

Communiqué de presse

Valence, le 16 octobre 2018

## Rémunération du Président Directeur Général

### Publiée en application des recommandations issues du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF et de l'article L.225-42-1 du Code de commerce

Le Conseil d'Administration d'Amplitude Surgical du 16 octobre 2018 a arrêté les éléments de la rémunération variable de Monsieur Olivier Jallabert au titre de l'exercice clos le 30 juin 2018 dans les conditions décrites ci-après.

Le Conseil d'Administration a également fixé les éléments de la rémunération de Monsieur Olivier Jallabert au titre de l'exercice clos le 30 juin 2019.

Enfin, le Conseil d'Administration a décidé de renouveler le mandat de Président Directeur Général de Monsieur Olivier Jallabert, sous la condition du renouvellement de son mandat d'administrateur lors de la prochaine assemblée générale des actionnaires, et a fixé les éléments de sa rémunération à ce titre.

#### 1) Rémunération au titre de l'exercice clos le 30 juin 2018

##### *Rémunération fixe*

La rémunération annuelle fixe brute de Monsieur Olivier Jallabert s'élevait à 290.000 euros jusqu'au 31 décembre 2017 et avait été portée à 300.000 euros à compter du 1er janvier 2018. La rémunération annuelle fixe brute de Monsieur Olivier Jallabert s'élevait donc à 295.000 euros au titre de l'exercice clos le 30 juin 2018.

##### *Rémunération variable*

La rémunération variable annuelle d'Olivier Jallabert s'élevait à 110.000 euros brut et était soumise à des conditions de performance comprenant des critères quantitatifs fondés sur le chiffre d'affaires et l'EBITDA du Groupe ainsi que des critères qualitatifs, dans les conditions décrites ci-après.

Objectifs quantitatifs : les objectifs quantitatifs conditionnent l'acquisition de 80 % du montant de la rémunération variable et sont calculés comme suit :

Critère	Target au moins égal à 110 %	Target égal à 90%	Target compris entre 110 % et 90 %
Montant du bonus basé sur les ventes	57 200 euros	30 800 euros	Montant déterminé par interpolation linéaire entre les deux bornes du Target (110 % / 90 %)
Montant du bonus basé sur l'EBITDA	57 200 euros	30 800 euros	Montant déterminé par interpolation linéaire entre les deux bornes du Target (110 % / 90 %)

Objectifs qualitatifs : le développement et la commercialisation de nouveaux produits, l'enregistrement des produits sur les territoires clés, le développement de l'implantation géographique du groupe et le développement de l'activité extrémités.

Les objectifs qualitatifs conditionnent l'acquisition de 20 % du montant de la rémunération variable. Si 100 % des objectifs qualitatifs sont atteints, la totalité des 20 % du montant de la rémunération variable seront acquis.

Pour l'exercice clos le 30 juin 2018, l'EBITDA s'est élevé à 18.068 milliers d'euros et le chiffres d'affaires à 100.336 milliers d'euros, résultant en une rémunération variable au titre des critères quantitatifs, de 97.240 euros. En outre, compte tenu de l'atteinte des objectifs qualitatifs, la part variable de la rémunération d'Olivier Jallabert au titre des critères qualitatifs, s'élève à 22.000 euros, soit une rémunération variable totale au titre de l'exercice clos le 30 juin 2018 de 119.240 euros.

#### *Autres éléments de rémunération*

Les autres éléments de rémunération de Monsieur Olivier Jallabert comprenaient :

- un avantage en nature constitué d'une mise à disposition d'un véhicule de fonction, pour un montant de 12.712 euros au titre de l'exercice clos le 30 juin 2018 ;
- le bénéfice d'un contrat d'intéressement mis en place au sein de la Société le 22 juillet 2016, pour un montant de 18.975 euros (avant prélèvements sociaux) au titre de l'exercice clos le 30 juin 2018 et susceptible d'être versé sur le Plan Epargne Entreprise ; et
- un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies au bénéfice du Président-Directeur Général de la Société pour un montant maximal égal à huit fois le plafond de la sécurité social.

## **2) Rémunération au titre de l'exercice clos le 30 juin 2019**

#### *Rémunération fixe*

La rémunération annuelle fixe brute de Monsieur Olivier Jallabert s'élève à 300.000 euros depuis le 1er janvier 2018 et s'élèvera à 315.000 euros à compter du 1er janvier 2019.

#### *Rémunération variable*

La rémunération variable annuelle cible de Monsieur Olivier Jallabert s'élève à 120.000 euros brut et est soumise à des conditions de performance comprenant des critères quantitatifs fondés sur le chiffre d'affaires et l'EBITDA du Groupe ainsi que des critères qualitatifs.

La rémunération variable est basée pour 80 % sur des critères quantitatifs (réalisation chiffre d'affaires et EBITDA par rapport au budget) et pour 20 % sur des critères qualitatifs.

#### *Autres éléments de rémunération*

Les autres éléments de rémunération de Monsieur Olivier Jallabert comprennent l'intéressement, la mise à disposition d'un véhicule de fonction, un régime de retraite et une indemnité de départ.

## **3) Régime de retraite et indemnité de départ**

### a) Régime de retraite

Le Conseil d'Administration du 10 juin 2015 avait fixé la rémunération et les avantages de Monsieur Olivier Jallabert en qualité de Président-Directeur Général de la Société et notamment un régime de retraite dit

« article 83 » de base ainsi qu'un régime de retraite supplémentaire à cotisations pour un montant maximal égal à huit fois le plafond de la sécurité sociale.

Le Conseil d'Administration du 16 octobre 2018 a renouvelé cette convention au bénéfice de Monsieur Olivier Jallabert à l'occasion du renouvellement de son mandat de Président Directeur Général, sous réserve du renouvellement de son mandat d'administrateur par la prochaine assemblée générale.

b) Indemnité de rupture

Le Conseil d'Administration du 10 juin 2015 avait arrêté les modalités de l'indemnité due à Monsieur Olivier Jallabert en cas de cessation de son mandat social.

Le Conseil d'Administration du 16 octobre 2018 a renouvelé cet engagement au bénéfice de Monsieur Olivier Jallabert à l'occasion du renouvellement de son mandat de Président Directeur général, sous réserve du renouvellement de son mandat d'administrateur par la prochaine assemblée générale.

Ainsi, en cas de cessation de son mandat social, Monsieur Olivier Jallabert bénéficiera d'une indemnité de rupture brute correspondant à 24 mois d'une rémunération mensuelle de référence. La rémunération mensuelle de référence s'entend comme 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 rupture n'est applicable qu'en cas de départ contraint et lié à un changement de contrôle ou de stratégie. L'indemnité de rupture 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 rupture est soumise aux conditions de performance suivantes, en application des dispositions de l'article L.225-42-1 du Code de commerce :

- le versement de la moitié de l'indemnité dépendra du chiffre d'affaires du groupe Amplitude Surgical. Ce versement serait dû à hauteur de 100 % si le niveau du chiffre d'affaires, calculé sur la base des états financiers audités consolidés du groupe Amplitude Surgical au titre des deux derniers exercices clos précédant la date de cessation du mandat social (exercices de référence), atteint au minimum en moyenne 100 % des valeurs budgétées pour ces deux exercices ; et
- le versement de la moitié de l'indemnité dépendra du niveau de l'EBITDA du Groupe Amplitude Surgical. Ce versement serait dû à hauteur de 100 % si le niveau de l'EBITDA, calculé sur la base des états financiers audités consolidés du Groupe Amplitude Surgical au titre des deux derniers exercices clos précédant la date de cessation du mandat social (exercices de référence), atteint au minimum en moyenne 100 % des performances budgétées pour ces deux exercices.