



Puteaux, 30 avril 2025, 18h00 CEST

INFORMATION RELATIVE À LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX

Lors des réunions des 18 mars et 16 avril 2025, le Conseil d'administration a arrêté, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, la rémunération du Directeur général pour l'exercice 2024 et les décisions suivantes concernant la rémunération des dirigeants mandataires sociaux pour l'exercice 2025.

Celles-ci demeurent soumises à l'approbation, par l'Assemblée générale annuelle 2025, (i) des éléments de rémunération 2024 du Directeur général et (ii) des politiques de rémunération des dirigeants mandataires sociaux 2025, et qui sont détaillés dans le Document d'enregistrement universel 2024 de la Société.

1. Président du Conseil d'administration

Politique de rémunération 2025 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 2025.

Rémunération fixe annuelle

Le Président du Conseil d'administration percevra une rémunération fixe annuelle brute de 260 000 €, 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 2025 ») du Document d'enregistrement universel 2024 de la Société.

Autres avantages

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 de la Société.

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.

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 2024 du Directeur général

Sur la base des critères prévus par la politique de rémunération du Directeur général approuvée par l'Assemblée générale du 25 juin 2024, la rémunération variable annuelle brute du Directeur général, M. Laurent Guillot, s'élève à 673 706,56 € au titre de l'exercice 2024. 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 2024 ») du Document d'enregistrement universel 2024 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 2024 du Directeur général par l'Assemblée générale annuelle 2025.

Politique de rémunération 2025 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 2025.

Rémunération fixe annuelle

Le Directeur général percevra une rémunération fixe annuelle brute de 760 000 €, 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 (1 117 200 €) 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 50 % de la rémunération variable totale ; et
- une part liée à des objectifs financiers, correspondant à une proportion cible de 50 % de la rémunération variable totale.

Les conditions de performance applicables à cette rémunération variable annuelle 2025 sont constituées de critères de performance, de nature quantifiable et qualitative, les critères quantifiables étant prépondérants, conformément



aux recommandations du Code AFEP-MEDEF.

Le tableau ci-après présente les objectifs présidant au calcul de la rémunération variable 2025 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
	(en %)	(en %)
OBJECTIFS FINANCIERS (50 % DE LA REMUNERATION VARIABLE TOTALE)		
Free cash-flow courant net	10,00 %	5,00%
Cours de bourse	5,00 %	-
Amélioration de l'EBITDAR	20,00 %	10,00 %
Cessions immobilières et opérationnelles	15,00 %	7,50 %
Total Objectifs Financiers	50,00 %	22,50 %
OBJECTIFS EXTRA-FINANCIERS (50 % DE LA REMUNERATION VARIABLE TOTALE)		
Objectifs Managers et Collaborateurs (15 % de la rémunération variable totale)		
Réduction du taux de fréquence Groupe à périmètre constant	5,00 %	2,50 %
Réduction du taux de turnover Groupe à périmètre constant	10,00 %	5,00 %
Total Objectifs Managers et Collaborateurs	15,00 %	7,50 %
Objectifs Patients, Résidents et Familles (30 % de la rémunération variable totale)		
Amélioration du taux de satisfaction (CSAT) Groupe à périmètre constant	10,00 %	5,00 %
Suivi des sites sous surveillance cliniques et EHPAD France et respect des échéances des plans d'actions sur ces sites	10,00 %	5,00 %
Réduction des taux de non-conformité des <i>mandatoires</i> du soin Groupe	10,00 %	5,00 %
Total Objectifs Patients, Résidents et Familles	30,00 %	15,00 %
Objectif Environnemental (5 % de la rémunération variable totale)		
Baisse des émissions de CO ₂ (corrigées des pics de variations climatiques) à périmètre constant	5,00 %	2,50 %
Total Objectif Environnemental	5,00 %	2,50 %
Total rémunération variable	100,00 %	47,50 %

Le montant de la rémunération variable au titre de l'exercice 2025 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 2026 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 inexactes 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 2025 ;
- période d'acquisition des actions : de la réunion du Conseil d'administration postérieur à l'Assemblée générale annuelle 2025 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 *pro rata temporis* du nombre maximum d'actions pouvant être définitivement attribuées ;
- 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 du taux de turnover Groupe,
 - engagement des collaborateurs,
 - réduction des taux de non-conformité des *mandatories* du soin Groupe,
 - réduction du gaspillage alimentaire,
 - conditions de performance financières (60 % de l'attribution définitive) :
 - évolution de l'EBITDAR,
 - ratio Dette nette/EBITDA,
 - évolution du cours de Bourse de l'action,



- 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 2024 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.



A propos de *emeis*

Avec près de 83 500 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 280 000 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.

emeis, détenue à 50,3% 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

Contacts presse

Isabelle HERRIER NAUFLE

Directrice relations presse &

e-reputation

07 70 29 53 74

isabelle.herrier@emeis.com

IMAGE 7

Charlotte LE BARBIER // Laurence HEILBRONN

06 78 37 27 60 // 06 89 87 61 37

clebarbier@image7.fr //

lheilbronn@image7.fr

Relations Investisseurs

Samuel HENRY DIESBACH

Directeur Relations Investisseurs

samuel.henry-diesbach@emeis.com

N° vert actionnaires

0 805 480 480

NEWCAP

Dusan ORESANSKY

01 44 71 94 94

emeis@newcap.eu

