Autres éléments de rémunérations**

Rémunérations exceptionnelles et indemnités de prise de fonction

Le Directeur Général peut recevoir des primes dont l'attribution et le montant dépendent des contraintes liées à l'exercice de ses fonctions ou de la réalisation de missions ou travaux exceptionnels.

Le Conseil d'administration considère en effet que, dans l'intérêt du Groupe et des parties prenantes, il convient de ne pas exclure par principe la possibilité d'attribuer des rémunérations exceptionnelles aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs dans des circonstances très particulières, telles que prévues par le Code AFEP-MEDEF (Recommandation 25.3.4), notamment en cas d'opérations importantes pour le Groupe en raison de leur taille ou de leur nature, ou des changements qu'elles impliquent dans l'organisation ou les activités du Groupe, de l'implication qu'elles requièrent ou des difficultés qu'elles présentent ou d'opérations qui n'entrent pas dans le champ des missions habituelles des dirigeants mandataires sociaux exécutifs. L'attribution de telles rémunérations doit être motivée et les raisons ayant conduit à leur mise en œuvre explicitées.

De la même manière, si le Conseil d'administration entend privilégier le développement interne des talents dans les plans de successions, il considère également que le versement d'une indemnité de prise de fonctions pour un dirigeant mandataire social exécutif doit pouvoir être envisagée, si l'intérêt du Groupe le justifie, pour attirer un nouveau dirigeant de talent (Recommandation 25.4 du Code AFEP-MEDEF).

En tout état de cause, ces rémunérations répondraient aux exigences du Code AFEP-MEDEF et respecteraient notamment les principes de mesure et de juste équilibre entre les différents intérêts en présence. Ces rémunérations devront faire l'objet d'une communication appropriée et être précisément justifiées.

Conformément aux dispositions de l'article L.22-10-34 du Code de commerce, le versement d'éléments de rémunération exceptionnels (rémunération exceptionnelle ou indemnités de prise de fonction telles que décrites ci-dessus) ne pourrait intervenir qu'après approbation des éléments de rémunération de la personne concernée par une assemblée générale.

Rémunérations pluriannuelles

Le Conseil d'administration n'a pas prévu de rémunération pluriannuelle au bénéfice des dirigeants mandataires sociaux.

Indemnités de départ

Le Directeur Général bénéficie d'une indemnité en cas de départ, dans les conditions suivantes :

- En cas de cessation de son mandat social, le Directeur Général bénéficiera d'une indemnité de rupture brute correspondant à 24 mois d'une rémunération mensuelle de référence.

- La rémunération mensuelle de référence s'entend comme la rémunération annuelle brute fixe augmentée du montant brut moyen des deux dernières primes variables perçues, à l'exception de tout bonus exceptionnel, le tout divisé par 12 mois.
- L'indemnité de rupture n'est applicable qu'en cas de départ contraint et liée à un changement de contrôle ou de stratégie. L'indemnité de rupture n'est pas applicable en cas de révocation pour faute grave ou lourde, ou en cas de départ ou de mise à la retraite.

Les indemnités de départ du Directeur Général, sont soumises aux conditions de performance suivantes :

- le versement de la moitié de l'indemnité dépendrait du chiffre d'affaires du Groupe. Ce versement serait dû à hauteur de 100 % si le niveau du chiffre d'affaires, calculé sur la base des états financiers audités consolidés du Groupe au titre des deux derniers exercices clos précédant la date de cessation du mandat social (exercices de référence), atteint au minimum en moyenne 100 % des valeurs budgétées pour ces deux exercices. Si, au cours de l'un ou des deux exercices de référence, la situation économique et financière du Groupe et/ou les conditions économiques et financières du marché se détériorent, ce niveau moyen à atteindre pourrait être revu par le Conseil d'Administration, sur proposition du comité des rémunérations, et soumis pour approbation à l'Assemblée Générale annuelle des actionnaires afin de s'assurer de la cohérence de l'objectif au regard de sa difficulté de mise en œuvre ;
- le versement de la moitié de l'indemnité dépendrait du niveau de l'EBITDA du Groupe. Ce versement serait dû à hauteur de 100 % si le niveau de l'EBITDA, calculé sur la base des états financiers audités consolidés du Groupe au titre du dernier exercice clos précédant la date de cessation du mandat social (exercice de référence), atteint au minimum 70% de l'objectif de l'EBITDA, tel que ressortant du budget agréé de l'exercice de référence. Si l'objectif d'EBITDA n'a pas pu être atteint en raisons de circonstances externes à la société (c'est-à-dire des circonstances qui ne sont pas directement ou indirectement la conséquence des décisions du management), la présente condition de performance ne sera pas applicable.

Le Directeur Général n'est soumis à aucune clause de non-concurrence.

Régime de retraite

Le Directeur Général bénéficie d'un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies pour un montant maximal égal à huit fois le plafond de la sécurité social.

Rémunérations allouées aux administrateurs

Le Directeur Général peut recevoir une rémunération au titre d'un éventuel mandat d'administrateur au sein d'une société du Groupe, à l'exclusion de la Société.

Avantages en nature

Le Directeur Général peut également bénéficier d'avantages en nature, résultant des fonctions exercées au sein du Groupe, tels qu'en matière de retraite ou la mise à disposition d'un véhicule de fonction.

Contrat d'intéressement

Le Directeur Général peut également bénéficier du contrat d'intéressement, résultant des fonctions exercées au sein du Groupe, mis en place au sein de la Société.

3.2.2.3 Politique de rémunération du Président du Conseil d'administration

Le Président du Conseil d'administration bénéficie d'une rémunération fixe annuelle, à l'exclusion de tout autre élément de rémunération, conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF.

La rémunération fixe annuelle du Président du Conseil d'administration est déterminée par le Conseil d'administration sur recommandations du Comité des rémunérations et des nominations, au début du mandat. Son montant est déterminé en fonction de critères propres à la personne concernée (expérience, compétences, parcours) et de critères liés au secteur d'activité.

Cette rémunération fixe annuelle est ensuite revue de manière régulière conformément à la politique de rémunération de la Société.

Il est toutefois précisé que lors de sa nomination le 10 novembre 2020, Stefano Drago a fait part au Conseil d'Administration de son souhait de renoncer à percevoir toute rémunération au titre de ses fonctions du Président du Conseil d'Administration, demande à laquelle le Conseil d'administration a fait droit.