



Paris, le 2 août 2019

INFORMATION RELATIVE A LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX En application du Code Afep-Medef

Conformément au Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF et à l'article L.225-42-1 du Code de commerce, KORIAN communique les éléments de rémunération versés ou attribués en 2018 et en 2019 et les principes de détermination, de répartition et d'attribution de la rémunération pour l'année 2019 des dirigeants mandataires sociaux, arrêtés par le Conseil d'administration du 14 mars 2019, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, et approuvés par l'Assemblée générale mixte des actionnaires qui a statué le 6 juin 2019 sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2018 (l'« **Assemblée Générale** »).

I. Éléments de rémunération versés ou attribués au titre de l'année 2018

Rémunération de la Directrice Générale, Mme Sophie Boissard

Les éléments de rémunération et les avantages de toute nature versés ou attribués à Mme Sophie Boissard en 2018, tels qu'arrêtés par le Conseil d'administration du 14 mars 2019, et exposés ci-après sont conformes à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale qui s'est tenue le 14 juin 2018.

Rémunération fixe annuelle

450 000 euros brut, inchangée par rapport à 2017.

Rémunération variable annuelle

540 000 euros (soit **120 %** de sa rémunération fixe brute annuelle).

Cette rémunération variable qui atteint 100 % de la rémunération fixe brute annuelle lorsque l'ensemble des objectifs quantifiables et qualitatifs sont à la cible est portée jusqu'à 120 % de la rémunération fixe brute annuelle en cas de surperformance, laquelle est mesurée exclusivement sur la base des objectifs quantifiables (EBITDA supérieur ou égal à 103 % de la cible et Cash Flow Opérationnel¹ supérieur ou égal à 110 % de la cible).

¹ Étant entendu comme le Cash Flow des activités déduction faite des frais financiers et des impôts.

Les critères quantifiables, représentent (à la cible) **67 %** de la rémunération variable :

- EBITDA (1/3 de la rémunération variable), et
- Cash Flow Opérationnel² (1/3 de la rémunération variable).

L'objectif a été dépassé sur ces 2 critères quantifiables.

Les critères qualitatifs, représentant (lorsque les critères quantifiables sont à la cible) **33 %** de la rémunération variable sont listés ci-dessous, chaque critère étant pondéré à 8 %³ de manière homogène et apprécié chacun de manière indépendante :

- **la consolidation et la performance du plan Korian 2020 en Allemagne,**
- **le développement et la croissance,**
- **le renforcement de la qualité avec un accent particulier sur la RSE,**
- **l'optimisation de l'immobilier.**

Au total, la cible est atteinte pour chacun de ces objectifs et la rémunération variable de la Directrice générale pour l'année 2018, conformément aux principes de rémunération variable arrêtés par le Conseil d'administration du 18 novembre 2015, s'établit à 540 000 euros, soit 120 % de sa rémunération fixe brute annuelle.

Le versement de la totalité de la rémunération variable annuelle due au titre de l'exercice 2018 a été approuvé par l'Assemblée Générale dans les conditions prévues à l'article L.225-100 du Code de commerce.

Avantages

Mme Sophie Boissard bénéficie des régimes de garanties collectives « frais de santé » et « incapacité, invalidité, décès » bénéficiant aux cadres salariés en vigueur au sein de la Société, ainsi que d'une assurance responsabilité civile et d'une assurance chômage, pour un montant de 12 515,58 euros au titre de l'année 2018.

Mme Sophie Boissard peut également bénéficier d'un véhicule de fonction, avantage qu'elle n'a pas souhaité activer en 2018.

Rémunération du Président du Conseil d'administration, M. Christian Chautard

Les éléments de rémunération et les avantages de toute nature versés ou attribués à M. Christian Chautard en 2018 et exposés ci-après sont conformes à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale qui s'est tenue le 14 juin 2018.

Rémunération fixe annuelle

345 000 euros brut

² Étant entendu comme le Cash Flow des activités déduction faite des frais financiers et des impôts.

³ Pourcentage arrondi à l'unité.

Cette rémunération fixe brute annuelle est demeurée inchangée depuis sa prise de fonctions le 25 mars 2015 et a été confirmée à l'occasion du renouvellement de ses fonctions par le Conseil d'administration en date du 22 juin 2017.

Jetons de présence

Conformément à la volonté exprimée par M. Christian Chautard lors de la réunion du Conseil d'administration du 22 juin 2017, le Conseil a décidé de ne pas lui verser de jeton de présence au titre de son mandat.

M. Christian Chautard ne bénéficie pas d'autre élément de rémunération (rémunération variable, rémunération de long terme, avantage, indemnité de départ, indemnité de non-concurrence).

II. Principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments de rémunération pour l'année 2019

Les principes et 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 sont fixés conformément au Code AFEP-MEDEF.

Rémunération de la Directrice Générale, Mme Sophie Boissard

Les principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments de rémunération fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature de Mme Sophie Boissard au titre de 2019 ont été approuvés par l'Assemblée Générale. Pour l'essentiel, ces principes demeurent inchangés par rapport à ceux approuvés en 2018 à l'exception des modalités de paiement de l'indemnité de non-concurrence.

Rémunération fixe annuelle

La rémunération fixe brute annuelle de Mme Sophie Boissard est inchangée, à **450 000** euros.

Rémunération variable annuelle

Mme Sophie Boissard percevra une rémunération variable d'un montant maximum de **100 %** de sa rémunération fixe brute annuelle en cas d'atteinte des conditions de performance et un montant maximum de **120 %** de sa rémunération fixe brute annuelle en cas de surperformance, laquelle est mesurée exclusivement sur la base des objectifs quantifiables.

Les objectifs quantifiables de la rémunération variable annuelle de Mme Sophie Boissard pour 2019 représentent **2/3** des conditions de performance (EBITDA, Cash Flow Opérationnel⁴) et les objectifs qualitatifs, **1/3** des conditions de performance.

⁴ Étant entendu comme le Cash Flow des activités déduction faite des frais financiers et des impôts.

La rémunération variable maximum, la proportion entre les objectifs quantifiables et les objectifs qualitatifs ainsi que la nature des critères quantifiables sont demeurés inchangés depuis sa prise de fonctions le 26 janvier 2016.

Les objectifs quantitatifs et qualitatifs 2019 ont été fixés par le Conseil d'administration du 5 décembre 2018, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations en fonction des objectifs financiers et des chantiers prioritaires identifiés par le Conseil, en ligne notamment avec le plan stratégique à cinq ans.

Les critères qualitatifs pour l'année 2019 qui sont pondérés de manière homogène, et qui seront appréciés de manière indépendante sont les suivants :

- **Qualité du travail,**
- **Qualité de service,**
- **Développement international,**
- **RSE (énergie et déchets).**

Le versement des éléments de la rémunération variable 2019 sera conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2019, et qui se tiendra en 2020.

Avantages

Pour 2019, Mme Sophie Boissard bénéficie des régimes de garanties collectives « frais de santé » et « incapacité, invalidité, décès » bénéficiant aux cadres salariés en vigueur au sein de la Société, ainsi que d'une assurance responsabilité civile et d'une assurance chômage.

Mme Sophie Boissard peut également bénéficier d'un véhicule de fonction, avantage qu'elle n'a pas souhaité activer en 2018.

Indemnité de non-concurrence

En application de l'article 23.6 du Code AFEP-MEDEF, le Conseil d'administration du 14 mars 2019, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé de modifier les modalités de paiement de l'indemnité de non-concurrence afin de l'échelonner mensuellement à compter de la cessation des fonctions de Directrice Générale de Mme Sophie Boissard et pendant toute la durée de l'engagement de non-concurrence, soit deux ans.

Rémunération du Président du Conseil d'administration, M. Christian Chautard

Les principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments de rémunération fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature de M. Christian Chautard ont été approuvés par l'Assemblée Générale. La politique de rémunération du Président du Conseil d'administration au titre de 2019 est demeurée inchangée par rapport à celle de 2018.

Rémunération fixe

345 000 euros brut

Cette rémunération fixe annuelle est demeurée inchangée depuis sa prise de fonctions le 25 mars 2015 et a été confirmée à l'occasion du renouvellement de ses fonctions par le Conseil d'administration en date du 22 juin 2017.

Rémunération exceptionnelle

M. Christian Chautard ne bénéficie pas de rémunération exceptionnelle.

Jetons de présence

Conformément à la volonté exprimée par M. Christian Chautard lors de la réunion du Conseil d'administration du 22 juin 2017, le Conseil a décidé de ne pas lui verser de jeton de présence au titre de son mandat.

M. Christian Chautard ne bénéficie pas d'autre élément de rémunération (rémunération variable, rémunération de long terme, avantage, indemnité de départ, indemnité de non-concurrence).

III. **Éléments de rémunération long terme de Mme Sophie BOISSARD**

Mme Sophie Boissard bénéficie à ce jour de deux plans d'intéressement long terme visant à rémunérer par l'attribution d'unités et d'actions de performance, la performance du Groupe, en lien avec les objectifs du plan stratégique à cinq ans, l'un attribué en 2016 et l'autre en 2017.

Les principales caractéristiques de ces deux plans et les conditions d'attribution définitives sont décrites respectivement en page 106 du Document de référence 2016 déposé à l'AMF sous le numéro D.17-0432 et en page 130 du Document de référence 2017 déposé à l'AMF sous le numéro D.18-0411.

Aucune nouvelle attribution d'option d'action ou d'action de performance n'est intervenue depuis lors.

Au 30 juin 2019, conformément aux dispositions du règlement du plan d'unités de performance décidé en 2016, les conditions de présence et de performance ayant été respectées, la Directrice générale a acquis 8 844 unités, soit 4 422 actions et 153 616 euros.

Le règlement-livraison est intervenu le 30 juillet 2019.

Cette acquisition a fait l'objet d'une déclaration en date du 1^{er} août 2019 sur le site de l'Autorité des Marchés Financiers.