

AMPLITUDE SURGICAL

Société anonyme au capital social de 469.298,52 euros
Siège social : 11, Cours Jacques Offenbach, 26000 Valence
533 149 688 R.C.S Romans

RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION SUR LES REMUNERATIONS DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE ET EXTRAORDINAIRE DES ACTIONNAIRES DU 24 NOVEMBRE 2017

Chers actionnaires,

L'assemblée générale ordinaire et extraordinaire des actionnaires d'Amplitude Surgical, société anonyme, dont le siège social est situé au 11, Cours Jacques Offenbach 26000 Valence (« **Amplitude Surgical** » ou la « **Société** ») a été convoquée par le Conseil d'administration pour le 24 novembre 2017 à 9 heures au siège de la Société.

Nous vous présentons dans le présent rapport, en application de l'article L.225-37-2 du Code de commerce et du paragraphe 26 du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées établi par l'AFEP et le MEDEF tel que révisé en novembre 2016, code auquel la Société se réfère en application de l'article L.225-37 du Code de commerce, 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 est précisé que le versement des éléments de rémunération variables et exceptionnels est conditionné à l'approbation par une assemblée générale ordinaire des éléments de rémunération de la personne concernée dans les conditions prévues à l'article L. 225-100 du Code de commerce.

Dans le présent rapport, sauf indication contraire, le terme « Groupe » désigne ensemble la Société et ses filiales consolidées.

PRINCIPES GÉNÉRAUX DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION APPLICABLE AU DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL

Les grands principes de la politique de rémunération sont fixés par le Conseil d'administration après avis du Comité des rémunérations. Conformément à la structure de gouvernance en place, la Société ne comprend qu'un seul dirigeant mandataire social, le Président-Directeur Général.

La politique de la Société en matière de rémunération consiste à appliquer une rémunération fixe annuelle, dont le montant est déterminé en fonction de critères propres à la personne concernée (expérience, ancienneté, responsabilités) et de critères liés au secteur d'activité.

En outre, une rémunération variable dont l'objectif est de mettre en corrélation la rémunération et les résultats de l'activité de la Société peut être attribuée. La rémunération variable est calculée en fonction de la réalisation ou non de critères individuels ou de critères liés à la Société.

Principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des différentes composantes de rémunération actuellement prévues au profit du Président-Directeur Général :

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

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

Part fixe

Le Président-Directeur Général bénéficie d'une rémunération fixe annuelle.

Cette rémunération fixe annuelle est revue de manière régulière, généralement en fin d'année calendaire conformément à la politique de rémunération de la Société.

Le montant de cette rémunération fixe annuelle est déterminé en fonction du niveau de responsabilité de la personne concernée, de critères liés au secteur d'activité et à l'environnement économique général (niveau de croissance de l'activité, l'inflation en France et en Europe) et prend en compte l'internationalisation croissante de la Société.

Part variable

Le Président-Directeur Général reçoit également une rémunération variable soumise à des conditions de performance. Cette part variable a pour objectif de mettre en corrélation la rémunération du Président-Directeur Général et les résultats de l'activité de la Société.

La rémunération variable est ainsi calculée en fonction de la réalisation ou non de critères liés au Groupe et de critères individuels. Les critères quantitatifs sont fondés sur le chiffre d'affaires et l'EBITDA du Groupe. Les critères individuels reposent sur la personne considérée, des fonctions exercées au sein du Groupe et des missions qui lui sont confiées.

Conformément aux dispositions de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016, le versement de la part variable au titre de l'exercice écoulé ne pourra intervenir qu'après approbation par une assemblée générale, des éléments de rémunération de la personne concernée.

Jetons de présence

Le Président Directeur général peut recevoir des jetons de présence au titre des mandats exercés au sein du Groupe.

Avantages en nature

Le Président-Directeur Général peut également bénéficier d'avantages en nature, résultant des fonctions exercées au sein du Groupe. Ces avantages en nature couvrent notamment la mise à disposition d'un véhicule de fonction.

Rémunération long terme : attribution gratuite d'actions

Le Conseil d'administration peut attribuer gratuitement des actions ou des options de souscription ou d'achat d'actions au Président-Directeur Général afin de les associer et de l'impliquer dans le développement du Groupe et à ses résultats.

Le Président-Directeur Général est actuellement éligible au plan d'attributions gratuites d'actions, dispositif de motivation et de fidélisation des salariés et dirigeants du Groupe.

Ces actions sont intégralement assujetties à des conditions de performance (basées sur le chiffre d'affaires et l'EBITDA du Groupe) et cumulativement à des conditions de présence au sein de la Société.

L'enveloppe globale d'attribution est plafonnée à 3 % du capital social sur une durée de 38 mois.

Contrat d'intéressement

Le Président-Directeur Général peut également bénéficier, compte tenu de la taille du Groupe, d'un montant d'épargne salariale relatif au contrat d'intéressement mis en place au sein de la Société. Le Président-Directeur Général est susceptible d'être placé dans le Plan Epargne Entreprise (PEE).

Ce contrat d'intéressement est exclusivement indexé sur la croissance de l'EBITDA du Groupe.

Indemnités de départ

La politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs définie par le Conseil d'administration prévoit sous certaines conditions le versement d'indemnités en cas de départ.

Les indemnités de départ sont plafonnées à une somme ne pouvant excéder 24 mois d'une rémunération mensuelle de référence du Président-Directeur Général (il s'agit de 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 départ n'est applicable qu'en cas de départ contraint et liée à un changement de contrôle ou de stratégie. L'indemnité de départ n'est pas applicable en cas de révocation pour faute grave ou lourde, ou en cas de départ ou de mise à la retraite.

L'indemnité de départ est soumise à des conditions de performance en application des dispositions de l'article L225-42-1 du code de commerce. Les conditions de performance ont été déterminées en fonction de deux critères : d'une part, le montant du chiffre d'affaires qui sera réalisé par le Groupe et d'autre part, le niveau d'EBITDA.

Le Conseil d'administration peut décider qu'un dirigeant ne sera pas éligible à ces indemnités de départ au titre de son mandat social compte tenu de situations particulières (profil, carrière...).

Régime de retraite dit « article 83 » de base et régime de retraite supplémentaire à prestation définies

Le Président-Directeur Général bénéficie au titre de son mandat social d'un régime de retraite à prestations définies au sens de l'article L.137-11 du code de la sécurité sociale.

Autre : Rémunérations exceptionnelles et indemnités de prise de fonction

Le Conseil d'administration considère que dans l'intérêt du Groupe, il convient de ne pas exclure par principe la possibilité de verser des rémunérations exceptionnelles ou primes au Président-Directeur Général dans des circonstances très particulières. Le versement de telles rémunérations devrait être motivé et les raisons ayant conduit à leur mise en œuvre explicitées.

Le Conseil d'administration considère également que le versement d'une indemnité de prise de fonction pour un dirigeant mandataire social exécutif doit pouvoir être envisagée, si l'intérêt du Groupe le justifiait pour attirer un nouveau dirigeant de talent.

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.

Conformément aux dispositions de la loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016, le versement d'éléments de rémunération exceptionnels ne pourrait intervenir qu'après approbation par une assemblée générale, des éléments de rémunération de la personne concernée.

Fait à Paris
Le 17 octobre 2017
Le Conseil d'administration