

RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION
SUR LA POLITIQUE DE REMUNERATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

Mesdames, Messieurs les Actionnaires,

En application de l'article L.225-37-2 du Code de commerce issu de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique dite « loi Sapin 2 », le Conseil d'Administration expose les principes et les critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, attribuables aux dirigeants mandataires sociaux.

Il sera proposé à l'assemblée générale ordinaire appelée à se tenir le 14 décembre 2017, sur la base de ce rapport, d'approuver la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux au titre de l'exercice qui sera clos le 30 juin 2018. Les fonctions de présidence du Conseil d'Administration et de direction générale de la Société étant dissociées, deux résolutions seront présentées respectivement pour le Président du Conseil d'Administration et pour la Direction Générale

Il est précisé qu'à compter de l'exercice qui sera clos le 30 juin 2018, le versement des éléments de rémunération variables et exceptionnels sera conditionné à l'approbation par l'assemblée générale ordinaire des éléments de rémunération du dirigeant concerné.

A. Politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration, dirigeant mandataire social non exécutif

La rémunération du Président du Conseil d'Administration est déterminée par le Conseil d'Administration après examen des recommandations du Comité des Nominations et Rémunérations.

Le Conseil d'Administration a décidé de ne pas attribuer de rémunération spécifique au Président du Conseil d'Administration. Ce dernier perçoit uniquement ses jetons de présence en qualité d'administrateur selon les règles de répartition des jetons de présence fixées par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité des Nominations et Rémunérations et exposée à la section 5.2.3 du document de référence de la Société. Il est précisé, à cet égard, que la présidence du Conseil d'Administration n'ouvre pas droit à la perception de jetons de présence complémentaires.

Le Président du Conseil d'Administration ne bénéficie pas d'avantage en nature.

A titre illustratif, Monsieur Christopher Rex, Président du Conseil d'Administration jusqu'au 22 juin 2017, a perçu uniquement le montant de ses jetons de présence au titre de l'exercice clos le 30 juin 2017, soit 45.000 euros.

B. Politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs

La rémunération des mandataires sociaux exécutifs est déterminée par le Conseil d'Administration après examen des recommandations du Comité des Nominations et Rémunérations.

La direction générale est exercée par un directeur général unique. Toutefois, en cas de désignation d'un directeur général délégué, les principes de rémunération décrits dans la présente section seraient également applicables au directeur général délégué.

La rémunération du Directeur Général est composée d'une rémunération fixe, d'une rémunération variable annuelle et d'un avantage en nature. Le Directeur Général bénéficie également d'une indemnité de départ en cas de départ contraint et d'une indemnité de non-concurrence.

Rémunération fixe

La rémunération fixe est fixée par le Conseil d'Administration après examen des recommandations du Comité des Nominations et Rémunérations et conformément aux recommandations du Code Afep-Medef en la matière.

Conformément aux recommandations du Code Afep-Medef, le montant de la rémunération fixe n'est revu qu'à intervalle de temps relativement long, par exemple à chaque renouvellement de mandat du Directeur Général.

A titre illustratif, le Conseil d'Administration du 18 octobre 2017 a, sur recommandation du Comité des Nominations et Rémunérations, maintenu la rémunération fixe annuelle du Directeur Général à 510.000

euros, cette rémunération est inchangée depuis.

Rémunération variable annuelle

La rémunération variable annuelle du Directeur Général peut représenter jusqu'à 120% de la rémunération fixe de l'exercice de référence.

Conformément aux recommandations du Code Afep-Medef, la rémunération variable annuelle est conditionnée à l'atteinte de critères qualitatifs et quantitatifs cibles définis et appréciés par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Nominations et Rémunérations selon la pondération suivante :

- La part qualitative de la rémunération variable peut représenter jusqu'à 40% de la rémunération annuelle fixe.
- La part quantitative de la rémunération variable peut représenter jusqu'à 60% de la rémunération annuelle fixe en cas d'atteinte des critères quantitatifs cibles et jusqu'à 80% si les critères quantitatifs cibles sont dépassés de plus de 10%.

Au titre de l'exercice clos le 30 juin 2018, le Conseil d'Administration du 18 octobre 2017 a, sur recommandation du Comité des Nominations et Rémunérations, retenu les critères qualitatifs et quantitatifs suivants :

- critères qualitatifs : la poursuite de la diffusion et du déploiement de la culture groupe, la construction d'un plan de propositions de croissance externe, la poursuite du déploiement au sein de l'ensemble du Groupe du plan stratégique Let's Do It. Un quatrième critère confidentiel complète ces éléments.
- critères quantitatifs : l'atteinte de l'EBE budgété, la réalisation des synergies de gestion. Un troisième critère confidentiel complète ces éléments.

Le versement de la rémunération variable annuelle au titre de cet exercice sera conditionné à l'approbation par l'assemblée générale ordinaire qui se tiendra fin 2018 des éléments de la rémunération du Directeur Général.

Rémunération de long terme

Compte tenu de la structure du capital de la Société et de la faible liquidité des titres de la Société, le Directeur Général ne bénéficie pas d'une rémunération à moyen ou long terme sous forme notamment d'attribution d'actions de performance.

Avantage en nature

Le Directeur Général bénéficie d'un véhicule de fonction à titre d'avantage en nature conformément à la pratique de la Société.

Rémunération exceptionnelle

Conformément aux recommandations du Code Afep-Medef, le Conseil d'Administration peut octroyer une rémunération exceptionnelle au Directeur Général si des circonstances particulières le justifient et sont explicitées par le Conseil.

Le versement d'une rémunération exceptionnelle est conditionné à l'approbation par l'assemblée générale ordinaire des éléments de la rémunération du Directeur Général.

A titre illustratif, le Conseil d'Administration du 1^{er} octobre 2014 avait octroyé une prime de 200.000 euros à Monsieur Pascal Roché liée à la surcharge de travail et à l'accroissement des responsabilités du bénéficiaire résultant des projets conduits pour et par la Société dans le cadre du changement de contrôle intervenu le 1^{er} octobre 2014.

Indemnité de départ en cas de cessation des fonctions

Le Conseil d'Administration peut décider d'octroyer une indemnité de cessation des fonctions au Directeur Général. Conformément aux dispositions de l'article L.225-42.1 du Code de commerce et aux recommandations du Code Afep-Medef :

- l'octroi de l'indemnité de départ est soumis à la procédure des conventions règlementées et fait l'objet d'une approbation de l'assemblée générale à chaque renouvellement de mandat ;
- le versement est conditionné à l'atteinte de conditions de performance exigeantes ;
- l'indemnité de départ n'est due qu'en cas de départ contraint ;
- son montant ne doit pas excéder deux ans de rémunération (fixe et variable annuelle).

A titre illustratif, Monsieur Pascal Roché bénéficie d'une indemnité de départ en cas de révocation, de non-renouvellement, de départ contraint ou de démission sollicitée de son mandat de Directeur Général d'un montant maximum égal à vingt-quatre mois de rémunération basé sur la rémunération fixe et variable mensuelle moyenne perçue au cours des vingt-quatre mois précédant le départ.

Conformément aux dispositions de l'article L.225-42-1 du Code de commerce, le versement de cette indemnité est subordonné au respect de trois au moins des cinq critères de performance suivants :

- (i) ratios financiers fixés par les contrats de prêt du groupe Ramsay Générale de Santé ;
- (ii) croissance organique du groupe Ramsay Générale de Santé égale ou supérieure à celle du secteur économique de l'hospitalisation privée ;

- (iii) niveau d'EBE fixé au budget sur la base du budget de l'année précédant la date de la cessation effective des fonctions ;
- (iv) niveau de chiffre d'affaires fixé au budget sur la base du budget de l'année précédant la date de la cessation des fonctions ;
- (v) non-dépassement du niveau de Capex fixé au budget.

Cette indemnité de départ a été maintenue sans changement lors du renouvellement du mandat de Directeur Général de Monsieur Pascal Roché par le Conseil d'Administration du 13 décembre 2016 et sera soumise à l'approbation de l'assemblée générale du 14 décembre 2017 conformément aux dispositions de l'article L.225-42-1 alinéa 4 du Code de commerce.

Indemnité de non-concurrence

Conformément aux dispositions de l'article L.225-42-1 du Code de commerce, le Conseil d'Administration peut octroyer au Directeur Général une indemnité de non-concurrence en contrepartie d'une obligation de non-concurrence après la cessation de ses fonctions au sein de la Société.

A titre illustratif, Monsieur Pascal Roché est soumis à une obligation de non-concurrence d'une durée de douze mois à compter de la date de cessation de ses fonctions. En contrepartie, Monsieur Pascal Roché bénéficie d'une indemnité de non-concurrence égale à trois mois de la rémunération fixe versée au cours des douze derniers mois d'activité.



Le Conseil d'administration
18 octobre 2017