



# COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Puteaux, le 6 mai 2024, 19h00 CEST

## INFORMATION RELATIVE À LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

Lors des réunions des 16 et 25 avril 2024, le Conseil d'administration a arrêté, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, les décisions suivantes concernant la rémunération des dirigeants mandataires sociaux pour l'exercice 2024 et la rémunération du Directeur général pour l'exercice 2023.

Celles-ci demeurent soumises à l'approbation, par l'Assemblée générale annuelle 2024, (i) des éléments de rémunération 2023 du Directeur général et (ii) des politiques de rémunération des dirigeants mandataires sociaux 2024, et qui sont détaillés dans le Document d'enregistrement universel 2023 de la Société.

### 1. Président du Conseil d'administration

#### *Politique de rémunération 2024 du Président du Conseil d'administration*

Les éléments de rémunération du Président du Conseil d'administration ci-dessous s'appliquent à M. Guillaume Pepy au titre de son mandat de Président du Conseil d'administration pour l'exercice clos le 31 décembre 2024.

#### **Rémunération fixe annuelle**

Le Président du Conseil d'administration percevra une rémunération fixe annuelle brute de 260 000 € (inchangée pour la septième année consécutive), payée en douze mensualités.

#### **Rémunération au titre du mandat d'administrateur**

Le Président du Conseil d'administration percevra une rémunération au titre de ses fonctions d'administrateur, calculée selon les modalités qui figurent au paragraphe 4.3.3.3 (« Politique de rémunération des administrateurs et des censeurs au titre de l'exercice 2024 ») du Document d'enregistrement universel 2023 de la Société.

#### **Autres avantages**

Le Président du Conseil d'administration bénéficiera de l'application des régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé en vigueur au sein de la Société, dans les mêmes conditions que celles applicables à la catégorie de salariés

à laquelle il est assimilé.

Le Président du Conseil d'administration bénéficiera d'une participation à la prise en charge d'une partie du loyer mensuel de son bureau, sur la base du temps consacré à son mandat de Président du Conseil d'administration d'ORPEA.

## **Absence de rémunération variable annuelle et autres éléments de rémunération**

Le Président du Conseil d'administration ne percevra aucune rémunération variable (annuelle ou pluriannuelle) ou exceptionnelle. Il ne percevra aucun autre élément de rémunération (notamment ni options d'actions, ni actions de performance) ou autre avantage en nature que ceux mentionnés précédemment.

## **2. Directeur général**

### ***Rémunération variable 2023 du Directeur général***

Sur la base des critères prévus par la politique de rémunération du Directeur général approuvée par l'Assemblée générale du 22 décembre 2023, la rémunération variable annuelle brute du Directeur général, M. Laurent Guillot, s'élève à 654 312,50 € au titre de l'exercice 2023. Le détail, notamment le taux d'atteinte par critère de performance, figure au paragraphe 4.3.1.3 (« Rémunérations du Directeur général, M. Laurent Guillot, au titre de 2023 ») du Document d'enregistrement universel 2023 de la Société.

Conformément à l'article L. 22-10-34 du Code de commerce, le versement de cette rémunération variable à M. Laurent Guillot est conditionné à l'approbation de la résolution relative aux éléments de rémunération 2023 du Directeur général par l'Assemblée générale annuelle 2024.

### ***Politique de rémunération 2024 du Directeur général***

Les éléments de rémunération du Directeur général ci-dessous s'appliquent à M. Laurent Guillot au titre de son mandat de Directeur général pour l'exercice clos le 31 décembre 2024.

### **Rémunération fixe annuelle**

Le Directeur général percevra une rémunération fixe annuelle brute de 760 000 € (inchangée pour la troisième année consécutive), payée en douze mensualités.

### **Rémunération variable annuelle**

Le Directeur général percevra une rémunération variable annuelle cible fixée à 100 % de sa rémunération fixe annuelle (760 000 €) sans plancher garanti, avec un maximum de 147,50 % de ladite rémunération (1 121 000 €) en cas de surperformance constatée sur tous les indicateurs chiffrés retenus.



La rémunération variable annuelle se décompose elle-même entre :

- une part liée à des objectifs extra-financiers, correspondant à une proportion cible de 60 % de la rémunération variable totale ; et
- une part liée à des objectifs financiers, correspondant à une proportion cible de 40 % de la rémunération variable totale.

Les conditions de performance applicables à cette rémunération variable annuelle 2024 sont constituées de critères de performance, de nature quantifiable et qualitative, les critères quantifiables étant prépondérants, conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF.

La part majoritaire d'objectifs extra-financiers, par rapport aux objectifs financiers, vise à prendre en considération la mise en œuvre pleine et entière des objectifs ambitieux du Plan de Refondation de l'entreprise, au service de la prise en charge et de la qualité de l'accompagnement des patients et résidents et au service de l'ensemble de ses professionnels.

Le tableau ci-après présente les objectifs présidant au calcul de la rémunération variable 2024 du Directeur général, étant précisé qu'ils ont été établis de manière précise et seront rendus publics au moment de l'appréciation de leur niveau de réalisation.

|  | Bonus cible    |                  | Bonus en cas de surperformance |                  |
|--|----------------|------------------|--------------------------------|------------------|
|  | Cible (en %)   | Cible (en euros) | Cible (en %)                   | Cible (en euros) |
| <b>OBJECTIFS EXTRA-FINANCIERS (60 % DE LA REMUNERATION VARIABLE TOTALE)</b>                                      |                |                  |                                |                  |
| <b>Objectifs RH (25 % de la rémunération variable totale)</b>  |                |                  |                                |                  |
| Progrès de la politique santé et sécurité des collaborateurs permettant la réduction du taux de fréquence        | 12,50 %        | 95 000 €         | 6,25 %                         | 47 500 €         |
| Niveau de participation à la formation IMPACT et de déploiement de la démarche d'appropriation des valeurs       | 12,50 %        | 95 000 €         | 6,25 %                         | 47 500 €         |
| <b>Total Objectifs RH</b>  | <b>25,00 %</b> | <b>190 000 €</b> | <b>12,50 %</b>                 | <b>95 000 €</b>  |
| <b>Objectifs Patients, Résidents, Bénéficiaires (25 % de la rémunération variable totale)</b>                    |                |                  |                                |                  |
| Développement d'outils innovants et de programmes pilotes  | 12,50 %        | 95 000 €         | 6,25 %                         | 47 500 €         |
| Niveau de satisfaction des patients, résidents et bénéficiaires  | 12,50 %        | 95 000 €         | 6,25 %                         | 47 500 €         |
| <b>Total Patients, Résidents, Bénéficiaires</b>  | <b>25,00 %</b> | <b>190 000 €</b> | <b>12,50 %</b>                 | <b>95 000 €</b>  |
| <b>Objectifs Sociétaux et Environnementaux (10 % de la rémunération variable totale)</b>                         |                |                  |                                |                  |
| Structuration du passage en société à mission, adoption d'une Raison d'Être et déploiement de la nouvelle marque | 5,00 %         | 38 000 €         | -                              | -                |
| Amélioration de la trajectoire Carbone   | 5,00 %         | 38 000 €         | 2,50 %                         | 19 000 €         |
| <b>Total Objectifs Sociétaux et Environnementaux</b>   | <b>10,00 %</b> | <b>76 000 €</b>  | <b>2,50 %</b>                  | <b>19 000 €</b>  |



| OBJECTIFS FINANCIERS (40 % DE LA REMUNERATION VARIABLE TOTALE) |                 |                  |                |                       |
|--|-----------------|------------------|----------------|-----------------------|
| Niveau du chiffre d'affaires                                   | 7,00 %          | 53 200 €         | 3,50 %         | 26 600 €              |
| Niveau de l'EBITDAR  | 13,00 %         | 98 800 €         | 6,50 %         | 49 400 €              |
| Niveau d'endettement   | 10,00 %         | 76 000 €         | 5,00 %         | 38 000 €              |
| Niveau des cessions immobilières                               | 10,00 %         | 76 000 €         | 5,00 %         | 38 000 €              |
| <b>Total Objectifs Financiers</b>                              | <b>40,00 %</b>  | <b>304 000 €</b> | <b>20,00 %</b> | <b>152 000 €</b>      |
| <b>TOTAL REMUNERATION VARIABLE</b>                             | <b>100,00 %</b> | <b>760 000 €</b> | <b>47,50 %</b> | <b>361 000 €</b>      |
|  |                 |                  | <b>TOTAL</b>   | <b>1 121 000,00 €</b> |

Le montant de la rémunération variable au titre de l'exercice 2024 sera arrêté par le Conseil d'administration en fonction de la réalisation effective de ces conditions de performance. Le versement de cette rémunération sera subordonné à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle 2025 en application de l'article L. 22-10-34 du Code de commerce.

La rémunération variable annuelle est assortie d'un mécanisme de restitution (« clawback »). Ainsi, toute rémunération variable annuelle payée par la Société pourra être réclamée en retour ou réduite par cette dernière, sur proposition du Comité de nominations et de rémunérations, (i) si au cours de l'un des trois exercices suivant celui au cours duquel cette rémunération a été perçue, le Conseil d'administration vient à constater qu'elle a été octroyée sur la base d'informations inexacts et manifestement ou intentionnellement faussées par ou avec la complicité du Directeur général ou (ii) si le Directeur général a été condamné par une décision judiciaire insusceptible de recours pour avoir commis une faute grave et délibérée dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.

## Rémunération de long terme

Dans le cadre du plan d'intéressement de long terme prévu pour l'encadrement du Groupe pour une période de trois années, le Directeur général bénéficiera d'actions gratuites sous conditions de performance et de présence à hauteur d'un montant représentant, à la date d'attribution, 160 % de sa rémunération fixe, étant précisé que le nombre d'actions correspondant sera calculé par rapport à la moyenne mobile 20 jours à la date du Conseil d'administration qui approuve ladite attribution et arrondi à l'unité inférieure. Il s'agit d'un plan d'intéressement à long terme au sens de la recommandation 26.3.3 du Code AFEP-MEDEF.

Les caractéristiques du plan d'attribution d'actions gratuites seront les suivantes :

- date d'attribution : un Conseil d'administration postérieur à l'Assemblée générale annuelle 2024 ;
- période d'acquisition des actions : de la réunion du Conseil d'administration postérieur à l'Assemblée générale annuelle 2024 au dernier jour du mois tombant trois ans après ;
- date d'acquisition définitive des actions : dernier jour du mois tombant trois ans après la date d'attribution ;
- condition de présence, dont la levée pourra être décidée par le Conseil d'administration sous réserve d'être motivée et de prévoir, le cas échéant, une réduction du nombre maximum d'actions pouvant être définitivement attribuées *pro rata temporis* ;



- conditions de performance, appréciées sur une période de trois années, étant précisé que ces conditions ont été établies de manière précise mais ne sont pas rendues publiques pour des raisons de confidentialité (elles le seront au moment de l'appréciation de leur niveau de réalisation) :
  - conditions de performance extra-financières (40 % de l'attribution définitive) :
    - réduction de la part des ordures ménagères traitée comme des déchets résiduels,
    - asseoir une politique ambitieuse de promotion et de non-discrimination des femmes et réduction du taux de turnover,
    - création d'un indice composite de la qualité des soins et progression de cet indice,
  - conditions de performance financières (60 % de l'attribution définitive) :
    - évolution de l'EBITDAR ;
    - évolution du cours de bourse de l'action,
    - évolution du chiffre d'affaires,
- obligation de conservation d'un nombre d'actions correspondant à 30 % de sa rémunération fixe annuelle de l'année d'acquisition, calculé sur la base du cours de Bourse d'acquisition et arrondi à l'unité supérieure, pendant la durée de son mandat ;
- signature d'une lettre d'engagement de ne pas recourir à des opérations de couverture de son risque sur les actions de performance jusqu'à la fin de la période de conservation des actions fixée par le Conseil d'administration, en plus de l'engagement figurant dans le règlement du plan.

### **Indemnité de départ**

Le Directeur général bénéficiera d'une indemnité de départ plafonnée à 24 mois de rémunération fixe et variable annuelle brute, dans certains cas et en fonction de conditions de performance qui sont détaillés dans le Document d'enregistrement universel 2023 de la Société.

### **Rémunération au titre du mandat d'administrateur**

Le Directeur général ne percevra aucune rémunération au titre de son mandat d'administrateur.

### **Autres avantages**

Le Directeur général bénéficiera des avantages en nature suivants : (i) une voiture de fonction et (ii) l'application des régimes collectifs de prévoyance et de frais de santé en vigueur au sein de la Société dans les mêmes conditions que celles applicables à la catégorie de salarié à laquelle il est assimilé.

Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, le Directeur général ne bénéficie pas d'un contrat de travail.

Le Directeur général ne percevra aucun autre élément de rémunération, notamment exceptionnelle, que ceux décrits ci-avant.



## Contacts presse

---

**Isabelle HERRIER NAUFLE**  
Directrice relations presse &  
e-reputation  
07 70 29 53 74  
[isabelle.herrier@emeis.com](mailto:isabelle.herrier@emeis.com)

## IMAGE 7

**Charlotte LE BARBIER //**  
**Laurence HEILBRONN**  
06 78 37 27 60 // 06 89 87 61 37  
[clebarbier@image7.fr](mailto:clebarbier@image7.fr) //  
[lheilbronn@image7.fr](mailto:lheilbronn@image7.fr)

## Relations Investisseurs

---

**Benoit LESIEUR**  
Responsable Relations  
Investisseurs  
[benoit.lesieur@emeis.com](mailto:benoit.lesieur@emeis.com)

**N° vert actionnaires**  
0 805 480 480

## NEWCAP

**Dusan ORESANSKY**  
01 44 71 94 94  
[emeis@newcap.eu](mailto:emeis@newcap.eu)

---

## A propos de *emeis*

Avec près de 78 000 experts et professionnels de la santé, du soin, et de l'accompagnement des plus fragiles, *emeis* est présent dans une vingtaine de pays et couvre cinq métiers : les cliniques psychiatriques, les cliniques de soins médicaux et de réadaptation, les maisons de retraite, les services et soins à domicile et les résidences services.

*emeis* accueille chaque année près de 283 000 résidents, patients et bénéficiaires. *emeis* s'engage et se mobilise pour relever un des enjeux majeurs de nos sociétés : l'augmentation du nombre des populations fragilisées par les accidents de la vie, par le grand âge ou encore par les maladies mentales.

ORPEA S.A., la société mère du Groupe, détenue à 50,2 % par la Caisse des Dépôts, CNP Assurances, MAIF et MACSF Epargne Retraite, est cotée sur Euronext Paris (ISIN : FR001400NLM4) et membre des indices SBF 120 et CAC Mid 60.

Site : [www.emeis.com](http://www.emeis.com)

