

4

Gouvernement d'entreprise



4.1	ORGANES D'ADMINISTRATION ET DE DIRECTION DE LA SOCIÉTÉ	193	4.2	RÉMUNÉRATION	236
4.1.1	Mode de gouvernance	194	4.2.1	Politique de rémunération des mandataires sociaux (<i>Say-on-Pay ex ante</i>)	238
4.1.2	Direction générale	194	4.2.2	Éléments de rémunération versés au cours de l'exercice 2022 ou attribués au titre du même exercice aux mandataires sociaux (<i>Say-on-Pay ex post</i>)	246
4.1.3	Conseil d'administration	197			
4.1.4	Mise en œuvre des recommandations du code AFEP-MEDEF	233	4.3	GOVERNANCE DE LA RÉMUNÉRATION	259
4.1.5	Informations relatives aux problématiques de conflits d'intérêts	234			

Le présent chapitre reprend l'essentiel du rapport sur le gouvernement d'entreprise arrêté par le Conseil d'administration (le « **Conseil** » ou le « **Conseil d'administration** ») lors de sa séance du 28 mars 2023, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations réuni le 24 mars 2023 et avec l'appui du Secrétariat général Groupe et de la Direction des ressources humaines Groupe, conformément à l'article L.225-37 du Code de commerce. Il rend compte notamment :

- des pouvoirs du Président du Conseil d'administration et de la Directrice générale ;
- de la composition du Conseil d'administration ;
- des conditions de préparation des travaux du Conseil d'administration et de ses Comités spécialisés ;
- de l'application du code de gouvernement d'entreprise * ;
- des principes et règles de détermination des rémunérations et divers avantages des mandataires sociaux.

Les modalités de participation des actionnaires à l'Assemblée générale (l'« **Assemblée générale** ») figurent au paragraphe 7.5 « Modalités de participation des actionnaires aux Assemblées générales » du présent Document d'enregistrement universel.

Les informations relatives aux délégations en matière d'augmentation de capital sont présentées au paragraphe 7.2.3 « Capital autorisé (émis et non émis) » du présent Document d'enregistrement universel.

Les éléments susceptibles d'avoir une incidence en matière d'offre publique sont énoncés au paragraphe 7.2.5 « Éléments susceptibles d'avoir une incidence en cas d'offre publique » du présent Document d'enregistrement universel.

Les restrictions imposées aux mandataires sociaux par le Conseil d'administration en matière de levée des options ou de vente des titres en cas d'attribution d'options de souscription d'actions ou d'attribution gratuite d'actions sont présentées au paragraphe 7.2.4.3 « Plans de rémunération long terme » du présent Document d'enregistrement universel.

Conformément à l'article L. 22-10-71 du Code de commerce, le rapport sur le gouvernement d'entreprise a été présenté aux Commissaires aux comptes.

* Korian se réfère au code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées élaboré conjointement par l'AFEP et le MEDEF en décembre 2002 et révisé en décembre 2022 (le « **code AFEP-MEDEF** »), disponible sur le site www.afep.com.

4.1 Organes d'administration et de direction de la Société

LA GOUVERNANCE DE KORIAN

LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

assistée d'un Comité de Direction Générale

COMITÉ DE DIRECTION GÉNÉRALE (incluant la Directrice générale)

- 14** MEMBRES
- 21 %** DE FEMMES
- 29 %** DE NON-FRANÇAIS
- 52 ANS** D'ÂGE MOYEN

DES RÉUNIONS STRATÉGIQUES

- 18** RÉUNIONS
- 5** COMITÉS SPÉCIALISÉS
- PARTICIPATION AUX COMITÉS SPÉCIALISÉS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET AUX SÉMINAIRES STRATÉGIQUES DU CONSEIL

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

assisté de Comités spécialisés

UNE ÉQUIPE DIVERSIFIÉE

- 13** ADMINISTRATEURS
- 64 %** D'INDÉPENDANTS
- 45 %** DE FEMMES
- 56 ANS** D'ÂGE MOYEN
- 67 %** D'EXPÉRIENCES INTERNATIONALES
- 15 %** DE NON-FRANÇAIS

DES TRAVAUX RÉGULIERS

- 13** RÉUNIONS
- 92 %** TAUX D'ASSIDUITÉ
- 1** EXECUTIVE SESSION
- 2** SÉMINAIRES STRATÉGIQUES

DES COMPÉTENCES VARIÉES

- 67 %** Secteur de la santé
- 50 %** RSE
- 50 %** Régulation / réglementation
- 67 %** Expériences internationales
- 83 %** Stratégie / M&A
- 83 %** Fonction exécutive
- 83 %** Capital humain
- 50 %** Management de la qualité

Les 4 Comités spécialisés



4.1.1 MODE DE GOUVERNANCE



4.1.1.1 Gouvernance

La société Korian (« **Korian** » ou la « **Société** ») est une société européenne à Conseil d'administration.

4.1.1.2 Dissociation des fonctions de Président et de Directeur général

L'article 12 des statuts de la Société définit et précise les modalités de désignation et de fonctionnement de la Direction générale, conformément à la loi. Ainsi, le Conseil d'administration se prononce sur le choix du mode d'exercice de la Direction générale ainsi que sur la nomination (et, le cas échéant, la révocation) du Directeur général.

Le 21 mars 2012, le Conseil d'administration a opté pour la dissociation des fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur général avec une entrée en vigueur au 30 avril 2012.

À la suite de la révocation du précédent Directeur général le 18 novembre 2015, ces fonctions ont été réunies à titre intérimaire et attribuées à M. Christian Chautard (alors Président du Conseil d'administration) et ce jusqu'au 26 janvier 2016, date à laquelle la dissociation des fonctions a été rétablie avec la nomination de M^{me} Sophie Boissard en qualité de Directrice générale, M. Christian Chautard demeurant Président du Conseil d'administration.

4.1.2 DIRECTION GÉNÉRALE

Depuis le 26 janvier 2016, M^{me} Sophie Boissard assure la fonction de Directrice générale. Lors de sa séance du 5 décembre 2019, le Conseil d'administration a décidé de renouveler par anticipation son mandat de Directrice générale pour une durée de cinq ans à compter du 1^{er} janvier 2020.

4.1.2.1 La Directrice générale

La Directrice générale n'est pas titulaire d'un contrat de travail avec la Société ou une autre société du Groupe.

Conformément à l'article 12.3 des statuts de la Société, la Directrice générale est investie des pouvoirs les plus étendus pour agir en toutes circonstances au nom de la Société, sous réserve des pouvoirs que la loi attribue expressément aux Assemblées générales d'actionnaires, des pouvoirs du Conseil d'administration et dans la limite de l'objet social.

À la suite de la démission de M. Christian Chautard, pour convenance personnelle, de son rôle de Président et de son mandat d'administrateur, le Conseil d'administration a décidé, lors de sa séance du 1^{er} octobre 2020 et sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, de maintenir la dissociation des fonctions et de nommer M. Jean-Pierre Duprieu en qualité de Président du Conseil d'administration.

Organisée de manière pérenne depuis le 26 janvier 2016, cette formule de gouvernement d'entreprise est largement reconnue comme étant la meilleure pratique pour permettre la mise en œuvre d'une gouvernance efficace et équilibrée.

4.1.1.3 Plan de succession

Suivant la recommandation de l'article 18.2.2 du code AFEP-MEDEF, le Comité des rémunérations et des nominations veille à la préparation d'un plan de succession des instances dirigeantes de la Société.

Le plan de succession résulte d'un processus au sein duquel le Comité des rémunérations et des nominations :

- travaille en étroite collaboration avec la Directrice générale, le Président du Conseil d'administration et la Direction des ressources humaines afin de vérifier (i) que le plan est conforme aux pratiques de la Société et du marché, (ii) que les hauts potentiels identifiés en interne reçoivent un soutien et une formation appropriés, et (iii) qu'il existe un suivi adéquat des postes clés susceptibles de devenir vacants ;
- rencontre les principaux dirigeants si nécessaire ;
- travaille avec un consultant externe si nécessaire ;
- présente au Conseil d'administration des rapports d'avancement de ces travaux.

Ce plan est revu chaque année et le cas échéant actualisé.

Au cours de l'exercice 2022, le Comité des rémunérations et des nominations a, notamment dans sa séance du 6 décembre 2022, pris connaissance et commenté les travaux d'un consultant externe sur la revue des plans de succession de la Direction générale et les pistes de succession internes.

La Présidente du Comité des rémunérations et des nominations a ensuite présenté ces travaux au Conseil d'administration dans sa séance du 8 décembre 2022.

La Directrice générale assume sous sa responsabilité la Direction générale de la Société et la représente dans les rapports avec les tiers. La Société est engagée même par les actes de la Directrice générale qui ne relèvent pas de l'objet social, à moins qu'elle ne prouve que le tiers savait que l'acte dépassait cet objet ou qu'il ne pouvait l'ignorer compte tenu des circonstances, étant exclu que la seule publication des statuts suffise à constituer cette preuve.

L'article 11.3 des statuts de la Société et l'article 1.4 du Règlement intérieur du Conseil d'administration à jour au 28 juin 2022 (le « **Règlement intérieur** ») précisent les décisions de la Directrice générale devant être soumises à l'autorisation du Conseil d'administration. Celles-ci sont également décrites au paragraphe 4.1.3.2.1 « Missions et attributions du Conseil d'administration ».

M^{me} Sophie Boissard s'est engagée à solliciter l'avis du Conseil d'administration dans le cas où elle envisagerait d'exercer tout(e) autre nouvelle fonction ou nouveau mandat social en sus de son mandat de Directrice générale de la Société, conformément à l'article 20.2 du code AFEP-MEDEF.

Lors de l'Assemblée générale des actionnaires du 22 juin 2020 (l'« **Assemblée générale 2020** »), M^{me} Sophie Boissard a par ailleurs été nommée en qualité d'administratrice pour une durée de trois ans (jusqu'à l'issue de la réunion de l'Assemblée générale qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2022).

Portrait de la Directrice générale



M^{ME} SOPHIE BOISSARD

DIRECTRICE GÉNÉRALE DE KORIAN ET ADMINISTRATRICE

Née le : 11 juillet 1970
à Paris (75)

Nationalité : Française

Adresse :
21-25 rue Balzac, 75008 Paris

Date de prise de fonction en qualité de Directrice générale :
26 janvier 2016

Date de renouvellement du mandat de Directrice générale :
1^{er} janvier 2020

Date d'expiration du mandat de Directrice générale :
31 décembre 2024

Date de nomination en qualité d'administratrice :
Assemblée générale du 22 juin 2020

Date d'expiration du mandat d'administratrice :
Assemblée générale statuant sur les comptes de l'exercice 2022

Détention d'actions :
À la date du présent document, M^{me} Sophie Boissard détient 67 495 actions Korian.

Le parcours diversifié et pluridisciplinaire de M^{me} Sophie Boissard dans le secteur de la santé renforce les compétences du Conseil d'administration avec une très forte expertise sectorielle : son expérience sur le plan opérationnel notamment à l'international, du développement et de la croissance, de la gestion immobilière, la gestion du capital humain et des talents et sa connaissance fine de la réglementation du secteur de la santé notamment sont des atouts majeurs pour le Groupe. Sa compréhension et ses connaissances de l'ensemble des parties prenantes du Groupe et des bonnes pratiques de gouvernance viennent également enrichir le Conseil d'administration.

BIOGRAPHIE

Ancienne élève de l'École normale supérieure et de l'École nationale d'administration, conseillère d'État, M^{me} Sophie Boissard a occupé différents postes dans la sphère publique, notamment au Conseil d'État, au ministère du Travail et des Affaires Sociales et au ministère de l'Économie et des Finances. Elle a ensuite rejoint le Comité Exécutif du groupe SNCF en 2008, pour créer et développer Gares & Connexions, la division de gestion et de valorisation des gares, puis, en 2014, SNCF Immobilier, branche dédiée à la valorisation des actifs immobiliers et fonciers. Elle a également été en charge, entre 2012 et 2014, de la stratégie et du développement international du groupe SNCF. Depuis le 26 janvier 2016, M^{me} Sophie Boissard est Directrice générale du Groupe Korian. Elle est également membre du Conseil de surveillance d'Allianz.

AUTRES MANDATS AU SEIN DU GROUPE

Présidente de Conseil de surveillance :
Korian Management (Allemagne)

Vice-Présidente du Conseil d'administration :
Segesta (Italie)

Administratrice : Korian Belgium (Belgique)

MANDATS EXTÉRIEURS AU GROUPE ⁽¹⁾

Membre du Conseil de surveillance :
Allianz ⁽²⁾

MANDATS ÉCHUS AU COURS DES CINQ DERNIERS EXERCICES AU SEIN DU GROUPE

Présidente du Conseil d'administration : Korian Deutschland (Allemagne)

Administratrice : Over (Italie)

4

(1) M^{me} Sophie Boissard respecte la réglementation et les recommandations applicables en matière de cumul de mandats.

(2) Société cotée.

4.1.2.2 Les comités présidés par la Directrice générale (1)

La Directrice générale préside différentes instances internes de gouvernance.

4.1.2.2.1 Le Comité de Direction Générale

Le Comité de Direction Générale regroupe, d'une part, les dirigeants des principales divisions opérationnelles et, d'autre part, les principaux dirigeants fonctionnels du Groupe.

À la date du présent Document d'enregistrement universel, le Comité de Direction Générale se compose comme suit :

Au titre des divisions opérationnelles	M. Dominiek Beelen (Directeur général Benelux) D ^r Bart Boets (Conseiller Développement International) D ^r Marc-Alexander Burmeister (Directeur général Allemagne) M. Federico Guidoni (Directeur général Italie) M. Nicolas Mérigot (Directeur général France) M. Charles-Antoine Pinel (Directeur général Développement Groupe et nouveaux pays)
Au titre des Directions fonctionnelles du Groupe	D ^r Didier Armaingaud (Directeur médical, éthique et qualité de service Groupe) M. Rémi Boyer (Directeur des ressources humaines Groupe) M ^{me} Marion Cardon (Directrice Marque et Engagement Groupe) M. Frédéric Dourousseau (Directeur immobilier et développement Groupe) M ^{me} Anne-Charlotte Dymny (Directrice des systèmes d'information et de la transformation digitale Groupe) M. Philippe Garin (Directeur financier Groupe) M. Nicolas Pécourt (Directeur communication Groupe)

Le Comité de Direction Générale, dont le secrétariat exécutif est assuré par M. Sébastien Legrand, se réunit régulièrement pour suivre l'activité, l'évolution de l'avancement du projet d'entreprise et les principales politiques déployées au sein du Groupe, notamment en matière de transformation digitale, de performance opérationnelle, de RSE et de prévention des risques.

4.1.2.2.2 Les autres comités

Outre le Comité de Direction Générale, la Directrice générale préside des comités internes permanents dans le cadre de sa mission :

- les revues d'activités par pays ;
- le comité des engagements et investissements Groupe ;
- le comité risques, éthique et conformité Groupe ;
- le comité Engagement & RSE ;
- le comité de l'information privilégiée.

(1) À la date du présent Document d'enregistrement universel.

4.1.3 CONSEIL D'ADMINISTRATION

4.1.3.1 Composition du Conseil d'administration

L'article 11 des statuts de la Société précise les modalités de la composition et du fonctionnement du Conseil d'administration.

► SYNTHÈSE DE L'ÉVOLUTION DE LA COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION AU COURS DE L'EXERCICE 2022

Renouvellement	M. Jean-Pierre Duprieu (Président du Conseil d'administration et administrateur indépendant) ⁽¹⁾ D ^r Jean-François Brin (administrateur indépendant) ⁽¹⁾ M ^{me} Anne Lalou (administratrice indépendante) ⁽¹⁾ M ^{me} Marie-Christine Leroux (administratrice représentant les salariés) ⁽²⁾
Nomination	M. Philippe Lévêque (administrateur indépendant) ⁽¹⁾ M. Gilberto Nieddu (administrateur représentant les salariés) ⁽³⁾
Fin de mandat	M. Markus Rückerl (administrateur représentant les salariés) ⁽⁴⁾

(1) À l'Assemblée générale des actionnaires du 22 juin 2022 (l'« **Assemblée générale 2022** »).

(2) Le 18 juillet 2022, par l'organisation syndicale la plus représentative conformément à l'article 11.4 des statuts.

(3) Le 29 juin 2022, par le Comité d'entreprise européen conformément à l'article 11.4 des statuts.

(4) M. Markus Rückerl a quitté le Groupe le 31 mai 2022.

4.1.3.1.1 Membres du Conseil d'administration

À la date du présent Document d'enregistrement universel, le Conseil d'administration de la Société comprend les 13 membres suivants :

Président du Conseil d'administration	M. Jean-Pierre Duprieu (administrateur indépendant)
Administratrice dirigeante mandataire social	M ^{me} Sophie Boissard (Directrice générale)
Administrateurs institutionnels	M. Philippe Dumont Predica, représentée par M ^{me} Françoise Debrus, jusqu'au 28 février 2022, puis par M ^{me} Florence Barjou à compter du 1 ^{er} mars 2022 Holding Malakoff Humanis, représentée par M ^{me} Anne Ramon
Administrateurs indépendants	M. Guillaume Bouhours D ^r Jean-François Brin M ^{me} Anne Lalou M. Philippe Lévêque D ^r Markus Müschenich M ^{me} Catherine Soubie
Administrateurs représentant les salariés	M ^{me} Marie-Christine Leroux M. Gilberto Nieddu

LE PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le Président du Conseil d'administration n'est pas titulaire d'un contrat de travail avec la Société ou une autre société du Groupe.

Conformément à l'article L. 225-51 du Code de commerce, l'article 11.2.1 des statuts de la Société stipule que le Président du Conseil d'administration organise et dirige les travaux du Conseil, en rend compte à l'Assemblée générale et exécute ses décisions.

Le Président peut réunir le Conseil d'administration aussi souvent que nécessaire et au moins une fois par trimestre. Il fixe l'ordre du jour de la réunion et la préside.

Il veille au bon fonctionnement des organes de la Société et à la mise en œuvre des meilleures pratiques de gouvernance. Il s'assure, en outre, que les administrateurs sont en mesure de remplir leur mission, notamment en créant un climat d'échanges propice à la prise de décisions constructives.

Par ailleurs, conformément à l'article 1.6 du Règlement intérieur, il assure, pour le compte du Conseil d'administration

et en étroite coordination avec la Directrice générale, les relations de haut niveau sur le plan national et international, avec les parties prenantes et, en particulier, le dialogue avec les actionnaires sur les sujets de gouvernement d'entreprise. Il en rend compte au Conseil d'administration.

La Directrice générale l'informe et le consulte au sujet de tous les événements majeurs liés à la vie de la Société.

Enfin, le Conseil d'administration peut ponctuellement confier au Président des missions spécifiques concernant le suivi d'opérations exceptionnelles affectant la structure ou le périmètre du Groupe. Pour remplir ces missions, il travaille en étroite collaboration avec la Directrice générale. Aucune mission de ce type ne lui a été attribuée en 2022.

Par dérogation à l'article L. 225-37 du Code de commerce, l'article 11.2.4 des statuts de la Société stipule que « le Président ne dispose pas d'une voix prépondérante en cas de partage des voix ».



NÉ LE : 13 avril 1952
à Chartres (28)

NATIONALITÉ : française

ADRESSE :
21-25, rue Balzac,
75008 Paris

DATE DE NOMINATION :
Assemblée générale
du 23 juin 2016

**DATE DU DERNIER
RENOUVELLEMENT :**
Assemblée générale
du 22 juin 2022

**DATE D'EXPIRATION
DU MANDAT :**
Assemblée générale
statuant sur les comptes
de l'exercice 2024

DÉTENTION D'ACTIONS :
À la date du présent
document, M. Jean-Pierre
Duprieu détient
4 953 actions Korian.

M. JEAN-PIERRE DUPRIEU

PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET MEMBRE DU COMITÉ D'INVESTISSEMENT

Le parcours diversifié et international de M. Jean-Pierre Duprieu dans le secteur de la santé renforce les compétences du Conseil d'administration avec une forte expertise sectorielle : le développement et la croissance, la gestion des risques – y compris en matière de cyber-sécurité, la gestion du capital humain et des talents, la transformation digitale et la gestion de crise. Sa compréhension et ses connaissances des investisseurs, des analystes et des autres parties prenantes et des bonnes pratiques de gouvernance viennent également enrichir le Conseil d'administration.

BIOGRAPHIE

Ingénieur Agronome, diplômé de l'Institut national agronomique de Paris-Grignon (AgroParisTech) ainsi que de l'Institut de contrôle de gestion de Paris et de l'*International Forum (advanced management program* lié à *Wharton University*), M. Jean-Pierre Duprieu intègre le groupe Air Liquide en 1976 et y mène toute sa carrière. Il occupe différents postes avec des responsabilités commerciales, opérationnelles, stratégiques et de Direction générale. Pendant près de 10 ans, il dirige la zone Europe, Afrique et Moyen-Orient avant de prendre, en 2005, la Direction de la zone Asie-Pacifique comme membre du Comité exécutif du groupe basé à Tokyo (Japon).

Nommé Directeur général adjoint en 2010, jusqu'à son départ à la retraite en 2016, il assure la supervision des activités industrielles en Europe et des activités mondiales dans le domaine de la santé (hospitalier et soins à domicile, et stratégie *via la World Business Line Santé*). Il supervise également la Direction des achats groupe ainsi que la Direction des systèmes d'information. A ce titre, il s'implique sur la transformation digitale du groupe ainsi que le développement de services en e-santé. M. Jean-Pierre Duprieu était membre du Comité des risques d'Air Liquide.

Actuellement, il est :

- membre du Conseil de surveillance de Michelin et Président de son Comité des Rémunérations et Nominations ;
- membre du Conseil d'administration du groupe SEB et Président de son Comité Gouvernance et Rémunération ;
- membre du comité de surveillance de Dehon ;
- Président de la Fondation Correspondances (en tant que bénévole).

MANDATS EXTÉRIEURS AU GROUPE ⁽¹⁾

Membre du Conseil de surveillance :
Michelin ⁽²⁾

Membre du Conseil d'administration : SEB ⁽²⁾

Membre du Comité de surveillance : Dehon

MANDATS ÉCHUS AU COURS DES CINQ DERNIERS EXERCICES

Néant



Secteur de la santé : Ancien Directeur général adjoint de Air Liquide en particulier en charge des activités mondiales dans le domaine de la santé et responsable du développement de services en e-santé.



Fonction exécutive : 20 ans dans des fonctions de Directeur général filiales et groupe, membre du COMEX au sein du groupe Air Liquide.



Expériences internationales : 20 ans dans des fonctions de Directeur général filiales et groupe de Air Liquide à l'international dont 5 ans basé au Japon.



Stratégie/M&A : Grande expérience de la stratégie d'un groupe *via* notamment ses fonctions de Directeur général délégué adjoint du groupe Air Liquide.

(1) M. Jean-Pierre Duprieu respecte la réglementation et les recommandations applicables en matière de cumul de mandats.

(2) Société cotée.

LES AUTRES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION (À L'EXCEPTION DE MME SOPHIE BOISSARD, DONT LE PORTRAIT FIGURE AU PARAGRAPHE 4.1.2.1 DU PRÉSENT DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL)



M. PHILIPPE DUMONT

ADMINISTRATEUR ET MEMBRE DU COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS ET DES NOMINATIONS

FONCTION PRINCIPALE EXERCÉE

Directeur général adjoint de Crédit Agricole, en charge des Assurances, Directeur général de Crédit Agricole Assurances

NÉ LE : 17 mai 1960
à Lille (59)

NATIONALITÉ : Française

ADRESSE :
14, rue Gustave-Zédé,
75016 Paris

DATE DE NOMINATION :
Assemblée générale
du 22 juin 2020

**DATE D'EXPIRATION
DU MANDAT :**
Assemblée générale
statuant sur les comptes
de l'exercice 2022

DÉTENTION D'ACTIONS :
À la date du présent
document, M. Philippe
Dumont ne détient pas
d'action Korian.

Le parcours diversifié et pluridisciplinaire de M. Philippe Dumont renforce les compétences du Conseil d'administration : une expertise économique, financière et de gestion des risques ; une expérience de la politique publique dans les domaines de l'environnement, de l'innovation et scientifiques, notamment ; un ancrage dans les territoires pour mieux anticiper les tendances et répondre aux besoins des résidents, proches et autres parties prenantes où le Groupe est présent. Le Conseil d'administration bénéficie également des mandats de M. Philippe Dumont dans le secteur de la santé (La Médicale de France), dans l'innovation, le venture et l'investissement et l'aménagement des territoires (F/I Venture, Crédit Agricole Innovations & Territoires, CA Group Infrastructure Platform) au cœur des activités et de la stratégie de développement du Groupe Korian.

BIOGRAPHIE

M. Philippe Dumont mène la première partie de sa carrière dans l'administration, au ministère de l'Économie et des Finances, puis comme collaborateur de M. Michel Barnier au ministère de l'Environnement (1993-1995) avant d'être nommé Directeur adjoint du cabinet de M. François Fillon au ministère délégué à La Poste, aux Technologies de l'information et à l'Espace (1995-1996).

M. Philippe Dumont rejoint le groupe Crédit Agricole en 1997 comme responsable du département Économie, Finances et Fiscalité de la Fédération nationale du Crédit Agricole. Il en devient Directeur général adjoint en 2004. Il est ensuite nommé inspecteur général, responsable du contrôle interne et membre du Comité de Direction générale du Crédit Lyonnais en 2004, puis nommé en 2006 inspecteur général du groupe Crédit Agricole. Il est membre du Comité exécutif de Crédit Agricole depuis le 15 octobre 2008, et du Comité de Direction de Crédit Agricole depuis septembre 2011. En juillet 2009, M. Philippe Dumont devient Directeur général de Crédit Agricole Consumer Finance. Il est nommé parallèlement Directeur général adjoint de Crédit Agricole en charge des Services Spécialisés en août 2015.

M. Philippe Dumont est actuellement Directeur général adjoint de Crédit Agricole, chargé des Assurances et Directeur général de Crédit Agricole Assurances.

M. Philippe Dumont est ingénieur en chef du génie rural des eaux et des forêts, ingénieur agronome diplômé de l'Institut national agronomique Paris-Grignon (AgroParisTech) et docteur-ingénieur en économie. Il est par ailleurs membre de l'Assemblée Générale du MEDEF au titre de France Assureurs.



M. PHILIPPE DUMONT

ADMINISTRATEUR ET MEMBRE DU COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS ET DES NOMINATIONS

MANDATS EXTÉRIEURS AU GROUPE ⁽¹⁾

Président du Conseil de surveillance :
F/I Venture ⁽²⁾

Directeur général : Crédit Agricole Assurances ⁽³⁾

Directeur général adjoint : Crédit Agricole ⁽²⁾

Vice-Président : Crédit Agricole Vita (Italie) ⁽³⁾

Administrateur : Spirica ⁽³⁾, Pacifica ⁽³⁾, Adicam ⁽²⁾,
CA Group Infrastructure Platform ⁽²⁾, CA Indosuez Wealth ⁽²⁾,
LCL ⁽²⁾

Représentant permanent de Crédit Agricole

Assurances, administrateur : Caci ⁽³⁾

Représentant légal de Crédit Agricole Assurances,

Président : Crédit Agricole Assurances Solutions ⁽³⁾

Représentant permanent de Predica : Fonds stratégique
de participations

Membre du Conseil de surveillance : Crédit Agricole
Innovations & territoires ⁽²⁾, F/I Venture ⁽²⁾

Membre du Conseil exécutif : France Assureurs
(ex-FFA)

MANDATS ÉCHUS AU COURS DES CINQ DERNIERS EXERCICES

Président : Agos Ducato (Italie), FCA Bank (Italie)

Directeur général : CA Consumer Finance, Predica ⁽³⁾

Administrateur : CA Payment services, CA Leasing &
factoring, Fireca, Caci, Fia-Net Europe (Luxembourg)

Censeur : La Médicale de France

 **Finances/Audit & risques :** 25 ans d'expérience dans les métiers de la finance et le secteur de l'assurance, au sein du groupe Crédit Agricole.

 **Fonction exécutive :** Directeur général adjoint de Crédit Agricole, chargé des Assurances, membre du COMEX, Directeur général de Crédit Agricole Assurances.

 **Capital humain :** 14 années d'expérience sur des fonctions exécutives impliquant un fort management d'équipes.

 **Stratégie/M&A :** 30 ans d'expérience de la stratégie d'entreprise et du développement via ses fonctions exécutives.

(1) M. Philippe Dumont respecte la réglementation et les recommandations applicables en matière de cumul de mandats.

(2) Groupe Crédit Agricole.

(3) Groupe Crédit Agricole Assurances.



NÉE LE : 11 août 1972
NATIONALITÉ : française

ADRESSE :
Predica
16-18, boulevard
de Vaugirard,
75015 Paris

SIÈGE SOCIAL :
16-18 boulevard
de Vaugirard,
75015 Paris

DATE DE NOMINATION :
Assemblée générale
du 18 mars 2014

**DATE DU DERNIER
RENOUVELLEMENT :**
Assemblée générale
du 27 mai 2021

**DATE D'EXPIRATION
DU MANDAT :**
Assemblée générale
statuant sur les comptes
de l'exercice 2023

DÉTENTION D'ACTIONS :
À la date du présent
document, Predica détient
26 358 073 actions Korian.

À la date du présent
document, M^{me} Florence
Barjou ne détient pas
d'action Korian.

PREDICA

ADMINISTRATRICE, PRÉSIDENTE DU COMITÉ D'INVESTISSEMENT ET MEMBRE DU COMITÉ D'AUDIT

REPRÉSENTANTE PERMANENTE : M^{me} FLORENCE BARJOU

FONCTION PRINCIPALE EXERCÉE

Directeur des investissements du Crédit Agricole Assurance

Le parcours diversifié et pluridisciplinaire de M^{me} Florence Barjou dans le secteur financier vient renforcer les compétences du Conseil d'administration notamment en apportant une expertise dans les domaines des investissements, de la gestion d'actifs, de la gestion immobilière et des fusions & acquisitions. Outre son expertise financière, son expertise RSE, acquise auprès de Lyxor, un des leaders de l'investissement responsable et ESG, est une contribution majeure pour le Conseil d'administration qui place les questions sociales, environnementales et de gouvernance au cœur de la stratégie du Groupe et de son modèle de développement. Ses mandats d'administratrice dans le secteur de la santé (la Médicale, Predicare, Ramsay générale de Santé), immobilier et hôtelier (Covivio Immobilier, Accor Invest, Covivio Hotels, Altarea) et financier (Fonds Nouvel Investissement notamment) combinés à son expertise financière permettent au Conseil d'administration de bénéficier d'une expérience globale alignée aux piliers stratégiques du Groupe.

BIOGRAPHIE

Diplômée de l'Université de Paris Dauphine et titulaire d'un doctorat en sciences économiques (2000) de l'Université de Nanterre, M^{me} Florence Barjou débute sa carrière au sein du Département de la recherche économique de la banque d'investissement de la BNP.

EN 2006, elle rejoint Lyxor, un des leaders de l'investissement responsable et ESG en tant que Stratégiste Global Macro et Gérante de portefeuilles. Elle est ensuite nommée responsable des gestions diversifiées en 2013 puis responsable adjointe du pôle Performance Absolue & Solutions en 2014 et *Managing Director*, adjointe du *Chief Investment Officer*, avant d'être promue, en 2020, Directeur des investissements de Lyxor.

M^{me} Florence Barjou a été nommée Directeur des investissements de Crédit Agricole Assurances au 1^{er} mars 2022.

PREDICA

ADMINISTRATRICE, PRÉSIDENTE DU COMITÉ D'INVESTISSEMENT ET MEMBRE DU COMITÉ D'AUDIT

REPRÉSENTANTE PERMANENTE : M^{ME} FLORENCE BARJOU

MANDATS DE PREDICA ⁽¹⁾

MANDATS EXTÉRIEURS AU GROUPE

Administratrice : Fonds Nouvel Investissement 1, Fonds Nouvel Investissement 2, Covivio ⁽²⁾, Aéroport de Paris ⁽²⁾, Argan ⁽²⁾, CAAM Mone Cash, Frey ⁽²⁾, Gecina ⁽²⁾, Patrimoine & Commerce ⁽²⁾, Carmila ⁽²⁾, SEMMARIS, Covivio Immobilier, Accor Invest, Fonds Stratégique des Participations, La Médicale, Previso Obsèques, Lesica, La Française des jeux ⁽²⁾

Membre du Conseil de surveillance :

Effi-Invest II, Covivio Hotels ⁽²⁾, INTERFIMMO, Altarea ⁽²⁾, CA Grands Crus, PREIM Healthcare, SOPRESA

Présidente : Predi Rungis

Co-gérante : Predicare

Censeure : Siparex Associés, Tivana France Holding

MANDATS ÉCHUS AU COURS DES CINQ DERNIERS EXERCICES

Membre du Conseil de surveillance :

Effi-Invest I, Immeo Wohnen GmbH

Administratrice : Eurosic ⁽²⁾, Sanef ⁽²⁾, Louvresses Development I, Urbis Park, CA Life Greece, Ramsay Générale de Santé ⁽²⁾, Foncière Développement Logement ⁽²⁾, River Ouest

Présidente : Citadel, Citadel Holding

MANDATS DE M^{ME} FLORENCE BARJOU ⁽³⁾

MANDATS EXTÉRIEURS AU GROUPE

Administratrice : SEMMARIS, Cassini

Représentante permanente de Predica : Predirungis, La Française des Jeux ⁽²⁾

MANDATS ÉCHUS AU COURS DES CINQ DERNIERS EXERCICES

Néant



Immobilier : Administratrice dans des sociétés du secteur immobilier et hôtelier (Covivio Immobilier, Accor Invest, Covivio Hotels, Altarea).



Finances/Audit & risques : 25 ans d'expérience dans des fonctions du secteur de l'assurance et des métiers de la finance - Directeur des investissements de Crédit Agricole Assurances.



RSE : 15 années d'expérience au sein de Lyxor, un des leaders de l'investissement responsable et ESG.



Stratégie/M&A : Plus de 15 ans d'expérience dans les domaines des investissements, de la gestion d'actifs, de la gestion immobilière et des fusions & acquisitions - Directeur des investissements de Crédit Agricole Assurances.

(1) Predica respecte la réglementation et les recommandations applicables en matière de cumul de mandats.

(2) Société cotée.

(3) M^{me} Florence Barjou respecte la réglementation et les recommandations applicables en matière de cumul de mandats.



HOLDING MALAKOFF HUMANIS

ADMINISTRATRICE, MEMBRE DU COMITÉ ÉTHIQUE, QUALITÉ ET RSE ET DU COMITÉ D'INVESTISSEMENT

REPRÉSENTANTE PERMANENTE : M^{ME} ANNE RAMON

FONCTION PRINCIPALE EXERCÉE

Directrice de la communication et de la marque et Directrice de la RSE de Malakoff Humanis

NÉE LE : 6 septembre 1967 à Neuilly-sur-Seine (92)

NATIONALITÉ : française

ADRESSE :
Holding Malakoff Humanis
21, rue Laffitte,
75009 Paris

SIÈGE SOCIAL :
21, rue Laffitte, 75009 Paris

DATE DE NOMINATION ⁽¹⁾ :
Assemblée générale
du 18 mars 2014

**DATE DU DERNIER
RENOUVELLEMENT :**
Assemblée générale
du 27 mai 2021

**DATE D'EXPIRATION
DU MANDAT :**
Assemblée générale
statuant sur les comptes
de l'exercice 2023

DÉTENTION D'ACTIONS :
À la date du présent
document, Holding
Malakoff Humanis détient
8 048 260 actions Korian.

À la date du présent
document, M^{me} Anne
Ramon ne détient pas
d'action Korian.

Le parcours diversifié et pluridisciplinaire de M^{me} Anne Ramon renforce les compétences du Conseil d'administration avec son expertise en communication, de gestion réputationnelle et de crise sur les sujets de santé publique. Sa longue expérience avec les parties prenantes, notamment les patients, les médecins et personnels soignants, les chercheurs, ainsi que les organismes publics, les fondations, et autres entités de santé publique sont très utiles pour le Conseil d'administration, tout comme son expertise sur les sujets liés à la RSE et au reporting extra-financier.

BIOGRAPHIE

Diplômée du CELSA et de Sciences politiques à l'université Paris 1, M^{me} Anne Ramon débute sa carrière au sein d'un laboratoire pharmaceutique, puis intègre le service d'information du Gouvernement, service du Premier ministre. Elle rejoint ensuite le Comité français d'éducation pour la santé (CFES), organisme sous tutelle du ministère de la Santé, où elle est chargée des actions de communication sur la prévention du sida pour le compte du ministère de la Santé en travaillant étroitement avec les associations de patients, les chercheurs et le ministère de la Santé.

Elle étend son champ de compétence à d'autres grands sujets de santé publique en tant que Directrice de la communication de Santé publique France. En 2005, elle est nommée Directrice de la communication et de l'information des malades à l'Institut national du cancer (INCA).

Entrée en 2016 dans le groupe Malakoff Humanis, elle est Directrice de la communication et de la marque et membre du Comex du groupe. Elle a également en charge la direction RSE du groupe Malakoff Humanis, et est administratrice de la Fondation Malakoff Humanis Handicap et de la Fondation Médéric Alzheimer.

MANDATS DE HOLDING MALAKOFF HUMANIS ⁽²⁾

MANDATS EXTÉRIEURS AU GROUPE

Administratrice : SCOR ⁽³⁾, Développement Pleiade, Groupe IRD, La Banque Postale Asset Management Holding, Foncière Hospita Grand Ouest ⁽³⁾

Membre du Conseil de surveillance : La Banque Postale Asset Management

MANDATS ÉCHUS AU COURS DES CINQ DERNIERS EXERCICES

Administratrice : Ignillife France

Membre du Conseil de surveillance :
Quatrem, Sycomore Factory

MANDATS DE M^{ME} ANNE RAMON ⁽⁴⁾

MANDATS EXTÉRIEURS AU GROUPE

Néant

MANDATS ÉCHUS AU COURS DES CINQ DERNIERS EXERCICES

Néant

Secteur de la santé : 30 années d'expérience au sein du secteur de la santé via ses fonctions au sein du Comité français d'éducation pour la santé, de Santé publique France, de l'Institut national du cancer et du groupe Malakoff Humanis.

Régulation/réglementation : Gestion de problématiques de santé publique via ses fonctions au sein du secteur de la santé.

RSE : Directrice RSE de Malakoff Humanis, administratrice de la Fondation Malakoff Humanis Handicap et de la Fondation Médéric Alzheimer, ancienne membre du Conseil de surveillance de Sycomore Factory.

Communication : Près de 20 ans d'expérience en qualité de Directrice de la communication notamment au sein de Santé publique France, de l'Institut national du cancer puis du groupe Malakoff Humanis.

(1) Holding Malakoff Humanis a été nommé lors de la réunion de l'Assemblée générale du 21 mars 2012 qui a décidé un mode de gouvernance moniste. Dans le cadre de la fusion-absorption de Medica par Korian, l'Assemblée générale du 18 mars 2014 a, sous condition suspensive de la réalisation de celle-ci, (i) constaté sa démission et (ii) procédé à sa nomination immédiate pour une durée exceptionnelle d'un an expirant à l'issue de l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2014.

(2) Holding Malakoff Humanis respecte la réglementation et les recommandations applicables en matière de cumul de mandats.

(3) Société cotée.

(4) M^{me} Anne Ramon respecte la réglementation et les recommandations applicables en matière de cumul de mandats.



NÉ LE : 3 juillet 1976
à Neuilly-sur-Seine (92)

NATIONALITÉ : française

ADRESSE :
24, chemin de l'Aigas,
69160 Tassin-la-Demi-Lune

DATE DE NOMINATION :
Conseil d'administration du
11 janvier 2021 (cooptation)
et Assemblée générale du
27 mai 2021 (ratification)

**DATE D'EXPIRATION
DU MANDAT :**
Assemblée générale
statuant sur les comptes
de l'exercice 2022

DÉTENTION D' ACTIONS :
À la date du présent
document, M. Guillaume
Bouhours détient
1 178 actions Korian.

M. GUILLAUME BOUHOURS

ADMINISTRATEUR INDÉPENDANT ET MEMBRE DU COMITÉ D'AUDIT

FONCTION PRINCIPALE EXERCÉE

Directeur Exécutif Finance, Achats et Systèmes d'information de bioMérieux

Le parcours diversifié et pluridisciplinaire de M. Guillaume Bouhours vient renforcer les compétences du Conseil d'administration en particulier par son expertise financière, dans le domaine de l'investissement, des fusions & acquisitions et des sociétés cotées. Il apporte également au Conseil d'administration une connaissance du secteur de la santé, des domaines de la transformation digitale, de la cybersécurité, des achats.

BIOGRAPHIE

Diplômé de l'École Polytechnique et de l'École des Mines de Paris en 2000, M. Guillaume Bouhours débute sa carrière dans le secteur financier, d'abord chez Morgan Stanley Investment Banking (à Londres et Paris) puis, à partir de 2004, au sein de Sagard Private Equity Partners, dont il deviendra Directeur d'Investissement en 2007.

De 2010 à 2017, il occupe les fonctions de Directeur financier de Faiveley Transport, société spécialisée dans les équipements ferroviaires dont il a également été membre du Directoire et du Comité de Direction. De 2017 à 2018, il exerce les fonctions de Président de la division Accès et Mobilité et de Président de la région Chine au sein de la société Wabtec Corporation.

Il est actuellement Directeur exécutif chargé de la Finance, des Achats et des Systèmes d'information du groupe bioMérieux, leader mondial du diagnostic *in vitro* des maladies infectieuses reconnu pour la recherche, le développement et l'innovation dans le domaine de la santé, coté sur Euronext Paris.

MANDATS EXTÉRIEURS AU GROUPE ⁽¹⁾

Administrateur : Suzhou Hybiome Biomedical Engineering Co Ltd (Chine), BioFire Diagnostics LLC (États-Unis)

MANDATS ÉCHUS AU COURS DES CINQ DERNIERS EXERCICES

Néant



Finances/Audit & risques : 22 années d'expérience dans les métiers de la finance. Directeur exécutif du groupe bioMérieux notamment chargé de la finance.



Fonction exécutive : 12 années d'expérience dans des fonctions exécutives et actuellement Directeur exécutif chargé de la Finance, des Achats et des Systèmes d'information du groupe bioMérieux.



Capital humain : 12 années d'expérience dans des fonctions exécutives impliquant une forte expérience de management d'équipes.



Stratégie/M&A : 10 années d'expérience en M&A (conseil et investissement), 12 années d'expérience dans des fonctions exécutives impliquant un fort enjeu stratégique.

(1) M. Guillaume Bouhours respecte la réglementation et les recommandations applicables en matière de cumul de mandats.



DR JEAN-FRANÇOIS BRIN

ADMINISTRATEUR INDÉPENDANT, MEMBRE DU COMITÉ D'INVESTISSEMENT ET DU COMITÉ ÉTHIQUE, QUALITÉ ET RSE

FONCTION PRINCIPALE EXERCÉE

Founder & CEO d'ES Consulting et ES Business Health

NÉ LE : 5 avril 1964
à Angers (49)

NATIONALITÉ : française

ADRESSE :

Résidences du Port,
795, avenue du Général-
de-Gaulle, 06210
Mandelieu-la-Napoule

DATE DE NOMINATION :

Assemblée générale
du 6 juin 2019

DATE DU DERNIER

RENOUVELLEMENT :

Assemblée générale
du 22 juin 2022

DATE D'EXPIRATION

DU MANDAT :

Assemblée générale
statuant sur les comptes
de l'exercice 2024

DÉTENTION D'ACTIONS :

À la date du présent
document,
Dr Jean-François Brin
détient 208 actions Korian.

Le parcours diversifié et pluridisciplinaire du Dr Jean-François Brin dans les secteurs de la médecine et de la pharmacologie vient renforcer les compétences du Conseil d'administration. Ayant exercé en gériatrie hospitalière, il dispose également d'une vaste expérience internationale auprès de grands laboratoires pharmaceutiques et de petites structures innovantes sur les traitements de maladies psychiatriques et de maladies associées au Grand Âge.

BIOGRAPHIE

Docteur en médecine qualifié en pharmacologie clinique (université de Dijon) et diplômé du mastère spécialisé en intelligence marketing de HEC, le Dr Jean-François Brin commence sa carrière par un internat à Charolles (71) où il assure la coordination entre un service de gériatrie, de soins de suite et de long séjour. Il rejoint Rhône-Poulenc Rorer France en 1993 et occupe ensuite différentes fonctions dans le domaine des maladies psychiatriques, neurodégénératives et rhumatologiques. Devenu Vice-Président chargé de la Franchise Globale Thrombose Médecine Interne à l'occasion du rachat du groupe Aventis par Sanofi, il est nommé en 2010 Senior Vice-Président de la Division Cardio-Vasculaire. Fort de son expertise internationale des opérations commerciales, des acquisitions et alliances dans l'industrie pharmaceutique, il quitte le groupe fin 2015 pour créer ES Consulting, une société de conseil dans le domaine de la santé spécialisée sur le marketing stratégique et les fusions et acquisitions. Il accompagne le développement de plusieurs *start-ups* de ce secteur, dont il est actionnaire.

MANDATS EXTÉRIEURS AU GROUPE (1)

Néant

MANDATS ÉCHUS AU COURS DES CINQ DERNIERS EXERCICES

Néant

Secteur de la santé : Docteur en médecine qualifié en pharmacologie clinique et interne en gériatrie hospitalière, long séjour et soins de suite. 30 années d'expérience auprès de grands laboratoires pharmaceutiques dont Rhône-Poulenc Rorer France, Aventis Europe et Sanofi Global.

Immobilier : Gestionnaire de deux SARL de Loueur Meublé Professionnel et Marchand de Bien. Président d'une copropriété de 400 lots.

Stratégie/M&A : Membre de la « Task-Force » pour l'OPA de Sanofi sur Genzyme en 2011, Président fondateur de ES Business Health, une société de conseil dans le domaine de la santé spécialisée sur le marketing stratégique et les fusions et acquisitions.

Management de la qualité : Vaste expérience en management de la qualité des soins et de la qualité des chaînes de production via ses expériences de médecin et ses fonctions auprès de grands laboratoires pharmaceutiques.

(1) Le Dr Jean-François Brin respecte la réglementation et les recommandations applicables en matière de cumul de mandats.



NÉE LE : 6 décembre 1963
à Paris (75)

NATIONALITÉ : française

ADRESSE :
96, rue Didot,
75014 Paris

DATE DE NOMINATION :
Assemblée générale
du 18 mars 2014

**DATE DU DERNIER
RENOUVELLEMENT :**
Assemblée générale
du 22 juin 2022

**DATE D'EXPIRATION
DU MANDAT :**
Assemblée générale
statuant sur les comptes
de l'exercice 2024

DÉTENTION D'ACTIONS :
À la date du présent
document, M^{me} Anne Lalou
détient 1 180 actions Korian.

M^{ME} ANNE LALOU

ADMINISTRATRICE INDÉPENDANTE, PRÉSIDENTE DU COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS ET DES NOMINATIONS ET MEMBRE DU COMITÉ ÉTHIQUE, QUALITÉ ET RSE

FONCTION PRINCIPALE EXERCÉE

Directrice générale de la Web School Factory et Présidente de l'Innovation Factory

Le parcours diversifié et pluridisciplinaire de M^{me} Anne Lalou renforce les compétences du Conseil d'administration, notamment par son expertise financière, et son expérience des fusions et acquisitions, de la gestion immobilière et des marchés financiers. Elle apporte également son expertise sociétale en matière de la formation des talents, de la parité et de l'inclusion. Son expérience de Directrice générale et d'administratrice au sein des organes sociaux d'autres sociétés dans les domaines bancaires, des investissements, de l'innovation et de la transformation digitale vient renforcer les domaines de compétences du Conseil d'administration.

BIOGRAPHIE

Diplômée de l'ESSEC, M^{me} Anne Lalou est Directrice de la Web School Factory depuis 2012 (école de management du numérique que M^{me} Anne Lalou a fondé et qui offre un modèle pédagogique basé sur le travail collaboratif via la réalisation de projets concrets menés avec des entreprises et l'acquisition d'une double compétence managériale et technologique) et de l'Innovation Factory (premier cluster d'innovation numérique) depuis 2013.

Elle commence sa carrière au sein du Département fusions-acquisitions de Lazard à Londres puis Paris, pour ensuite devenir Directrice de la prospective et du développement chez Havas.

Elle devient ensuite Présidente-Directrice générale de Havas Édition Électronique avant d'intégrer Rothschild & C^{ie} en qualité de Gérante. M^{me} Anne Lalou rejoint Nexity (premier acteur de l'immobilier intégré français) en 2002, où elle occupe les fonctions de Secrétaire générale et Directrice du développement. En 2006, elle prend la Direction générale de Nexity-Franchises puis la Direction générale déléguée du pôle Distribution jusqu'en 2011.

Elle est membre du Conseil d'administration de Natixis et membre du Comité des nominations et du Comité des rémunérations ainsi que Présidente du Comité stratégique et du Comité RSE. Elle a par ailleurs été membre du Conseil de surveillance d'Eurazeo, de son Comité digital et de son Comité financier ainsi que Présidente de son Comité RSE jusqu'en mai 2022.

MANDATS EXTÉRIEURS AU GROUPE ⁽¹⁾

Administratrice : Natixis⁽²⁾

Directrice générale : Web School Factory

Présidente : Innovation Factory

MANDATS ÉCHUS AU COURS DES CINQ DERNIERS EXERCICES

Membre du Conseil de surveillance :
Eurazeo⁽²⁾, Foncia Holding, Foncia Groupe



Fonction exécutive : 20 ans dans des fonctions exécutives au sein d'Havas, Rothschild & C^{ie} et Nexity. Directrice générale de la Web School Factory et Présidente de l'Innovation Factory.



Capital humain : Directrice générale de la Web School Factory (école de management du numérique offrant un modèle pédagogique basé sur le travail collaboratif).



RSE : Ancienne Présidente du Comité éthique, qualité et RSE de Korian, Présidente du Comité RSE de Natixis et d'Eurazeo.



Stratégie/M&A : Forte expertise en stratégie, M&A et développement notamment via ses fonctions de Directrice de la prospective et du développement chez Havas et Directrice du développement chez Nexity.

(1) M^{me} Anne Lalou respecte la réglementation et les recommandations applicables en matière de cumul de mandats.

(2) Société cotée.



M. PHILIPPE LÉVÊQUE

ADMINISTRATEUR INDÉPENDANT ET PRÉSIDENT DU COMITÉ ÉTHIQUE, QUALITÉ ET RSE

NÉ LE : 24 décembre 1959

NATIONALITÉ : française

ADRESSE :

34, rue des Boulangers,
75005 Paris

DATE DE NOMINATION :

Assemblée générale
du 22 juin 2022

DATE D'EXPIRATION

DU MANDAT :

Assemblée générale
statuant sur les comptes
de l'exercice 2024

DÉTENTION D' ACTIONS :

À la date du présent
document, M. Philippe
Lévêque détient
3 385 actions Korian.

Le parcours diversifié et pluridisciplinaire de M. Philippe Lévêque renforce les compétences du Conseil d'administration avec son expertise dans les domaines RSE, de la gestion du capital humain et la gestion de crise. Sa longue expérience, en particulier dans la conduite de nombreux projets en France et à l'étranger visant notamment à combattre l'extrême pauvreté, et ses relations avec les parties prenantes ainsi qu'avec les organismes publics, les fondations, et autres entités de santé publique sont très utiles pour le Conseil d'administration, tout comme son expérience de membre de Comités de Parties Prenantes de sociétés industrielles françaises.

BIOGRAPHIE

Diplômé des Hautes Études Commerciales (HEC), M. Philippe Lévêque débute sa carrière chez IBM en 1984 où il assumait des responsabilités marketing et commerciales. En 1989, il est nommé Directeur marketing de Systar, poste qu'il occupe jusqu'en 1993.

Après une année passée en Afrique, il devient bénévole au sein de l'ONG Médecins du monde en 1993 avant d'en être nommé Directeur du développement en 1994 et Directeur général adjoint en 1998. Au cours de ces années, il a assuré différentes missions en France et à l'étranger.

En 2000, il est nommé Directeur général de CARE France, l'un des plus grands réseaux d'aide humanitaire au monde, où il conduit de nombreux projets visant notamment à combattre l'extrême pauvreté, mettre en œuvre des outils de développement durable, lutter contre les problématiques climatiques, protéger les droits des enfants et des femmes, et à répondre systématiquement aux urgences humanitaires. Il occupe cette fonction jusqu'à son départ à la retraite en 2022.

M. Philippe Lévêque est membre du Conseil de Surveillance de la Fondation CARE International, du Conseil d'Administration de la Fondation Ensemble (Pierre et Vacances) et du Comité ESG du fonds d'investissement IPDEV 2.

Il est membre de la commission d'agrément du Don en Confiance, organisme qui délivre un label de qualité et de transparence aux organisations faisant appel à la générosité du public en France.

Il a également été membre des Comités de Parties Prenantes de Lafarge, de Veolia et d'EDF et membre des Comités d'Engagement de la Fondation Financière de l'Échiquier et de la Fondation Cojean. Il donne régulièrement des conférences en Europe, en Asie et aux États-Unis.

MANDATS EXTÉRIEURS AU GROUPE (1)

Néant

**MANDATS ÉCHUS AU COURS
DES CINQ DERNIERS EXERCICES**

Néant



Fonction exécutive : Plus de 20 ans d'expérience de fonctions exécutives notamment ancien Directeur général adjoint de Médecins du monde et ancien Directeur général de CARE France.



Capital humain : Ancien Directeur général de CARE France, conférencier en Europe, en Asie et aux États-Unis. Gestion d'équipes en situation de danger physique et développement des compétences de collaborateurs faiblement qualifiés et multi-ethniques.



RSE : Ancien Directeur général de CARE France, administrateur de CARE International, de la Fondation Ensemble (Pierre et Vacances) et membre du Comité ESG du fonds d'investissement IPDEV 2, membre des Comités de Parties Prenantes de Lafarge, de Veolia et d'EDF et membre des Comités d'Engagement de la Fondation Financière de l'Échiquier et de la Fondation Cojean. Représentant de CARE International lors des négociations de l'Accord de Paris en 2015, puis lors de négociations avec le gouvernement français ou avec des entreprises du CAC40.



Expériences internationales : Nombreuses missions humanitaires réalisées à l'étranger et notamment en Afrique, ancien Directeur général adjoint de Médecins du monde.

(1) M. Philippe Lévêque respecte la réglementation et les recommandations applicables en matière de cumul de mandats.



NÉ LE : 9 juin 1961
à Düsseldorf (Allemagne)

NATIONALITÉ : allemande

ADRESSE :
Askaloner Weg 4,
13465 Berlin, Allemagne

DATE DE NOMINATION :
Assemblée générale
du 22 juin 2017

**DATE DU DERNIER
RENOUVELLEMENT :**
Assemblée générale
du 22 juin 2020

**DATE D'EXPIRATION
DU MANDAT :**
Assemblée générale
statuant sur les comptes
de l'exercice 2022

DÉTENTION D'ACTIONS :
À la date du présent
document, D^r Markus
Müschenich détient
78 actions Korian.

D^r MARKUS MÜSCHENICH

ADMINISTRATEUR INDÉPENDANT ET MEMBRE DU COMITÉ ÉTHIQUE, QUALITÉ ET RSE

FONCTION PRINCIPALE EXERCÉE

Managing Partner de la société Eternity.Health

Le parcours diversifié et pluridisciplinaire du D^r Markus Müschenich, en rassemblant l'exercice de la médecine, la gestion de groupes hospitaliers, l'expertise en tant que fondateur de *startup* et de *partner* d'un fonds de capital-risque, la recherche scientifique et l'innovation technologique vient renforcer les compétences du Conseil d'administration dans des domaines au cœur des activités du Groupe (secteur de la santé, réglementation, capital humain, RSE, expérience internationale et santé sécurité).

BIOGRAPHIE

Diplômé des universités de Düsseldorf (santé publique) et de Münster (médecine), le D^r Markus Müschenich commence sa carrière en 1987 comme consultant au sein du Département pédiatrie de l'université de Düsseldorf et se concentre sur la pédiatrie générale ainsi que sur l'oncologie pédiatrique, les soins intensifs, la neurologie et la radiologie. En 1996, il devient consultant indépendant en management, spécialisé en stratégie, développement et restructuration. En 1998, il devient expert en solutions numériques dans le domaine de la santé et travaille en tant qu'assistant du Directeur général et du Directeur médical au sein du Berlin Truma Center, l'un des hôpitaux européens numériques fournissant des services globaux de télémédecine de 1999 à 2001. En 2002, il devient membre du Conseil d'administration et *Chief Medical Officer* de l'hôpital Paul-Gerhardt-Diakonie. De 2009 à 2012, il est membre du Conseil d'administration et, durant les six derniers mois, *Chief Medical Officer* au sein de la Sana Kliniken, qui exploite 60 hôpitaux fournissant des services de soins intégrés.

Le D^r Markus Müschenich est médecin et *Managing Partner* d'Eternity.Health, une holding sur la science du vivant qu'il a créée en 2012. Eternity.Health comprend Flying Health, Heal Capital et Ababax. Tandis que Flying Health propose un écosystème pour la nouvelle génération de soins de santé en guidant les dirigeants et les entrepreneurs du secteur vers les futurs marchés, Heal Capital est un fonds de capital-risque dédié aux investissements dans les innovations en matière de santé numérique. Ababax, pour sa part, développe et investit dans des technologies de stimulation cérébrale. En 2021, il a également créé Green.Health consacré à la durabilité dans les soins de santé.

Par ailleurs, le D^r Markus Müschenich est actuellement membre du Conseil consultatif pour le management de la qualité au sein de l'Institut scientifique d'AOK – Bundesverband (assurance maladie réglementaire) et membre du Conseil consultatif d'Apo Asset Management. Le D^r Müschenich était membre du groupe de travail sur la télémédecine de la German Medical Association et est membre du Pôle d'innovation en matière de santé du Ministère Allemand de la Santé et du Comité consultatif du Master européen en développement des neurosciences Neurasmus (ABCD).

MANDATS EXTÉRIEURS AU GROUPE ⁽¹⁾

Directeur général : Eternity.Health

Membre du Conseil exécutif : Eternity.Health,
Ababax, Green Health, L.M. Advisory

MANDATS ÉCHUS AU COURS DES CINQ DERNIERS EXERCICES

Membre du Conseil exécutif : Flying Health,
F.H. Incubator



Secteur de la santé : 36 ans d'expérience en tant que médecin, en particulier comme consultant au département de pédiatrie de l'université de Düsseldorf, dans les domaines de la pédiatrie générale, de l'oncologie pédiatrique, des soins intensifs, de la neurologie et de la radiologie.



RSE : Fondateur de Green.Health (2021), une entreprise qui se consacre à la durabilité dans les stratégies de soins de santé (en particulier le changement climatique).



Cybersécurité/Digital : Expert en solutions de soins de santé numériques en tant que médecin-chef dans deux hôpitaux et associé directeur d'Eternity.Health.



Management de la qualité : Responsable de la gestion de la qualité depuis 20 ans à divers postes de direction (médecin-chef dans deux hôpitaux et associé directeur d'Eternity.Health).

(1) Le D^r Markus Müschenich respecte la réglementation et les recommandations applicables en matière de cumul de mandats.



M^{ME} CATHERINE SOUBIE

ADMINISTRATRICE INDÉPENDANTE, PRÉSIDENTE DU COMITÉ D'AUDIT ET MEMBRE DU COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS ET DES NOMINATIONS

FONCTION PRINCIPALE EXERCÉE

Directrice générale d'Arfilia

Le parcours diversifié et pluridisciplinaire de M^{me} Catherine Soubie renforce les compétences du Conseil d'administration, notamment par ses activités dans le conseil aux entreprises, mais aussi dans l'immobilier, les finances, les affaires bancaires et l'investissement. Son expérience de Directrice générale et celles d'administratrice au sein de sociétés cotées viennent enrichir les domaines de compétences du Conseil d'administration.

BIOGRAPHIE

Diplômée de l'École supérieure de commerce de Paris, M^{me} Catherine Soubie est, depuis 2016, Directrice générale d'Arfilia, qui regroupe des sociétés spécialisées dans l'information, le conseil et le service aux entreprises.

Elle commence sa carrière en 1989 chez Lazard à Londres, puis à Paris où elle est nommée Directrice aux affaires financières. Elle exerce ensuite diverses fonctions chez Morgan Stanley à Paris, notamment de *Managing Director*. De 2005 à 2010, elle est Directrice générale adjointe de la société Rallye, société cotée de distribution alimentaire et non alimentaire présente en France et à l'international. En 2010, elle rejoint Barclays, où elle exerce les fonctions de *Managing Director, Head of Investment Banking* pour la France, la Belgique et le Luxembourg. M^{me} Catherine Soubie est également administratrice indépendante des sociétés cotées Covivio, dans le secteur immobilier, et Sofina, dans le secteur de l'investissement.

NÉE LE : 20 octobre 1965 à Lyon (69)

NATIONALITÉ : française

ADRESSE :

137, rue de l'Université, 75007 Paris

DATE DE NOMINATION :

Assemblée générale du 18 mars 2014

DATE DU DERNIER

RENOUVELLEMENT :

Assemblée générale du 27 mai 2021

DATE D'EXPIRATION

DU MANDAT :

Assemblée générale statuant sur les comptes de l'exercice 2023

DÉTENTION D'ACTIONS :

À la date du présent document, M^{me} Catherine Soubie détient 6 900 actions Korian.

MANDATS EXTÉRIEURS AU GROUPE ⁽¹⁾

Directrice générale : Arfilia

Administratrice : Covivio ⁽²⁾, Sofina ⁽²⁾

Présidente : Financière Verbateam (groupe Arfilia)

MANDATS ÉCHUS AU COURS

DES CINQ DERNIERS EXERCICES

Directrice générale : Alixio, Taddeo (groupe Arfilia)



Immobilier : Administratrice de Covivio. Expérience de conseil financier sur des transactions dans le secteur immobilier chez Morgan Stanley et Barclays.



Finances/Audit & risques : 22 années d'expérience dans le secteur de la finance notamment en qualité de Directrice aux affaires financières chez Lazard, *Managing Director* chez Morgan Stanley et *Managing Director, Head of Investment Banking* Barclays France & Benelux.



Fonction exécutive : Directrice générale d'Arfilia et anciennement Directrice générale adjointe de Rallye et *Head of Investment Banking* Barclays France et Benelux.



Stratégie/M&A : 20 années d'expérience au sein de banques d'affaires.

(1) M^{me} Catherine Soubie respecte la réglementation et les recommandations applicables en matière de cumul de mandats.
 (2) Société cotée.



MME MARIE-CHRISTINE LEROUX

ADMINISTRATRICE REPRÉSENTANT LES SALARIÉS ET MEMBRE DU COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS ET DES NOMINATIONS

FONCTION PRINCIPALE EXERCÉE

Chargée de mission intégration RH

NÉE LE : 16 février 1961
à Merville (59)

NATIONALITÉ : française

ADRESSE :
12, chemin du Houga,
32720 Barcelonne-du-Gers

DATE DE NOMINATION :
1^{er} septembre 2019
par l'UNSA, organisation
syndicale la plus
représentative au sein
du Groupe

**DATE DU DERNIER
RENOUVELLEMENT :**
18 juillet 2022
par l'UNSA, organisation
syndicale la plus
représentative au sein
du Groupe

**DATE D'EXPIRATION
DU MANDAT :**
Assemblée générale
statuant sur les comptes
de l'exercice 2024

DÉTENTION D'ACTIONS :
À la date du présent
document, M^{me} Marie-
Christine Leroux détient
274 actions Korian ⁽²⁾.

Représentant les salariés du Groupe, M^{me} Marie-Christine Leroux renforce les compétences du Conseil d'administration avec son parcours diversifié et pluridisciplinaire. Son expérience à la Direction des soins et d'établissements du Groupe ainsi que son expertise en matière de soins et de formation de personnel soignant offrent une perspective essentielle aux discussions et décisions du Conseil d'administration.

BIOGRAPHIE

Diplômée d'un certificat de management de l'ESSEC, d'un MBA « Management des Ressources Humaines » de l'Université de Paris Dauphine et d'un master de l'INSEEC Business School de Bordeaux, M^{me} Marie-Christine Leroux débute sa carrière en tant que masseuse kinésithérapeute libérale, puis de 1996 à 2006, elle exerce notamment comme cadre de santé, responsable formation et contrôleur de gestion à l'Assistance Publique – Hôpitaux de Paris.

Elle rejoint Korian en 2006 en tant que Directrice de clinique de soins médicaux et de réadaptation puis, à compter de 2012, elle occupe la fonction de Directrice de maisons de retraite médicalisées.

De 2015 à 2021, elle a été Directrice de la maison de retraite médicalisée Korian Villa Castera et a assuré la direction de Korian Le Clos d'Armagnac.

En 2021, elle a rejoint la Direction des ressources humaines du Groupe en tant que Directrice missions RH avant d'être nommée Chargée de mission intégration RH.

Elle s'est vu confier plusieurs mandats en tant que Déléguée du personnel élue de l'UNSA d'avril 2016 à juillet 2019 au sein du Groupe.

MANDATS EXTÉRIEURS AU GROUPE ⁽¹⁾

Néant

MANDATS ÉCHUS AU COURS DES CINQ DERNIERS EXERCICES

Néant



Secteur de la santé : 26 années d'expérience dans le secteur de la santé en qualité de masseuse kinésithérapeute libérale, puis cadre de santé, responsable formation et contrôleur de gestion à l'Assistance Publique – Hôpitaux de Paris et Directrice de clinique de soins médicaux et de maisons de retraite médicalisées.



Capital humain : Responsable de formation à Assistance Publique – Hôpitaux de Paris et Directrice de clinique de soins médicaux et de maisons de retraite médicalisées.



Stratégie/M&A : 16 années d'expérience dans le développement des établissements et dans la négociation de nouvelles activités avec les tutelles sanitaires et médico-sociales pour repositionner les établissements dans leur environnement concurrentiel.



Management de la qualité : 16 années d'expérience en management de la qualité des soins via ses expériences de directrice de clinique de soins médicaux et de maisons de retraite médicalisées.

(1) M^{me} Marie-Christine Leroux respecte la réglementation et les recommandations applicables en matière de cumul de mandats.

(2) Les actions détenues par M^{me} Marie-Christine Leroux sont détenues indirectement via un FCPE salarié.



NÉ LE : 5 juin 1989 à Bari (Italie)

NATIONALITÉ : italienne

ADRESSE :

Via Bitetto, n°20, 70020 Binetto (Italie)

DATE DE NOMINATION :

29 juin 2022 par le Comité d'entreprise européen

DATE D'EXPIRATION DU MANDAT :

Assemblée générale statuant sur les comptes de l'exercice 2024

DÉTENTION D' ACTIONS :

À la date du présent document, M. Gilberto Nieddu détient 17 actions Korian.

M. GILBERTO NIEDDU

ADMINISTRATEUR REPRÉSENTANT LES SALARIÉS ET MEMBRE DU COMITÉ ETHIQUE, QUALITÉ ET RSE

FONCTION PRINCIPALE EXERCÉE

Responsable des applications et du soutien aux entreprises (département informatique)

Représentant les salariés du Groupe, M. Gilberto Nieddu renforce les compétences du Conseil d'administration par son parcours diversifié et pluridisciplinaire. Son expérience dans la gestion des soins de santé ainsi que son expertise dans le domaine de la réadaptation apportent un éclairage essentiel aux discussions et aux décisions du Conseil d'administration.

BIOGRAPHIE

Diplômé d'un Bachelor mention science en Physiothérapie (Université de Bari) et d'un Master en sciences de la Réadaptation, M. Gilberto Nieddu débute sa carrière en 2013 en tant que physiothérapeute. Il a travaillé au sein de divers établissements, notamment au sein du Centre de réhabilitation de Korian à Bari de 2017 à 2022.

En 2022, il a été nommé coordinateur des opérations des services de réadaptation à domicile pour les établissements Aurea Salus et Elia Domus du Groupe Korian.

M. Gilberto Nieddu a également suivi des enseignements universitaires avancés de gestion des soins de santé (Ecole de management SDA Bocconi de Milan).

De 2020 à 2022, il était membre du Comité d'entreprise européen de Korian. Il a également participé, au sein du Groupe Spécial de Négociation, aux négociations sur l'accord sur les modalités de l'implication des salariés au sein de la société européenne.

MANDATS EXTÉRIEURS AU GROUPE (1)

Néant

MANDATS ÉCHUS AU COURS DES CINQ DERNIERS EXERCICES

Néant



Secteur de la santé : Diplômé d'un Bachelor of Science en physiothérapie et d'un Master en sciences de la réadaptation, physiothérapeute et 10 ans d'expérience à différents postes dans des établissements médico-sociaux et de santé.



Capital humain : Coordinateur des opérations du Service de réadaptation à domicile et membre italien du Comité d'entreprise européen de Korian, impliquant la gestion d'une équipe et des ressources humaines.



Expériences internationales : Expérience dans des établissements médico-sociaux en Italie.



Management de la qualité : 10 années d'expérience en management de la qualité des soins via ses expériences dans des établissements médico-sociaux et de santé.

(1) M. Gilberto Nieddu respecte la réglementation et les recommandations applicables en matière de cumul de mandats.

LA REPRÉSENTATION DES SALARIÉS

L'article 11.4 des statuts de la Société prévoit que le Conseil d'administration comporte, en vertu des articles L. 225-27-1 et suivants du Code de commerce, un ou deux administrateurs représentant les salariés. En application de l'article L. 225-27-1 du Code de commerce, deux administrateurs représentant les salariés sont membres du Conseil d'administration de la Société :

- (i) le premier administrateur est désigné par l'organisation syndicale ayant obtenu le plus de suffrages au premier tour des élections mentionnées aux articles L. 2122-1 et L. 2122-4 du Code du travail dans la Société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français.

Cette organisation syndicale la plus représentative au sein du Groupe a désigné, le 25 juillet 2019, M^{me} Marie-Christine Leroux en qualité d'administratrice représentant les salariés avec effet au 1^{er} septembre 2019. Cette même organisation a désigné, pour un nouveau mandat, M^{me} Marie-Christine Leroux le 18 juillet 2022.

Le Conseil d'administration en date du 8 décembre 2022 a décidé de nommer M^{me} Marie-Christine Leroux en qualité de membre du Comité des rémunérations et des nominations (conformité au code AFEP-MEDEF).

4.1.3.1.2 Politique de diversité

Le Conseil d'administration revoit régulièrement sa composition ainsi que celle de ses Comités afin d'améliorer et de promouvoir sa diversité. Il s'agit d'un gage d'objectivité, d'expérience et d'indépendance pour les actionnaires de la Société. Les modalités de son organisation et de son fonctionnement sont prévues dans son Règlement intérieur, ainsi que les règles déontologiques que ses membres doivent respecter.

Lors de sa séance du 28 mars 2023 et conformément aux dispositions de l'article 7.2 du code AFEP-MEDEF, le Conseil

- (ii) le second administrateur est désigné par le Comité de la société européenne.

Le Comité d'entreprise européen a désigné en date du 29 juin 2022 M. Gilberto Nieddu en qualité d'administrateur représentant les salariés. Le Comité de la société européenne, organe qui s'est substitué au Comité d'entreprise européen en raison de la transformation de Korian en société européenne, a été institué le 18 novembre 2022. Cet organe désignera le second administrateur représentant les salariés au terme du mandat de l'actuel second administrateur représentant les salariés.

Le Conseil d'administration en date du 8 décembre 2022 a décidé de nommer M. Gilberto Nieddu en qualité de membre du Comité éthique, qualité et RSE.

L'administrateur représentant les salariés suit une formation de 40 heures par an qui débute dans les quatre mois de sa désignation dans le cas où il n'a jamais exercé de mandat.

Un programme de formation est organisé pour M^{me} Marie-Christine Leroux et M. Gilberto Nieddu notamment dans les domaines du gouvernement d'entreprise et de la RSE.

Par ailleurs, un représentant du Comité social et économique central assiste, sans voix délibérative, aux réunions du Conseil d'administration.

d'administration a, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, revu l'équilibre de sa composition. Il l'a estimée satisfaisante en ce qui concerne notamment la représentation des femmes et des hommes, les nationalités et âges des membres et la diversité des qualifications et expériences professionnelles. Cette composition multinationale et équilibrée, avec des membres actifs et engagés, aux compétences variées et complémentaires, garantit la qualité des débats et la pertinence des prises de décisions.

POLITIQUE DE DIVERSITÉ APPLIQUÉE AUX MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Critère	Objectif	Modalités de mise en œuvre et résultats obtenus
Parité	La proportion des administrateurs de chaque sexe ne peut être inférieure à 40 % à l'issue de la première Assemblée générale ordinaire qui suit le 1 ^{er} janvier 2017. (Article L. 225-18-1 du Code de commerce)	45 % de femmes (5 femmes pour 6 hommes) depuis l'Assemblée générale 2022 ⁽¹⁾ .
Représentation équilibrée femmes-hommes au sein des Comités du Conseil d'administration	Équilibre femmes-hommes dans les Comités.	Trois des quatre Comités sont présidés par des femmes (Comité d'audit, Comité des rémunérations et des nominations et Comité d'investissement).
Nationalités Expériences internationales	Recherche d'un équilibre entre profils nationaux et profils non-français et/ou ayant une expérience internationale pour optimiser la composition du Conseil d'administration, compte tenu du développement international de la Société.	Le Conseil d'administration compte 3 nationalités (française, allemande et italienne). La majorité des administrateurs a une ou plusieurs expériences internationales.
Domaines d'expertise et complémentarité des profils	Recherche d'une complémentarité des profils sur les expertises.	Compétences représentées : <ul style="list-style-type: none"> ■ secteur de la santé ■ immobilier ■ finances / audit et risques ■ régulation / réglementation ■ fonction exécutive ■ capital humain ■ RSE ■ expériences internationales ■ stratégie / M&A ■ cybersécurité / digital ■ management de la qualité ■ communication <p>La variété et la complémentarité de ces profils expérimentés permet une prise de décision réaliste et efficace pour répondre aux enjeux de Korian.</p>
Indépendance des administrateurs	Au moins 50 % d'administrateurs indépendants. (Article 10.3 du code AFEP-MEDEF)	64 % d'administrateurs indépendants.
Âge des administrateurs	Au moins 2/3 des membres du Conseil d'administration doivent être âgés de moins de 70 ans. (Article 11.1.1 des statuts de la Société)	À l'exception d'un administrateur, tous ont moins de 70 ans. Moyenne d'âge de 56 ans : fourchette de 33 à 71 ans.
Ancienneté des administrateurs	Recherche d'une répartition équilibrée de l'ancienneté au sein du Conseil d'administration.	Le Conseil d'administration juge sa composition équilibrée : certains administrateurs ont une connaissance historique de Korian ; d'autres qui ont intégré le Conseil plus récemment apportent leur propre expérience et leur œil neuf.
Représentation des salariés	Au moins 2 administrateurs représentant les salariés. (Articles L. 225-27-1 du Code de commerce et 11.4 des statuts de la Société)	Deux administrateurs représentant les salariés.

(1) Conformément à l'article L. 225-27-1 II du Code de commerce, M^{me} Marie-Christine Leroux et M. Gilberto Nieddu, administrateurs représentant les salariés, ne sont pas pris en compte pour ce calcul.



COMPÉTENCES REPRÉSENTÉES AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

	Secteur de la santé	Immobilier	Finances / Audit & risques	Régulation / réglementation	Fonction exécutive	Capital humain	RSE	Expériences Internationales	Stratégie / M&A	Cybersécurité / Digital	Management de la qualité	Communication
	67 %	33 %	42 %	50 %	83 %	83 %	50 %	67 %	83 %	17 %	50 %	42 %
Jean-Pierre Duprieu	●			○	●			●	●			○
Philippe Dumont			●	○	●	●	○	○	●			
Florence Barjou	○	●	●	○	○	○	●		●			
Anne Ramon	●			●	○	○	●					●
Guillaume Bouhours	○		●		●	●		○	●	○	○	
Jean-François Brin	●	●			○	○		○	●		●	
Anne Lalou					●	●	●		●			
Philippe Lévêque			○		●	●	●	●	○			○
Markus Müschenich	●			○	○	○	●	○	○	●	●	
Catherine Soubie		●	●	○	●			○	●		○	○
Marie-Christine Leroux	●					●		●		●	●	○
Gilberto Nieddu	●					●		●		●		

● Compétences majeures ○ Autres compétences

Définitions :

Secteur de la santé : domaines médico-social, pharmaceutique, laboratoire, recherche et sanitaire.

Immobilier : acquisition, gestion d'actifs immobilier, cession, hôtellerie, foncière, tourisme.

Finances/Audit & risques : secteur financier, secteur de l'assurance, métiers de la finance, audit ou gestion des risques.

Régulation/réglementation : maîtrise de la réglementation, avocat, conseil juridique.

Fonction exécutive : membre d'un comité de direction ou comité exécutif, poste de direction générale ou équivalent.

Capital humain : gestion d'équipes, ressources humaines, formation professionnelle.

RSE : responsabilité sociétale des entreprises (i.e. contribution aux enjeux du développement durable et intégration par la société de préoccupations sociales et environnementales à ses activités commerciales et ses relations avec les parties prenantes), éthique.

Expériences internationales : fonctions opérationnelles en dehors de France, mandats exécutifs ou non exécutifs au sein de sociétés immatriculées en dehors de France.

Stratégie/M&A : conseil en stratégie, stratégie d'entreprise, M&A et développement.

Cybersécurité/Digital : informatique, digital, innovation, cybersécurité, transformation digitale.

Management de la qualité : qualité, prévention, chaîne de production ou d'approvisionnement.

Communication : communication, marketing, gestion de crise.

SYNTHÈSE DE LA COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Administrateurs	Date de nomination	Ancienneté au sein du Conseil	Date(s) de renouvellement(s)	Terme du mandat en cours	Comités	Âge	Sexe	Nationalité	Nombre de mandats au sein de sociétés cotées ⁽¹⁾	Expérience internationale
PRÉSIDENT										
Jean-Pierre Duprieu	AG du 23 juin 2016	6 ans	AG du 22 juin 2022	AG statuant sur les comptes de l'exercice 2024	Comité d'investissement	71 ans	H	Française	3	Europe Afrique Moyen-Orient Asie
ADMINISTRATRICE DIRIGEANTE MANDATAIRE SOCIAL										
Sophie Boissard	AG du 22 juin 2020	2 ans	-	AG statuant sur les comptes de l'exercice 2022	-	52 ans	F	Française	2	Europe
ADMINISTRATEURS INSTITUTIONNELS										
Philippe Dumont	AG du 22 juin 2020	2 ans	-	AG statuant sur les comptes de l'exercice 2022	Comité des rémunérations et des nominations	62 ans	H	Française	1	Italie
Predica – représentée par Florence Barjou	AG du 18 mars 2014	9 ans	AG du 25 juin 2015 AG du 14 juin 2018 AG du 27 mai 2021	AG statuant sur les comptes de l'exercice 2023	Comité d'investissement (Présidente) Comité d'audit	50 ans	F	Française	11 ⁽²⁾ 2 ⁽³⁾	-
Holding Malakoff Humanis – représentée par Anne Ramon	AG du 18 mars 2014	9 ans	AG du 25 juin 2015 AG du 14 juin 2018 AG du 27 mai 2021	AG statuant sur les comptes de l'exercice 2023	Comité éthique, qualité et RSE Comité d'investissement	55 ans	F	Française	3 ⁽⁴⁾ 1 ⁽⁵⁾	-
ADMINISTRATEURS INDÉPENDANTS										
Guillaume Bouhours	CA du 11 janvier 2021 (co-optation)	2 ans	-	AG statuant sur les comptes de l'exercice 2022	Comité d'audit	46 ans	H	Française	1	Royaume-Uni Chine États-Unis
Jean-François Brin	AG du 6 juin 2019	3 ans	AG du 22 juin 2022	AG statuant sur les comptes de l'exercice 2024	Comité d'investissement Comité éthique, qualité et RSE	59 ans	H	Française	1	
Anne Lalou	AG du 18 mars 2014	9 ans	AG du 23 juin 2016 AG du 6 juin 2019 AG du 22 juin 2022	AG statuant sur les comptes de l'exercice 2024	Comité des rémunérations et des nominations (Présidente) Comité éthique, qualité et RSE	59 ans	F	Française	2	Royaume-Uni
Philippe Lévêque	AG du 22 juin 2022	1 an	-	AG statuant sur les comptes de l'exercice 2024	Comité éthique, qualité et RSE (Président)	63 ans	H	Française	1	Europe Afrique Asie Etats-Unis
Markus Müschenich	AG du 22 juin 2017	5 ans	AG du 22 juin 2020	AG statuant sur les comptes de l'exercice 2022	Comité éthique, qualité et RSE	61 ans	H	Allemande	1	Allemagne
Catherine Soubie	AG du 18 mars 2014	9 ans	AG du 25 juin 2015 AG du 14 juin 2018 AG du 27 mai 2021	AG statuant sur les comptes de l'exercice 2023	Comité d'audit (Présidente) Comité des rémunérations et des nominations	57 ans	F	Française	3	Royaume-Uni Benelux



Administrateurs	Date de nomination	Ancienneté au sein du Conseil	Date(s) de renouvellement(s)	Terme du mandat en cours	Comités	Âge	Sexe	Nationalité	Nombre de mandats au sein de sociétés cotées ⁽¹⁾	Expérience internationale
ADMINISTRATEUR REPRÉSENTANT LES SALARIÉS										
Marie-Christine Leroux	1 ^{er} septembre 2019	3 ans	18 juillet 2022	AG statuant sur les comptes de l'exercice 2021	Comité des rémunérations et des nominations	62 ans	F	Française	1	-
Gilberto Nieddu	29 juin 2022	1 an	-	AG statuant sur les comptes de l'exercice 2024	Comité éthique, qualité et RSE	33 ans	H	Italienne	1	Italie

(1) En ce compris les mandats exercés au sein de la Société.

(2) Nombre de mandats dans des sociétés cotées détenus par Predica.

(3) Nombre de mandats dans des sociétés cotées détenus par Predica, pour lesquels Mme Florence Barjou agit en tant que représentante permanente.

(4) Nombre de mandats dans des sociétés cotées détenus par Holding Malakoff Humanis.

(5) Nombre de mandats dans des sociétés cotées détenus par Holding Malakoff Humanis, pour lesquels Mme Anne Ramon agit en tant que représentante permanente.

4.1.3.1.3 Indépendance des administrateurs

Conformément à l'article 10.3 du code AFEP-MEDEF, la part des administrateurs indépendants est de plus de la moitié des membres du Conseil d'administration. Les administrateurs représentant les salariés ne sont pas pris en compte dans ce pourcentage.

Conformément à l'article 10.4 du code AFEP-MEDEF, le Conseil d'administration examine l'indépendance des administrateurs lors de leur nomination, puis chaque année, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations.

Dans ce cadre, les critères d'indépendance retenus par le Conseil d'administration, qui figurent ci-après, sont conformes à l'article 10.5 du code AFEP-MEDEF en la matière :

Critère 1 : Salarié mandataire social au cours des 5 années précédentes

Ne pas être ou avoir été au cours des cinq années précédentes :

- salarié ou dirigeant mandataire social exécutif de la Société ;
- salarié, dirigeant mandataire social exécutif ou administrateur d'une société que la Société consolide ;
- salarié, dirigeant mandataire social exécutif ou administrateur de la société mère de la Société ou d'une société que cette société mère consolide.

Critère 2 : Mandats croisés

Ne pas être dirigeant mandataire social exécutif d'une société dans laquelle la Société détient directement ou indirectement un mandat d'administrateur ou dans laquelle un salarié désigné en tant que tel ou un dirigeant mandataire exécutif social de la Société (actuel ou l'ayant été depuis moins de cinq ans) détient un mandat d'administrateur.

Critère 3 : Relations d'affaires significatives

Ne pas être client, fournisseur, banquier d'affaires, banquier de financement, conseil :

- significatif de la Société ou de son Groupe ;
 - ou pour lequel la Société ou son Groupe représente une part significative de l'activité.
- Il incombe au Conseil d'apprécier le caractère significatif de la relation entretenue avec la Société ou son Groupe. Les critères quantitatifs et qualitatifs de cette appréciation (continuité, dépendance économique, exclusivité, etc.) sont explicités dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise.

Critère 4 : Lien familial

Ne pas avoir de lien familial proche avec un mandataire social.

Critère 5 : Commissaire aux comptes

Ne pas avoir été Commissaire aux comptes de la Société au cours des cinq années précédentes.

Critère 6 : Durée de mandat supérieure à 12 ans

Ne pas être administrateur de la Société depuis plus de 12 ans. La perte de la qualité d'administrateur indépendant intervient à la date anniversaire des 12 ans.

Critère 7 : Statut du dirigeant mandataire social non-exécutif

Un dirigeant mandataire social non exécutif n'est pas considéré comme indépendant s'il perçoit une rémunération variable en numéraire, des titres ou toute rémunération liée à la performance de la Société ou du Groupe.

Critère 8 : Statut de l'actionnaire important

Des administrateurs représentant des actionnaires importants de la Société ou sa société mère peuvent être considérés comme indépendants dès lors que ces actionnaires ne participent pas au contrôle de la Société. Toutefois, au-delà d'un seuil de 10 % en capital ou en droits de vote, le Conseil, sur rapport du Comité des nominations, s'interroge systématiquement sur la qualification d'indépendant en tenant compte de la composition du capital de la Société et de l'existence d'un conflit d'intérêts potentiel.

Tous les ans, les administrateurs remplissent, signent et remettent au Secrétaire du Conseil d'administration une fiche où ils déclarent leurs mandats et les situations de conflits d'intérêts existantes ou potentielles. Les administrateurs doivent signaler au Secrétaire du Conseil d'administration tout changement de situation intervenant en cours d'année. Ce dernier en informe le Président du Conseil d'administration et la Directrice générale. S'agissant du critère 3 « relations d'affaires significatives », le Conseil d'administration a lors de sa séance en date du 5 décembre 2019 adopté une approche multicritère :

- d'un point de vue **quantitatif**, avec des seuils fondés sur :
 - le coût d'achat total du Groupe pour les achats et les services fournis à Korian et la part du Groupe dans le chiffre d'affaires du fournisseur,
 - l'endettement net total du Groupe pour les emprunts souscrits par Korian et la part du Groupe dans le chiffre d'affaires de la banque,
 - le total des dépenses de location du Groupe pour les baux accordés à Korian et la part du Groupe dans le chiffre d'affaires du bailleur.
- d'un point de vue **qualitatif**, avec les critères suivants :
 - la situation de dépendance économique,
 - l'implication de l'administrateur concerné et son pouvoir décisionnel,
 - la durée et la continuité des relations d'affaires,
 - les conditions de marché.

La procédure de revue de la relation d'affaires est la suivante :

- la Directrice générale examine en amont chaque relation d'affaires pour en évaluer le caractère significatif au regard des critères arrêtés par le Conseil d'administration ;
- en cas de doute, la Directrice générale saisit le Président du Comité des rémunérations et des nominations qui décidera de l'opportunité de réunir le Comité ;
- par ailleurs, le Conseil d'administration examine chaque année l'indépendance des administrateurs sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations.

Le Conseil d'administration a, conformément aux recommandations précitées de l'article 10.4 du code AFEP-MEDEF, lors de sa séance du 8 décembre 2022, réexaminé l'indépendance des administrateurs après avis du Comité des rémunérations et des nominations.

Le Comité des rémunérations et des nominations a examiné les relations d'affaires pouvant exister entre la Société et les sociétés dans lesquelles ces administrateurs exercent des mandats et a ainsi constaté que les membres indépendants n'entretiennent pas de relations d'affaires ou pas de relations d'affaires significatives avec la Société.

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, a considéré que sept administrateurs étaient indépendants, à savoir M. Jean-Pierre Duprieu, M. Guillaume Bouhours, D^r Jean-François Brin, M^{me} Anne Lalou, M. Philippe Lévêque, D^r Markus Mûschenich et M^{me} Catherine Soubie, soit 64 % des administrateurs (les administrateurs représentant les salariés n'étant pas pris en compte dans ce pourcentage).

SYNTHÈSE DE LA SITUATION DE CHAQUE ADMINISTRATEUR AU REGARD DES CRITÈRES D'INDÉPENDANCE ÉNONCÉS DANS L'ARTICLE 10 DU CODE AFEP-MEDEF ⁽¹⁾

	1	2	3	4	5	6	7	8	Qualification retenue
	Salarié ou mandataire social	Mandats croisés	Relations d'affaires significatives	Lien familial	Commissaires aux comptes	Durée de mandat > 12 ans	Statut du DMS non-exécutif	Statut de l'actionnaire important	
Jean-Pierre Duprieu	●	●	●	●	●	●	●	●	Indépendant
Sophie Boissard	● ⁽²⁾	●	●	●	●	●	●	●	Non indépendante
Philippe Dumont	●	●	●	●	●	●	●	● ⁽³⁾	Non indépendant
Predica (Florence Barjou)	●	●	●	●	●	●	●	●	Non indépendant
Holding Malakoff Humanis (Anne Ramon)	●	●	●	●	●	●	●	●	Non indépendant
Jean-François Brin	●	●	●	●	●	●	●	●	Indépendant
Guillaume Bouhours	●	●	●	●	●	●	●	●	Indépendant
Anne Lalou	●	●	●	●	●	●	●	●	Indépendante
Philippe Lévêque	●	●	●	●	●	●	●	●	Indépendant
Markus Müschenich	●	●	●	●	●	●	●	●	Indépendant
Catherine Soubie	●	●	●	●	●	●	●	●	Indépendante
Marie-Christine Leroux ⁽⁴⁾					N/A				Représentant les salariés
Gilberto Nieddu ⁽⁴⁾					N/A				Représentant les salariés

(1) Dans ce tableau de synthèse, ● représente un critère d'indépendance satisfait et ○ représente un critère d'indépendance non satisfait.

(2) M^{me} Sophie Boissard exerce les fonctions de Directrice générale de Korian depuis le 26 janvier 2016.

(3) M. Philippe Dumont est Directeur général adjoint de Crédit Agricole, en charge des assurances, société mère de Predica, actionnaire à plus de 10 % de la Société, et Directeur Général de Crédit Agricole Assurances.

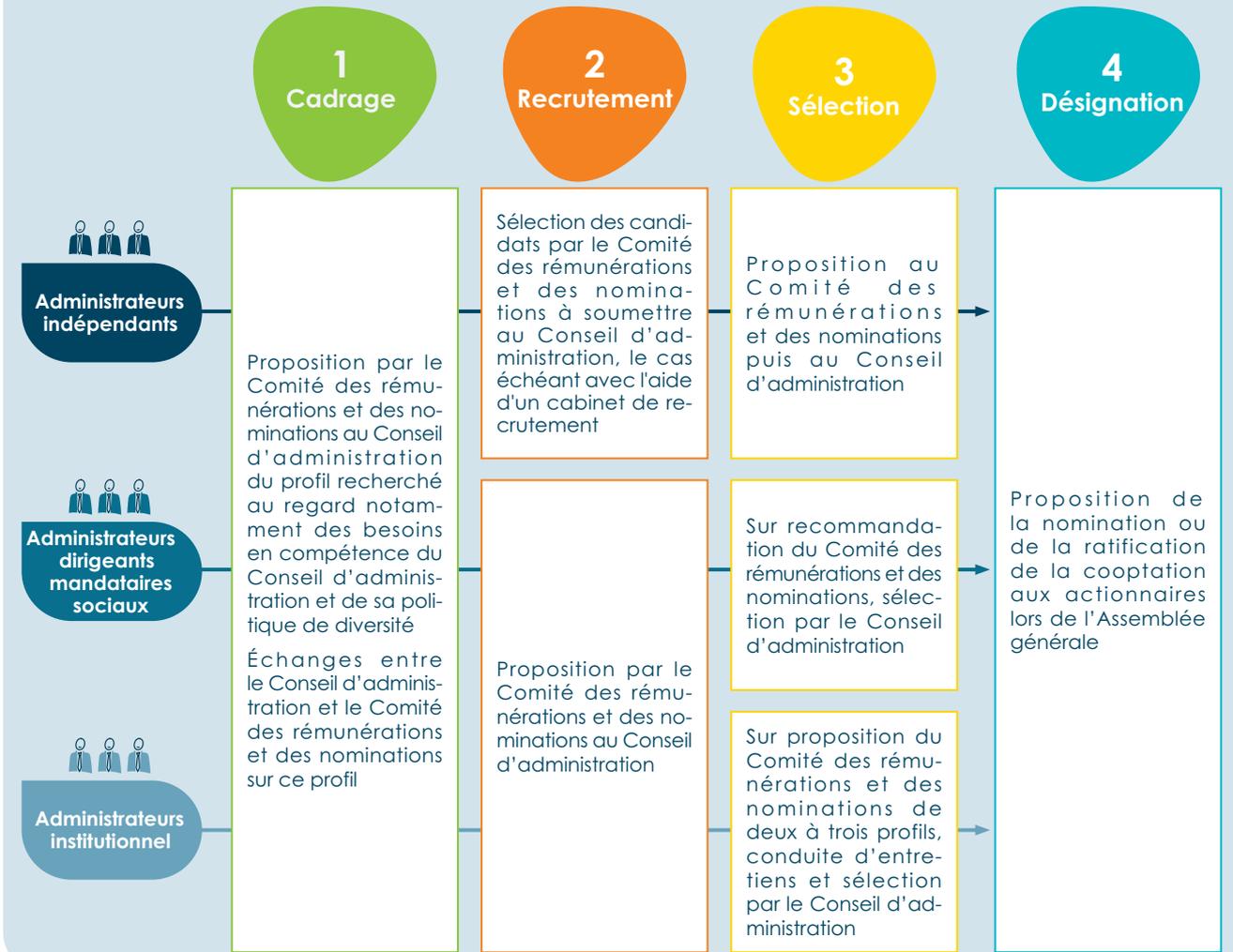
(4) Conformément à l'article 10.3 du code AFEP-MEDEF, les administrateurs représentant les salariés ne sont pas pris en compte dans le calcul du pourcentage d'indépendance du Conseil d'administration.

Il est par ailleurs précisé que M^{me} Anne Lalou, M. Philippe Lévêque et M^{me} Catherine Soubie, administrateurs indépendants, président respectivement le Comité des rémunérations et des nominations, le Comité éthique, qualité et RSE et le Comité d'audit.

4.1.3.1.4 Processus de nomination et d'intégration

PROCESSUS DE NOMINATION D'UN NOUVEL ADMINISTRATEUR

Parmi les membres du Conseil d'administration de Korian, il existe quatre catégories d'administrateurs : indépendants, dirigeants mandataires sociaux, institutionnels et représentant les salariés. Pour chacun, il existe un processus de nomination spécifique.



PROCESSUS DE NOMINATION DES ADMINISTRATEURS REPRÉSENTANT LES SALARIÉS



* La représentativité est appréciée selon les suffrages au premier tour des élections mentionnées aux articles L. 2122-1 et L. 2122-4 du Code du travail dans la Société et ses filiales, directes ou indirectes, dont le siège social est fixé sur le territoire français.

PARCOURS D'INTÉGRATION

Les administrateurs suivent un parcours d'intégration en quatre étapes :

- (i) le Secrétaire du Conseil d'administration leur remet les documents nécessaires à leur prise de fonction (statuts de la Société, Règlement intérieur, Document d'enregistrement universel, rapport financier semestriel, charte de déontologie boursière, Charte éthique, procès-verbaux du Conseil d'administration et du ou des Comité(s) dont ils sont membres, communiqués de presse de la Société pour l'année en cours, cartographie des risques, organigramme du Groupe, engagements ESG du Groupe, etc.) dans le cadre d'une présentation du fonctionnement du Conseil d'administration et de ses Comités ;
- (ii) ils rencontrent les principaux dirigeants du Groupe et les membres du Comité de Direction Générale ;
- (iii) ils visitent des sites dans les pays d'implantation du Groupe et bénéficient d'une présentation des métiers ; et

- (iv) ils bénéficient de formations dédiées sur les principaux points suivis par le ou les comités dont ils sont membres.

Chaque nouvel administrateur peut bénéficier, s'il le juge nécessaire, d'une formation complémentaire sur les spécificités de l'entreprise, ses métiers et son activité.

DURÉE DES MANDATS

Conformément aux recommandations du code AFEP-MEDEF qui précisent que la durée du mandat des administrateurs ne doit pas excéder quatre ans, la durée statutaire du mandat d'administrateur de la Société est de trois ans, avec un échelonnement des mandats et un renouvellement par tiers. La durée du mandat d'administrateur représentant les salariés est également de trois ans. Ses fonctions prennent fin à l'issue de l'Assemblée générale des actionnaires ayant statué sur les comptes de l'exercice écoulé et tenue dans l'année au cours de laquelle expire son mandat.

Le tableau ci-après précise la durée des fonctions de chaque administrateur :

Administrateurs dont le mandat expire à l'issue de l'Assemblée générale statuant sur les comptes de l'exercice 2022	Administrateurs dont le mandat expire à l'issue de l'Assemblée générale statuant sur les comptes de l'exercice 2023	Administrateurs dont le mandat expire à l'issue de l'Assemblée générale statuant sur les comptes de l'exercice 2024
Sophie Boissard	Predica, représentée par Florence Barjou	Jean-Pierre Duprieu (Président du Conseil d'administration)
Philippe Dumont	Holding Malakoff Humanis, représentée par Anne Ramon	Jean-François Brin (administrateur indépendant)
Guillaume Bouhours (administrateur indépendant)	Catherine Soubie (administratrice indépendante)	Anne Lalou (administratrice indépendante)
Markus Mutschenich (administrateur indépendant)	-	Philippe Lévêque (administrateur indépendant)
-	-	Marie-Christine Leroux (administratrice représentant les salariés) ⁽¹⁾
-	-	Gilberto Nieddu (administrateur représentant les salariés) ⁽²⁾

(1) M^{me} Marie-Christine Leroux a été désignée par l'organisation syndicale la plus représentative, au sens de la législation applicable, suivant les modalités décrites dans le point « La représentation des salariés » au paragraphe 4.1.3.1.1 du présent Document d'enregistrement universel.

(2) M. Gilberto Nieddu a été désigné par le Comité d'entreprise européen, suivant les modalités décrites dans le point « La représentation des salariés » au paragraphe 4.1.3.1.1 du présent Document d'enregistrement universel.

FOCUS : ÉVOLUTION DE LA COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION PROPOSÉE À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2023

Il sera proposé à l'Assemblée générale 2023 le renouvellement du mandat d'administrateur de :

- Mme Sophie Boissard, également Directrice générale ;
- M. Philippe Dumont ;
- M. Guillaume Bouhours, administrateur indépendant ; et
- D^r Markus Muschenich, administrateur indépendant ;

pour une durée de trois ans expirant à l'issue de l'Assemblée générale des actionnaires appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2025.

À la clôture de l'Assemblée générale 2023, et sous réserve de l'approbation par cette Assemblée du renouvellement des mandats des administrateurs tel que proposé par le Conseil d'administration, le Conseil d'administration serait donc composé à 45 % de femmes et à 64 % d'administrateurs indépendants.

4.1.3.2 Organisation, fonctionnement et activités du Conseil d'administration

4.1.3.2.1 Missions et attributions du Conseil d'administration

RÔLE DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le Conseil d'administration détermine les orientations de l'activité de la Société et veille à leur mise en œuvre, conformément à son intérêt social. Pour ce faire, il prend en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité. Sous réserve des pouvoirs expressément attribués aux Assemblées d'actionnaires et dans la limite de l'objet social, il se saisit de toute question intéressant la bonne marche de la Société et règle par ses délibérations les affaires qui la concernent. À ce titre, il opère les vérifications qu'il juge opportunes, à toute époque de l'année. Il peut se faire communiquer par la Direction générale tous les documents qu'il estime utiles à l'accomplissement de sa mission. Le Conseil d'administration revoit les communiqués de presse financiers ainsi que les présentations faites à la société française des analystes financiers (SFAF).

Par ailleurs, les membres du Conseil d'administration sont informés de l'évolution des marchés, de l'environnement concurrentiel et des principaux enjeux de la Société et du Groupe, notamment dans les domaines de l'éthique, de la qualité et de la RSE. Ils sont également informés de la situation financière, de la situation de trésorerie ainsi que des engagements de la Société.

Le Conseil d'administration veille à la qualité de l'information fournie aux actionnaires et au marché. Il examine régulièrement, en lien avec la stratégie qu'il a définie, les opportunités et les risques financiers, juridiques, opérationnels, sociaux et environnementaux ainsi que les mesures prises en conséquence. Il s'assure, le cas échéant, de la mise en place d'un dispositif de prévention et de détection de la corruption et du trafic d'influence ainsi que de la mise en œuvre d'une politique de non-discrimination et de diversité au sein des instances dirigeantes.

Les délégations et autorisations financières consenties au Conseil d'administration, suivant délibérations des Assemblées générales 2021 et 2022, sont décrites au paragraphe 7.2.3.1 du présent Document d'enregistrement universel.

DIALOGUE ACTIONNARIAT NOURRI

Depuis quatre ans, le Groupe s'est engagé dans un dialogue actionnarial nourri et proactif, dans une démarche d'amélioration continue de ses pratiques de gouvernance et ses engagements RSE.

La communauté financière a ainsi pu assister à des roadshows gouvernance, en présence du Président du Conseil d'administration, de l'équipe Relations Investisseurs et de la Secrétaire générale.

Ces échanges privilégiés et riches d'enseignements permettent au Conseil d'administration ainsi qu'à la Direction générale, de nourrir leurs réflexions sur un certain nombre de sujets en amont des Assemblées générales annuelles.

RÈGLES INTERNES RELATIVES AUX OPÉRATIONS NÉCESSITANT L'AUTORISATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

L'article 11.3 des statuts de la Société et l'article 1.4.2 du Règlement intérieur précisent les sujets devant être soumis à l'autorisation du Conseil d'administration :

- a) l'approbation du *business plan* stratégique de la Société et de ses avenants ultérieurs ;
- b) l'approbation du budget annuel ;
- c) la cession d'immeubles par nature d'une valeur supérieure à 15 millions d'euros par le Groupe ;
- d) la cession totale ou partielle de participations d'une valeur supérieure à 15 millions d'euros par le Groupe ;
- e) la conclusion d'emprunts d'un montant supérieur à 50 millions d'euros par le Groupe ;
- f) l'acquisition d'actifs (notamment entreprises ou titres de participations), d'une valeur d'entreprise supérieure à 15 millions d'euros par le Groupe ;
- g) tout investissement par le Groupe en dehors des activités/métiers préexistants du Groupe (apprécié au niveau local) ou dans un nouveau pays ;
- h) la conclusion d'un partenariat stratégique (y compris une prise de participation qui ne conférerait pas le contrôle au Groupe) qui peut avoir un impact structurant pour le Groupe ;
- i) la conclusion d'un accord transactionnel ou d'un compromis concernant un litige pour un montant supérieur à 5 millions d'euros du Groupe.

À titre d'exception, les opérations visées aux points :

- c), d), e) et f) ci-dessus ne nécessitent pas d'autorisation du Conseil d'administration lorsqu'elles sont réalisées entre sociétés du Groupe sauf (i) lorsque l'opération est réalisée par Korian SE et/ou (ii) en cas d'impact significatif sur le Groupe ;
- g), h) et i) ci-dessus ne nécessitent pas une autorisation du Conseil d'administration lorsqu'elles sont réalisées entre sociétés du Groupe.

Le Conseil d'administration se prononce également sur :

- les cautions, avals et garanties donnés par la Société, dans les conditions prévues par l'article L. 225-35 alinéa 4 du Code de commerce ; et
- les conventions visées aux articles L. 225-38 et suivants du Code de commerce.

4.1.3.2.2 Règlement intérieur du Conseil d'administration

Le Règlement intérieur précise à la fois le fonctionnement du Conseil d'administration et les règles de bonne conduite devant être respectées par ses membres. Le but est d'assurer une grande transparence et une bonne gouvernance d'entreprise et de lui permettre de remplir efficacement sa mission de contrôle conformément aux règles de place communément admises. Ce règlement rappelle notamment :

- les devoirs des administrateurs et les règles déontologiques à respecter, notamment en matière de prévention des conflits d'intérêts, détention de titres de la Société, loyauté, diligence, confidentialité et information ;
- la fréquence des réunions et leurs modalités (moyens de télécommunication et de visioconférence notamment) ;
- les attributions du Conseil d'administration ;
- les règles de fonctionnement des Comités du Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration actualise régulièrement son Règlement intérieur. La dernière mise à jour date du 28 juin 2022 afin de l'adapter à la nouvelle forme sociale de Korian, postérieurement à l'approbation de la transformation en société européenne par l'Assemblée générale 2022.

Conformément aux recommandations du code AFEP-MEDEF, ledit Règlement intérieur est en libre accès sur le site Internet de la Société (www.korian.com).

4.1.3.2.3 Fonctionnement du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration se réunit aussi souvent que nécessaire et au moins une fois par trimestre. Les administrateurs sont convoqués à ces séances par tout moyen. Les réunions du Conseil d'administration ont lieu au siège social ou en tout autre lieu précisé lors de la convocation. Le Président du Conseil d'administration fait office de Président de séance.

Afin de faciliter les réunions du Conseil d'administration et d'accroître son efficacité, le Règlement intérieur stipule également que les réunions du Conseil d'administration peuvent, sous certaines conditions, utiliser des moyens de télécommunication ou de visioconférence. Cela permet à un ou plusieurs membres qui ne pourraient pas se déplacer d'y participer (à l'exception des réunions consacrées aux

décisions pour lesquelles le Code de commerce interdit l'utilisation de ces techniques).

Conformément à l'article L. 225-37 du Code de commerce tel que modifié par la loi n° 2019-744 du 19 juillet 2019, les statuts de la Société prévoient également la possibilité pour le Conseil d'administration de prendre certaines décisions par consultation écrite.

Le Conseil d'administration peut se réunir et statuer aux conditions de quorum et de majorité prévues par la loi. Le Président ne dispose pas d'une voix prépondérante en cas de partage des voix.

Les procès-verbaux des réunions du Conseil d'administration sont conservés et tenus dans les conditions prévues par les dispositions réglementaires en vigueur ; les copies ou extraits sont certifiés conformément à la loi.

RÉUNIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION HORS LA PRÉSENCE DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX (EXECUTIVE SESSIONS)

Au moins une réunion du Conseil d'administration se tient chaque année hors la présence de la Directrice générale, seule dirigeante mandataire sociale exécutive.

De telles *executive sessions* se sont tenues le 31 mars 2022 ainsi que le 3 mars 2023.

FOCUS : SÉMINAIRES STRATÉGIQUES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Chaque année le Conseil d'administration tient deux séminaires stratégiques, généralement l'un hors les murs et l'autre au siège de la Société.

En janvier 2022, les administrateurs se sont rendus dans une colocation Ages & Vie à l'occasion d'un séminaire stratégique consacré aux nouvelles activités du Groupe au service de la prise en charge de nos aînés ainsi qu'aux outils digitaux innovants au service des soignants et des résidents. À cette occasion, les administrateurs ont rencontré les fondateurs et dirigeants d'Ages & Vie dans le bassin historique du groupe Ages & Vie, Besançon. Ils ont eu l'occasion de visiter en petits groupes et dans le strict respect des mesures sanitaires, deux établissements Ages & Vie situés autour de Besançon et de dialoguer avec les responsables des établissements ainsi qu'avec quelques résidents. Ce séminaire a également été l'occasion de s'entretenir avec le Directeur général développement Groupe et nouveaux pays accompagné d'un membre de son équipe au sujet des nouvelles activités du Groupe au service de la prise en charge de nos aînés et avec la Directrice des systèmes d'information et de la transformation digitale Groupe accompagnée de membres de son équipe au sujet des outils digitaux innovants au service des soignants et des résidents du Groupe.

En octobre 2022, les administrateurs se sont réunis en séminaire stratégique à Munich, au siège de Korian Allemagne, deuxième pays d'implantation du Groupe en Europe. Ce séminaire stratégique, consacré au développement des activités du Groupe en Allemagne, a été l'occasion pour les administrateurs d'échanger avec les responsables de la maison de retraite Karlsfeld Haus sur le parcours de prise en charge des résidents. Les administrateurs se sont ensuite entretenus sur le fonctionnement local du soin au service des personnes âgées avec le Directeur général de Korian Allemagne ainsi que sur la stratégie du Groupe en Allemagne.

En janvier 2023, le séminaire stratégique a permis aux administrateurs de se consacrer aux activités de santé en France. Les administrateurs se sont réunis à la Clinique Incea du Perreux-sur-Marne. Après avoir pu échanger avec les responsables de la clinique sur leurs expériences en tant que professionnels de santé et visiter les installations de la clinique, les administrateurs se sont entretenus avec le Directeur général de Korian France sur la stratégie de transformation et de repositionnement des activités de santé initiée depuis 2016. Les administrateurs ont également pu s'entretenir avec l'équipe en charge de la restauration de la clinique autour d'un déjeuner préparé sur place par l'équipe.

Échanges entre le Conseil d'administration, le Comité de Direction Générale et le Top Management

Dans le cadre des travaux du Conseil d'administration et de ses Comités, ses membres sont en lien avec les membres du Comité de Direction Générale et les principaux membres du *Top Management* compétents sur les dossiers examinés. Ces derniers assistent aux réunions du Conseil d'administration et/ou de ses Comités afin de présenter, aux

côtés de la Directrice générale, les sujets et d'apporter toutes précisions utiles aux membres du Conseil d'administration et des Comités. Chaque Président de Comité du Conseil d'administration prépare en amont la réunion avec le ou les membres du Comité de Direction Générale référents qui sont également invités à assister au Comité concerné.

La présence de la Directrice générale au sein du Conseil d'administration offre une plus grande proximité du Conseil avec les équipes de direction et une meilleure efficacité de la gouvernance. La Directrice générale tient par ailleurs le Conseil d'administration informé de la marche des affaires de

la Société, y compris, en tant que de besoin, en dehors des réunions plénières du Conseil d'administration et de ses Comités. Enfin, à ces interactions s'ajoutent des rencontres informelles régulières : visites de site ou séminaires stratégiques du Conseil d'administration.

4.1.3.2.4 Taux de présence et principaux travaux du Conseil d'administration

Au cours de l'exercice 2022, le Conseil d'administration s'est réuni à treize reprises et le taux de participation global des administrateurs à ces réunions a été de 92 %. Ce taux est très élevé malgré la convocation de plusieurs réunions extraordinaires à bref délai.

Taux individuel de participation des administrateurs aux réunions du Conseil d'administration

Administrateurs

Jean-Pierre Duprieu (Président)	100 %
Sophie Boissard	100 %
Predica (représentée par Florence Barjou ⁽¹⁾)	58 % ⁽¹⁾
Philippe Dumont	83 %
Holding Malakoff Humanis (représentée par Anne Ramon)	92 %
Guillaume Bouhours	92 %
Jean-François Brin	100 %
Anne Lalou	100 %
Philippe Lévêque	100 % ⁽²⁾
Markus Mutschenich	92 %
Catherine Soubie	100 %
Marie-Christine Leroux	100 %
Gilberto Nieddu	100 % ⁽³⁾
Markus Rückerl	88 % ⁽⁴⁾

(1) Ce taux de présence s'explique par la période de transition entre M^{me} Françoise Debrus, ayant fait valoir ses droits à la retraite, et M^{me} Florence Barjou en tant que représentant permanent de Predica. Depuis sa désignation en cette qualité au 1^{er} mars 2022, M^{me} Florence Barjou a manqué une réunion du Conseil d'administration sur les huit qui se sont tenues entre le 1^{er} mars 2022 et le 31 décembre 2022.

(2) À compter de sa nomination en date du 22 juin 2022.

(3) À compter de sa nomination en date du 29 juin 2022.

(4) Jusqu'à son départ du Groupe le 31 mai 2022.

Lors de ces réunions, le Conseil d'administration et ses Comités spécialisés ont mené l'ensemble des travaux qui leur incombent au titre de leurs missions suivant le plan de travail fixé en fin d'année 2021 et en y ajoutant des sujets d'intérêts pour le Conseil d'administration et ses Comités spécialisés au gré de l'évolution de l'activité et de l'actualité. Le schéma ci-après présente les principaux domaines de travail du Conseil d'administration et de ses Comités ainsi que les interactions entre les différents Comités. Les administrateurs ont de nombreux échanges informels en amont des réunions des Comités afin d'échanger sur les sujets évoqués au sein de chaque Comité. Certains administrateurs sont membres de

plusieurs Comités ce qui leur permet d'assurer une fluidité dans la communication. Par ailleurs, M. Jean-Pierre Duprieu, Président du Conseil d'administration, assiste à l'ensemble des réunions des Comités spécialisés ce qui permet de maintenir un échange constant d'informations.

Les Comités spécialisés rendent compte de leurs travaux au Conseil d'administration dont ils préparent les réunions et auquel ils font des propositions. La qualité des travaux et recommandations des Comités spécialisés a contribué à éclairer et fluidifier la prise de décision du Conseil d'administration.

Principaux travaux du Conseil d'administration et de ses Comités *

Conseil d'administration			
<ul style="list-style-type: none"> Résultats de la Société Gestion des risques, contrôle interne et audit interne Audit et relations avec les auditeurs externes Gestion financière Gouvernance Nomination Rémunération Investissement Stratégie Éthique Qualité Stratégie et indicateurs ESG Situation sanitaire Assemblée générale annuelle : convocation et arrêté de l'ordre du jour, des projets de résolutions et des rapports du Conseil d'administration Proposition de nomination d'un nouvel administrateur indépendant Point sur les objectifs et prévisions et revue du plan stratégique « Beyond³ » Émission de contrats de crédit "Schuldschein" pour environ 200 M€ Acquisition de IHG en Italie et de Grupo 5 en Espagne Transformation de la forme sociale de Korian en société européenne Suivi des travaux en vue de l'adoption de la qualité de société à mission Suivi des débats relatifs au modèle de prise en charge du Grand Âge des maisons de retraite médicalisées 			
Comité d'audit	Comité des rémunérations et des nominations	Comité d'investissement	Comité Éthique, Qualité et RSE
<p>Résultats de la Société</p> <ul style="list-style-type: none"> Examen et arrêté des comptes annuels et des comptes consolidés 2021 et du rapport de gestion Affectation du bénéfice et fixation du dividende Arrêté des comptes et du rapport financier semestriels 2022 Approbation des documents de gestion prévisionnelle Avis et rapports des Commissaires aux comptes Communication financière (SFAF et communiqués de presse) <p>Gestion des risques, contrôle interne et audit interne</p> <ul style="list-style-type: none"> Examen et suivi de l'audit et du contrôle internes Information sur la politique achat Mise à jour de la cartographie des risques Cybersécurité <p>Audit et relations avec les auditeurs externes</p> <ul style="list-style-type: none"> Examen annuel des conventions réglementées nouvelles ou maintenues Revue des conventions et engagements courants et conclus à des conditions normales Approbation des services autres que la certification des comptes <p>Gestion financière</p> <ul style="list-style-type: none"> Arrêté du budget annuel Examen des garanties octroyées par Korian SE au cours de l'année 2021 Autorisation des cautions, avals et garanties Stratégie de financement, d'endettement et de liquidités et suivi de la situation de marché Forecast Calendrier des fenêtres négatives 2022 Calendrier de communication financière pour 2022/2023 	<p>Gouvernance</p> <ul style="list-style-type: none"> Évaluation annuelle du fonctionnement du Conseil d'administration Rapport sur le gouvernement d'entreprise Plan de succession des dirigeants mandataires sociaux Indépendance des administrateurs Évaluation et politique de diversité du Conseil d'administration et des instances dirigeantes Présentation de la synthèse des roadshows gouvernance <p>Nomination</p> <ul style="list-style-type: none"> Politique Ressources Humaines Revue de la politique de gestion des talents et des hauts potentiels Revue du plan de succession des fonctions clés Revue des mandats des administrateurs expirant lors de l'Assemblée générale 2022 et formulation de propositions de renouvellement Revue de la matrice de compétences du Conseil <p>Rémunération</p> <ul style="list-style-type: none"> Arrêté de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux Arrêté de la rémunération des administrateurs Information sur la rémunération des principaux dirigeants et salariés du Groupe Mise en place et suivi des plans d'attribution gratuite d'actions Suivi de la procédure de qualification du caractère significatif de la relation d'affaires avec les administrateurs indépendants Proposition de nomination d'un nouvel administrateur Revue de la composition des Comités du Conseil d'administration 	<p>Investissement</p> <ul style="list-style-type: none"> Suivi des acquisitions et des investissements immobiliers Suivi et retour d'expérience des intégrations des acquisitions Examen du Pipeline investissements, des principaux projets d'acquisition et d'investissements immobiliers <p>Stratégie</p> <ul style="list-style-type: none"> Examen des perspectives stratégiques de développement du Groupe Examen de la stratégie de gestion du portefeuille 	<p>Éthique</p> <ul style="list-style-type: none"> Suivi des alertes éthiques et des processus mis en place Suivi du plan éthique et compliance au niveau du Groupe <p>Qualité</p> <ul style="list-style-type: none"> Suivi des indicateurs (KPI) Groupe et des EIG Résultats de l'enquête annuelle « Satisfaction » des familles en 2022 Suivi des audits de qualité dits « 360° » en 2021 et 2022 Suivi du déploiement de la certifications ISO 9001 des établissements du Groupe Suivi des réclamations des proches <p>RSE</p> <ul style="list-style-type: none"> Examen des indicateurs (KPIs) RSE Suivi des réalisations pour les 15 engagements RSE Présentation de l'évolution réglementaire sur la taxinomie européenne Suivi de la feuille de route carbone et Plan climat <p>Situation sanitaire</p> <ul style="list-style-type: none"> Suivi de la situation sanitaire
<ul style="list-style-type: none"> Suivi de la situation de marché (inflation, guerre en Ukraine) Émission de contrats de crédit "Schuldschein" pour environ 200 M€ 	<ul style="list-style-type: none"> Lancement d'un plan d'actionnariat salarié Révision des modalités de rémunération des administrateurs et de la politique de rémunération de la Directrice générale 	<ul style="list-style-type: none"> Examen et suivi des acquisitions de IHG (Italie) et de Grupo 5 (Espagne) Examen de la stratégie de détention immobilière Examen des stratégies de diversification du Groupe 	<ul style="list-style-type: none"> Suivi des travaux du Conseil des Parties Prenantes France Suivi des travaux en vue de l'adoption de la qualité de société à mission Suivi de la stratégie de marque du Groupe

Thématiques récurrentes
Thématiques ponctuelles

* Liste non exhaustive

Point d'interaction entre les Comités

- Comité d'audit
- Comité des rémunérations et des nominations
- Comité d'investissement
- Comité éthique, qualité et RSE

FOCUS : LA PARITÉ AU SEIN DU TOP MANAGEMENT

La promotion de la diversité et de la parité est au cœur des politiques Ressources Humaines du Groupe. Elle se traduit par de nombreux engagements et accords au sein du Groupe. En 2022, le Groupe a articulé sa politique de diversité des instances dirigeantes autour de six objectifs principaux, **visant la parité du Top Management du Groupe à horizon 2023**. Le Groupe :

1. a créé en 2019 un « club des dirigeantes Korian », chargé de promouvoir la mixité dans toutes les politiques de l'entreprise, devenu le « Korian Women's Club » en 2021, ce réseau travaille notamment sur les questions de *leadership* et *empowerment* des femmes ;
2. intègre dans le fonctionnement des comités carrière de la Société, la détection précoce et systématique des femmes à potentiel, dans l'optique de féminiser les plans de succession, notamment sur les postes à responsabilité opérationnelle ;
3. assure la présence d'au moins une femme dans les candidats internes ou externes présélectionnés pour un poste de dirigeant ;
4. systématise les enquêtes et études salariales internes et externes permettant de comparer les rémunérations par sexe pour un même poste de dirigeant ;
5. participe de manière proactive aux observatoires de la diversité dans les pays où le Groupe est implanté et

activement aux mouvements de promotion des femmes dans les postes à hautes responsabilités. À ce titre, Korian a adhéré en 2020 au programme « WEP » (*Women Empowerment Principles* ou Principes d'autonomisation des femmes) de l'ONU. Il a choisi trois des sept thématiques de travail autour de (i) la santé-sécurité des femmes au travail, (ii) la formation qualifiante des femmes et (iii) la communication sur les progrès en matière d'égalité femmes-hommes. De même, le Comité de la société européenne du Groupe est régulièrement informé de l'application du programme « WEP » ;

6. inscrit dans sa politique ESG un plan d'action du *Top Management* en direction des femmes, sous forme de programmes et d'actions de solidarité portés par la Fondation Korian et la Fondation Korian Allemagne.

La politique de parité au sein des instances dirigeantes correspond à l'un des deux objectifs RSE qui figurent dans les plans d'attribution gratuite d'actions de l'entreprise. À fin décembre 2022, Korian dépasse son objectif de 50% de femmes dans le *Top Management*.

Cadres dirigeants	% de femmes
Comité de Direction Générale	21 %
Cadres dirigeants/ <i>Top Management</i>	56 %
Directeurs d'établissements	69 %



4.1.3.2.5 Évaluation du Conseil d'administration

Conformément aux recommandations de l'article 11 du code AFEP-MEDEF, le Règlement intérieur prévoit, dans son article 1.8.5, que le Conseil d'administration évalue annuellement son fonctionnement. Il s'ensuit un débat en séance. Par ailleurs, le Comité des rémunérations et des nominations, dirige au moins tous les trois ans une évaluation externe avec l'aide d'un consultant indépendant. Pour l'année 2022, le Comité des rémunérations et des nominations a mené l'évaluation du Conseil d'administration avec l'aide d'un consultant indépendant.

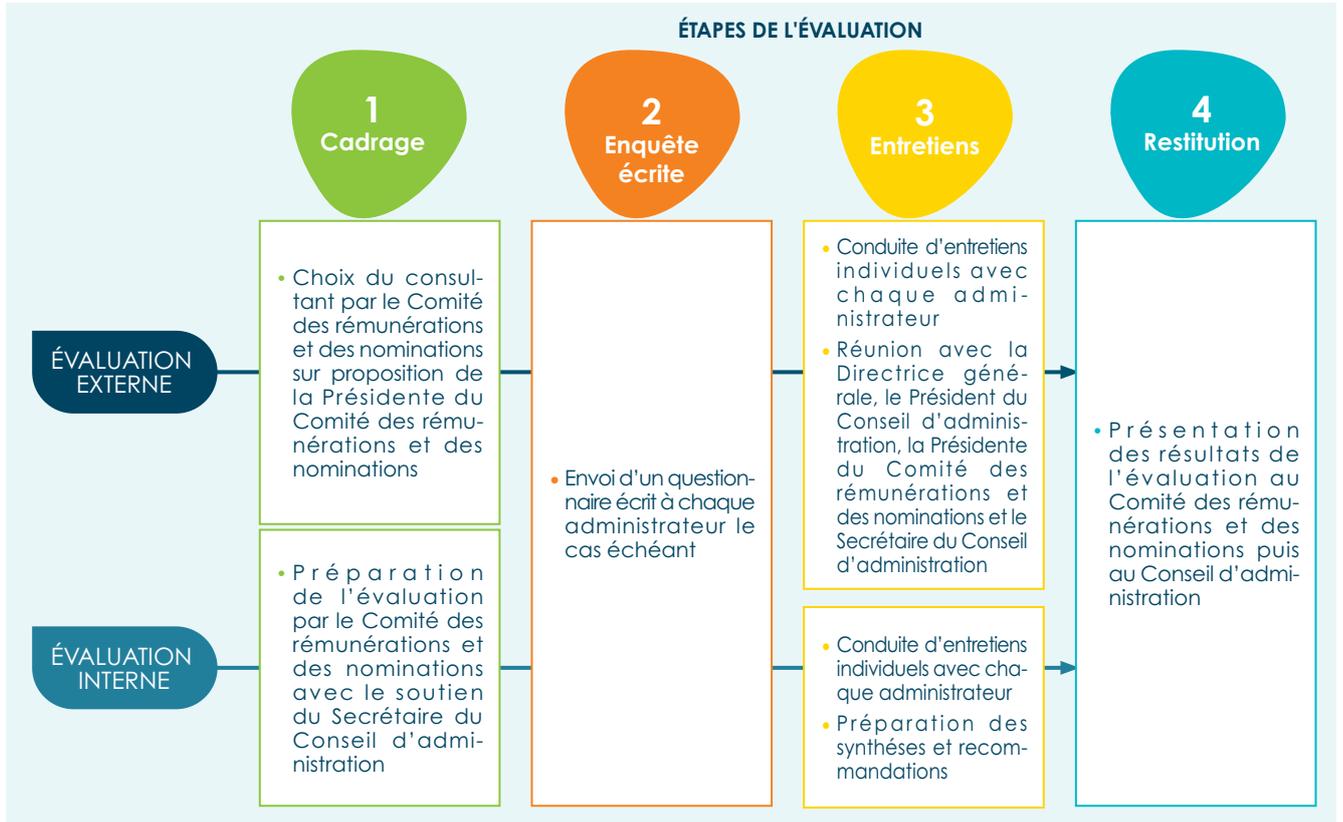
Cette évaluation s'est avérée satisfaisante à plusieurs égards :

- elle a fait ressortir la satisfaction très positive du fonctionnement du Conseil d'administration et de ses Comités ; et
- la composition du Conseil d'administration est jugée très équilibrée et bien structurée dans le cadre d'un système de gouvernance globale qui s'est avéré efficace et dynamique.

La prochaine évaluation sera réalisée pour 2023 sur la base d'un questionnaire interne, sous la direction du Comité des rémunérations et des nominations, avec le soutien du Secrétariat du Conseil d'administration.

Évaluation du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration procède annuellement à une évaluation de son fonctionnement. Tous les trois ans au moins, cette évaluation est menée avec l'aide d'un consultant indépendant.



CONCLUSIONS DES ÉVALUATIONS DE 2021 ET 2022

	2021/2022 (rappel)	2022/2023
OBSERVATIONS	<ul style="list-style-type: none"> Satisfaction très positive du fonctionnement du Conseil d'administration et de ses Comités Appréciation de la dynamique des réunions et des échanges lors des séminaires stratégiques 	<ul style="list-style-type: none"> Efficacité reconnue du fonctionnement et de la dynamique du Conseil d'administration et de ses Comités Forte implication du Conseil et des Comités et traitement approfondi des aspects extra-financiers de l'activité du Groupe
AXES DE TRAVAIL	<ul style="list-style-type: none"> Souhait de renforcer les échanges sur les sujets ESG Renforcement du dispositif de la formation des administrateurs 	<ul style="list-style-type: none"> Renforcement de l'internationalisation du Conseil Trajectoire financière long terme dans le cadre du projet de passage à la qualité de société à mission
ACTIONS PRISES	<ul style="list-style-type: none"> Renforcement de la compétence ESG du Conseil et du Comité éthique, qualité et RSE par la nomination de M. Philippe Lévêque lors de l'Assemblée générale 2022 Augmentation du nombre de réunions du Comité éthique, qualité & RSE et mise en place d'un plan de formation des administrateurs sur des sujets ESG et Standard Qualité du Groupe Amélioration continue de la dynamique des Comités 	<ul style="list-style-type: none"> Travail approfondi sur le plan de succession des administrateurs au regard des échéances de mandats dans les prochaines années Points réguliers lors des réunions du Conseil et des Comités sur la trajectoire financière long terme dans le cadre du projet d'adoption de la qualité de société à mission Renforcement des formations et présentations sur les sujets ESG

4.1.3.3 Comités du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration a mis en place quatre Comités spécialisés : le Comité d'audit, le Comité des rémunérations et des nominations, le Comité d'investissement et le Comité éthique, qualité et RSE. Les membres des Comités sont, sauf exception, désignés pour la durée de leur mandat d'administrateur.

Dans le contexte lié aux débats relatifs au secteur des maisons de retraite médicalisées en France qui a suivi la publication du livre de M. Victor Castanet *Les Fossoyeurs* en janvier 2022, le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 9 février 2022, a pris la décision de créer un Comité *ad hoc* afin de faciliter le suivi de ces débats et de leurs suites. Ce Comité s'est réuni à cinq reprises entre le 14 février 2022 et le 25 mars 2022 puis son activité a été suspendue le 25 mars 2022 et les sujets ont été intégrés aux travaux du Conseil d'administration et des différents Comités, en fonction de leurs domaines respectifs de compétences.

Les Comités jouent un rôle d'étude et de préparation des délibérations du Conseil d'administration et soumettent à ce dernier leurs avis, propositions ou recommandations dans leur domaine de compétence. Les Comités sont force de propositions, mais n'ont, sauf exception légale, aucun pouvoir de décision.

Les Comités peuvent, dans l'exercice de leurs attributions, après en avoir informé le Président du Conseil d'administration, procéder ou faire procéder aux frais de la Société à toutes études susceptibles d'éclairer les délibérations du Conseil d'administration sur des sujets relevant de leur compétence. En cas de recours par les Comités aux services d'experts externes, les Comités doivent veiller à l'objectivité et à l'indépendance du conseil concerné. Ils rendent compte des avis obtenus.

Le Conseil d'administration désigne, parmi ses membres, les membres des Comités ainsi que les Présidents de ces derniers et fixe, le cas échéant, la durée du mandat des membres du Comité. Le Conseil d'administration peut à tout moment révoquer un membre du Comité ou son Président.

La présence d'au moins la moitié des membres d'un Comité est nécessaire pour la validité des réunions. Chaque membre peut se faire représenter par un autre membre. Les avis d'un Comité sont adoptés à la majorité des membres présents ou représentés.

La composition des Comités respecte les dispositions légales applicables ainsi que les recommandations du code AFEP-MEDEF.

➤ CHANGEMENTS INTERVENUS DANS LA COMPOSITION DES COMITÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2022 ET AU DÉBUT DE L'EXERCICE 2023

CHANGEMENTS INTERVENUS ENTRE LE 1^{ER} JANVIER ET LE 31 DÉCEMBRE 2022

	Fin des fonctions de membre du Comité	Fin du mandat d'administrateur	Nomination	Renouvellement
Comité d'audit	-	-	-	-
Comité des rémunérations et des nominations	-	-	Marie-Christine Leroux ⁽¹⁾ (8 décembre 2022)	-
Comité d'investissement	-	Markus Ruckerl ⁽¹⁾ (31 mai 2022 ⁽²⁾)	-	-
Comité éthique, qualité et RSE	-	-	Philippe Lévêque (Président) (22 juin 2022) Gilberto Nieddu ⁽¹⁾ (8 décembre 2022)	-
Comité <i>ad hoc</i> temporaire (activités suspendues le 25 mars 2022)	Jean-Pierre Duprieu (Président) Guillaume Bouhours Philippe Dumont Holding Malakoff Humanis, représentée par Anne Ramon Catherine Soubie	-	-	-

(1) Administrateur représentant les salariés.

(2) En raison de son départ du Groupe.

CHANGEMENTS INTERVENUS ENTRE LE 1^{ER} JANVIER 2023 ET LA DATE DE PUBLICATION DU PRÉSENT DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL

Aucun changement n'est intervenu dans la composition des Comités entre le 1^{er} janvier 2023 et la date de publication du présent Document d'enregistrement universel.

4.1.3.3.1 Comité d'audit

**ASSIDUITÉ DES MEMBRES DU COMITÉ D'AUDIT EN 2022**

Au cours de l'exercice 2022, le Comité d'audit s'est réuni à neuf reprises et le taux de participation global des administrateurs à ces réunions a été de 81 %. Ce taux est très élevé malgré la convocation de plusieurs réunions extraordinaires à bref délai.

Membres du Comité d'audit**Taux individuels de participation des membres aux réunions du Comité d'audit**

Membres du Comité d'audit	Taux individuels de participation des membres aux réunions du Comité d'audit
Catherine Soubie (Présidente) (administratrice indépendante)	100 %
Predica (représentée par Florence Barjou)	56 % ⁽¹⁾
Guillaume Bouhours (administrateur indépendant)	89 %

(1) Ce taux de présence s'explique par la période de transition entre M^{me} Françoise Debrus, ayant fait valoir ses droits à la retraite, et M^{me} Florence Barjou en tant que représentante permanente de Predica.

Les membres du Comité d'audit sont désignés, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, par le Conseil d'administration. Le Comité d'audit ne comprend aucun dirigeant mandataire social exécutif et se compose aux deux tiers d'administrateurs indépendants. La nomination du Président du Comité d'audit, qui doit être choisi parmi les administrateurs indépendants, est proposée par le Comité des rémunérations et des nominations et doit faire l'objet d'un examen particulier de la part du Conseil d'administration. Les membres du Comité d'audit disposent, de par leurs fonctions passées et/ou présentes, de compétences financières ou comptables leur permettant d'assurer leurs missions. À ce titre, la Société respecte les dispositions de l'article L. 823-19 du Code

de commerce, les recommandations figurant à l'article 17.1 du code AFEP-MEDEF ainsi que l'article 4.1 du Règlement intérieur.

Par ailleurs, le Directeur financier Groupe, la Directrice de l'audit et du contrôle interne Groupe, la Directrice du contrôle de gestion Groupe, la Directrice financement et relations investisseurs Groupe et la Secrétaire générale participent aux réunions du Comité selon les sujets à l'ordre du jour. Les Commissaires aux comptes sont invités et participent à de nombreuses réunions du Comité.

Le Président du Conseil d'administration et la Directrice générale participent à toutes les réunions du Comité sans en être membres.

MISSIONS ET ATTRIBUTIONS DU COMITÉ D'AUDIT

Le Comité d'audit est chargé notamment :

- d'examiner les méthodes comptables et les modalités d'évaluation des actifs du Groupe et d'assurer le suivi du processus d'élaboration de l'information financière ;
- d'examiner le périmètre des sociétés consolidées, et le cas échéant, les raisons pour lesquelles des sociétés n'y seraient pas incluses ;
- d'examiner le projet de budget de la Société et du Groupe ;
- d'examiner les projets de comptes sociaux et consolidés de la Société ainsi que les documents de gestion prévisionnelle et les rapports correspondants avant leur présentation au Conseil d'administration ;
- d'assurer la mise en place des règles de rotation des firmes et des principaux associés signataires conformément aux dispositions légales, notamment en pilotant la procédure de sélection des Commissaires aux comptes de la Société et en soumettant au Conseil d'administration le résultat de la procédure de sélection ;
- de suivre la réalisation de la mission des auditeurs légaux et de prendre connaissance des observations du Haut Conseil du commissariat aux comptes (H3C) ;
- d'examiner les conventions réglementées visées aux articles L. 225-38 et suivants du Code de commerce ;
- de préparer les décisions du Conseil d'administration en matière de suivi de l'audit interne ;
- d'assurer le contrôle de la gestion ainsi que la vérification de la fiabilité et de la clarté des informations qui seront fournies aux actionnaires et au marché ;
- d'assurer le suivi de l'efficacité des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques ;
- d'examiner les risques, les niveaux de risque et les procédures pour s'en prémunir ainsi que les engagements hors bilan significatifs ;
- d'examiner l'organisation et la mise en œuvre du dispositif en matière de conformité notamment en ce qui concerne la prévention de la corruption ; et
- d'examiner la conclusion d'un accord transactionnel ou d'un compromis concernant un litige pour un montant supérieur à 5 million d'euros du Groupe.

L'examen des comptes par le Comité d'audit s'accompagne de la présentation par les Commissaires aux comptes sur les points essentiels des résultats de l'audit légal et sur les options comptables retenues pour la Société. L'examen des comptes s'accompagne également d'une présentation du Directeur financier Groupe décrivant l'exposition aux risques, y compris ceux de nature sociale et environnementale, et les engagements hors bilan significatifs de la Société.

Le Comité d'audit veille à l'existence des systèmes de contrôle interne et de gestion des risques, à leur déploiement et à la mise en œuvre d'actions correctrices en cas de faiblesses ou d'anomalies significatives. Il doit être informé du programme d'audit interne et être destinataire des rapports d'audit interne ou d'une synthèse périodique de ces rapports.

Les Commissaires aux comptes portent à la connaissance du Comité d'audit les renseignements prévus par la loi, et notamment par l'article L. 823-16 du Code de commerce.

Le Comité d'audit entend régulièrement les Commissaires aux comptes, y compris hors la présence des dirigeants. C'est le cas, par exemple, lors des réunions traitant de l'examen du processus d'élaboration de l'information financière et de l'examen des comptes afin de rendre compte de l'exécution de leur mission et des conclusions de leurs travaux. Le Comité d'audit est ainsi informé :

- des principales zones de risques ou d'incertitudes sur les comptes identifiées par les Commissaires aux comptes ;
- de leur approche d'audit ; et
- des difficultés éventuellement rencontrées dans leur mission.

Le Comité d'audit doit également entendre le Directeur financier Groupe, la Directrice de l'audit et du contrôle interne Groupe, la Directrice du contrôle de gestion Groupe et la Directrice financement et relations investisseurs Groupe, y compris le cas échéant, hors la présence de la Direction générale.

Le Comité d'audit s'assure du respect des règles d'indépendance par les Commissaires aux comptes. Pour ce faire, il examine notamment les risques pesant sur cette indépendance et les mesures de sauvegarde prises pour atténuer ces risques. Il approuve en outre la fourniture des services autres que la certification des comptes par les Commissaires aux comptes de la Société dans le cadre défini par le H3C. Il s'assure enfin que le montant des honoraires versés par la Société et son Groupe – ou la part qu'ils représentent dans le chiffre d'affaires des cabinets et des réseaux – ne sont pas de nature à porter atteinte à l'indépendance des Commissaires aux comptes.

Par ailleurs, une fois par an, le Comité d'audit revoit l'approche d'audit basée sur une cartographie des risques, le plan d'audit ainsi que les ressources et le budget du Département de l'audit interne.

Le Comité d'audit est en outre régulièrement informé par la Directrice de l'audit et du contrôle interne Groupe du degré d'avancement et des résultats du plan d'audit annuel ; il est destinataire d'une synthèse périodique des rapports d'audit interne.

Enfin, le Comité d'audit a un accès direct permanent à la Directrice de l'audit et du contrôle interne Groupe et donne son avis sur l'organisation de ses services.

Les délais de mise à disposition et d'examen des comptes sont suffisants, conformément à la recommandation figurant à l'article 17.3 du code AFEP-MEDEF.

Le Comité d'audit rend compte au Conseil d'administration de ses travaux, exprime ses avis et suggestions qui lui semblent pertinents et porte à sa connaissance les points sur lesquels le Conseil d'administration doit statuer.

Le Comité d'audit a approuvé 16 services autres que la certification des comptes effectués par les Commissaires aux comptes entre novembre 2021 et décembre 2022 pour un montant total d'environ 454 611 euros.



4.1.3.3.2 Comité des rémunérations et des nominations



(1) Mme Marie-Christine Leroux a été désignée membre du Comité des rémunérations et des nominations par décision du Conseil d'administration du 8 décembre 2022.

(2) Mme Marie-Christine Leroux, administratrice représentant les salariés, n'est pas pris en compte pour ce calcul, conformément à l'article 10.3 du code Afep-Medef.

(3) Mme Marie-Christine Leroux, administratrice représentant les salariés, n'est pas pris en compte pour ce calcul, conformément à l'article L. 225-27-1 II du Code de commerce.

ASSIDUITÉ DES MEMBRES DU COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS ET DES NOMINATIONS EN 2022

Membre du Comité des rémunérations et des nominations	Taux individuels de participation des membres aux réunions du Comité des rémunérations et des nominations
Anne Lalou (Présidente) (administratrice indépendante)	100 %
Philippe Dumont	100 %
Catherine Soubie (administratrice indépendante)	100 %
Marie-Christine Leroux	N/A ⁽¹⁾

(1) Mme Marie-Christine Leroux a été désignée membre du Comité des rémunérations et des nominations par décision du Conseil d'administration du 8 décembre 2022. Aucune réunion dudit Comité ne s'est tenue en 2022 postérieurement à sa désignation.

Présidé par une administratrice indépendante, le Comité des rémunérations et des nominations ne comporte aucun dirigeant mandataire social exécutif. Il se compose aux deux tiers d'administrateurs indépendants ainsi que d'une administratrice représentant les salariés. À ce titre, la Société respecte les recommandations du code AFEP-MEDEF ainsi que l'article 3.1 du Règlement intérieur. Conformément aux articles 18.3 et 19.2 du code AFEP-MEDEF, sauf dans les cas où il est question de sa situation personnelle, la Directrice générale participe aux travaux du Comité des rémunérations et des nominations, notamment sur les sujets touchant aux principaux dirigeants non-mandataires sociaux.

Par ailleurs, sauf dans les cas où il est question de sa situation personnelle, le Président du Conseil d'administration participe aux travaux du Comité, notamment sur les sujets de nominations et de gouvernance.

Le Directeur des ressources humaines Groupe assiste également à toutes les réunions du Comité.

MISSIONS ET ATTRIBUTIONS DU COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS ET DES NOMINATIONS

Le Comité des rémunérations et des nominations est notamment chargé :

- d'émettre des propositions de candidatures d'administrateurs indépendants et d'organiser une procédure destinée à sélectionner les futurs administrateurs indépendants et réaliser ses propres études sur les candidats potentiels avant toute démarche auprès de ces derniers ;
- d'émettre des propositions de candidatures de membres ou de Président des Comités ;
- d'émettre un avis sur les propositions de nomination du Directeur général et, le cas échéant, des Directeurs généraux délégués ;
- d'émettre des propositions sur l'opportunité des renouvellements de mandats ;

- d'émettre des propositions au Conseil d'administration sur la rémunération des mandataires sociaux, en ce compris la Directrice générale, et, le cas échéant, des Directeurs généraux délégués ;
- de faire des propositions au Conseil d'administration quant aux programmes de *stock-options*, d'attribution gratuite d'actions ou autres plans au bénéfice des salariés et/ou des mandataires sociaux du Groupe et leurs règlements proposés par la Directrice générale ;
- d'émettre un avis sur l'enveloppe et la répartition de la rémunération annuelle des administrateurs ;
- de mener des réflexions et d'émettre des recommandations en matière de gouvernement d'entreprise, d'évolution des missions du Conseil d'administration et de ses Comités et d'éventuelles modifications à apporter aux statuts de la Société et/ou au Règlement intérieur ;
- d'examiner le rapport sur le gouvernement d'entreprise ; et
- d'être informé des politiques de Ressources Humaines ainsi que des plans de succession des fonctions clés.

Par ailleurs, il évalue périodiquement le fonctionnement du Conseil d'administration et a la charge de faire des propositions au Conseil d'administration après avoir examiné de manière circonstanciée tous les éléments qu'il doit prendre en compte dans sa délibération : équilibre souhaitable de la composition du Conseil d'administration au vu de la composition et de l'évolution de l'actionariat de la Société, de la répartition des hommes et des femmes au sein du Conseil d'administration, nationalité, expériences internationales, expertises, recherche et appréciation des candidats possibles.

Il examine chaque année la situation de chaque administrateur au cas par cas au regard des critères d'indépendance du code AFEP-MEDEF.

Le Comité des rémunérations et des nominations doit établir un plan de succession des dirigeants mandataires sociaux.

Enfin, il est informé par la Directrice générale de la politique des rémunérations des cadres lui reportant directement.

4.1.3.3 Comité d'investissement

COMITÉ D'INVESTISSEMENT

COMPOSITION



Predica
(Présidente)
(représentée par Florence Barjou)



Jean-Pierre Duprieu



Holding Malakoff Humanis
(représentée par Anne Ramon)



D' Jean-François Brin

4
ADMINISTRATEURS

1/2
D'INDÉPENDANTS

50%
DE FEMMES

PRINCIPALES COMPÉTENCES REPRÉSENTÉES



Stratégie / M&A



Secteur de la santé



RSE



Immobilier

6
RÉUNIONS

85%
TAUX D'ASSIDUITÉ

TRAVAUX DU COMITÉ

ASSIDUITÉ DES MEMBRES DU COMITÉ D'INVESTISSEMENT EN 2022

Membres du Comité d'investissement	Taux individuels de participation des membres aux réunions du Comité d'investissement
Predica (Présidente) (représentée par Florence Barjou ⁽¹⁾)	83 % ⁽¹⁾
Jean-Pierre Duprieu (administrateur indépendant)	100 %
Holding Malakoff Humanis (représentée par Anne Ramon)	67 % ⁽²⁾
Jean-François Brin (administrateur indépendant)	83 % ⁽²⁾
Markus Ruckerl ⁽³⁾	100 % ⁽³⁾

⁽¹⁾ À compter du 1^{er} mars 2022, date de sa désignation en qualité de représentante permanente de Predica en remplacement de Mme Françoise Debrus. À compter de cette désignation, Mme Florence Barjou a assisté et présidé l'ensemble des réunions du Comité d'investissement.

⁽²⁾ Le taux de 83 % correspond à une réunion manquée. Le taux de 67 % correspond à deux réunions manquées.

⁽³⁾ Jusqu'à son départ du Groupe le 31 mai 2022.

MISSIONS ET ATTRIBUTIONS DU COMITÉ D'INVESTISSEMENT

Le Comité d'investissement est chargé notamment d'examiner :

- les opérations d'acquisition ou de cession visées à l'article 11.3 des statuts de la Société et 1.4.2 du Règlement intérieur ;
- tout investissement par le Groupe en dehors des activités/métiers préexistants du Groupe (apprécié au niveau local) ou dans un nouveau pays ; et
- la conclusion d'un partenariat stratégique (y compris une prise de participation qui ne conférerait pas le contrôle au Groupe) qui peut avoir un impact structurant pour le Groupe.

À titre d'exception, les opérations visées ci-dessus ne nécessitent pas d'autorisation du Conseil d'administration lorsqu'elles sont réalisées entre sociétés du Groupe.

La Directrice générale participe à toutes les réunions du Comité. Les Directeurs généraux pays, le Directeur immobilier et développement Groupe, le Directeur financier Groupe, le Directeur général Développement Groupe et nouveaux pays, le Conseiller Développement international et le Directeur M&A et *international business development* Groupe sont conviés au Comité d'investissement selon les dossiers présentés.

4.1.3.3.4 Comité éthique, qualité et RSE



(1) M. Gilberto Nieddu a été désigné membre du Comité éthique, qualité et RSE par décision du Conseil d'administration du 8 décembre 2022.

(2) M. Gilberto Nieddu, administrateur représentant les salariés, n'est pas pris en compte pour ce calcul, conformément à l'article 10.3 du code Afep-Medef.

(3) M. Gilberto Nieddu, administrateur représentant les salariés, n'est pas pris en compte pour ce calcul, conformément à l'article L. 225-27-1 II du Code de commerce.

ASSIDUITÉ DES MEMBRES DU COMITÉ ÉTHIQUE, QUALITÉ ET RSE EN 2022

Membres aux réunions du Comité éthique, qualité et RSE	Taux individuels de participation des membres aux réunions du Comité éthique, qualité et RSE
Philippe Lévêque (Président)	100% ⁽¹⁾
Holding Malakoff Humanis (représentée par Anne Ramon)	100 %
Jean-François Brin (administrateur indépendant)	100 %
Anne Lalou (administratrice indépendante)	100 %
Markus Müschenich (administrateur indépendant)	100 %
Marie-Christine Leroux (administratrice représentant les salariés)	100 % ⁽²⁾
Gilberto Nieddu (administrateur représentant les salariés)	N/A ⁽³⁾

(1) À compter du 22 juin 2022.

(2) Jusqu'au 8 décembre 2022.

(3) M. Gilberto Nieddu a été désigné membre du Comité éthique, qualité et RSE par décision du Conseil d'administration du 8 décembre 2022. Aucune réunion dudit Comité ne s'est tenue en 2022 postérieurement à sa désignation.

MISSIONS ET ATTRIBUTIONS DU COMITÉ ÉTHIQUE, QUALITÉ ET RSE

Le Comité éthique, qualité et RSE est notamment chargé :

- de valider et de suivre la mise en œuvre de la démarche éthique et qualité du Groupe ;
- d'évaluer les procédures de gestion de crise et de communication de crise et le suivi du traitement des événements indésirables graves ;
- de valider la cartographie des risques directement liés aux métiers du Groupe, telle que consolidée par l'audit interne, ainsi que l'approche qualité au sein des filiales du Groupe ;
- de faire des propositions au Conseil d'administration sur l'amélioration ou la mise en place de procédures complémentaires spécifiques de maîtrise de la qualité ;

- d'examiner les conclusions des revues qualité réalisées dans les filiales afin d'évaluer le niveau de contrôle des procédures de qualité au sein du Groupe ; et
- d'examiner, au moins annuellement, les actions conduites en matière de RSE et les résultats de celles-ci.

Le Président du Conseil d'administration et la Directrice générale participent à toutes les réunions du Comité sans en être membre.

La Directrice Marque et Engagement Groupe, le Directeur des ressources humaines Groupe, le Directeur médical, éthique et qualité de service Groupe, la Directrice qualité Groupe, le Directeur RSE et la Secrétaire générale également en charge de la conformité au sein du Groupe assistent aux réunions du Comité éthique, qualité et RSE.



4.1.4 MISE EN ŒUVRE DES RECOMMANDATIONS DU CODE AFEP-MEDEF

Conformément au principe « Appliquer ou Expliquer » consacré à l'article L. 22-10-10 4° du Code de commerce et à l'article 28.1 du code AFEP-MEDEF, la Société estime que ses pratiques se conforment aux recommandations du code AFEP-MEDEF, sauf disposition contraire dans le présent rapport et explication, ci-dessous, les raisons qui l'ont amenée à déroger à une recommandation dudit code.

Recommandation AFEP-MEDEF écartée	Justification de Korian
DÉTENTION D' ACTIONS À TITRE PERSONNEL PAR L'ADMINISTRATEUR	
21 L'administrateur doit être actionnaire à titre personnel et, en application des dispositions des statuts de la Société ou du Règlement intérieur, posséder un nombre minimum d'actions, significatif au regard des rémunérations qui lui ont été allouées.	Douze administrateurs sur les treize que compte le Conseil d'administration sont actionnaires de Korian à titre personnel pour un montant significatif au regard de la rémunération qui leur est allouée au titre de leur mandat. Un administrateur ne détient pas d'actions Korian en raison des règles internes auxquelles il est astreint du fait de ses fonctions principales.

4.1.5 INFORMATIONS RELATIVES AUX PROBLÉMATIQUES DE CONFLITS D'INTÉRÊTS

4.1.5.1 Opérations réalisées au cours de l'exercice 2022 sur les titres et/ou instruments financiers Korian par les personnes exerçant des responsabilités dirigeantes et les personnes étroitement liées

À la connaissance de la Société, les opérations réalisées par les mandataires sociaux et personnes étroitement liées au sens de l'article L. 621-18-2 du Code monétaire et financier au cours de l'exercice 2022 sont les suivantes :

Prénom, nom/raison sociale	Fonction	Nature de l'opération	Instrument financier	Date de l'opération	Prix (en euros)	Volume de l'opération
OPÉRATIONS SUR TITRES RÉALISÉES PAR DIRIGEANT						
Predica	Administratrice	Acquisition ⁽¹⁾	Actions	21.07.2022	16,1800	558 095
OPÉRATIONS SUR TITRES RÉALISÉES PAR PERSONNE LIÉE						
Néant						

(1) Provenant de l'option pour le paiement du dividende en actions à la suite de l'Assemblée générale 2022.

4.1.5.2 Conflits d'intérêts – Liens familiaux

Chaque administrateur veille à préserver en toutes circonstances son indépendance de jugement, de décision et d'action. Il s'efforce d'éviter tout conflit d'intérêts pouvant exister entre ses intérêts directs ou indirects et ceux de la Société.

Chaque année, les administrateurs complètent et signent la fiche transmise par le Secrétaire du Conseil d'administration relative notamment à la liste de leurs mandats et aux situations de conflits d'intérêts existants ou susceptibles d'exister. Les administrateurs sont tenus de signaler au Secrétaire du Conseil d'administration toute modification en cours d'année des éléments figurant sur ladite fiche. Ce dernier en informe le Président du Conseil d'administration et la Directrice générale.

Le Règlement intérieur (article 1.8.3) prévoit qu'à titre de principe général, chacune des personnes participant aux travaux du Conseil d'administration, qu'il s'agisse d'un administrateur ou d'un représentant permanent d'une personne morale administratrice, a l'obligation de faire ses meilleurs efforts pour déterminer de bonne foi l'existence ou non d'un conflit d'intérêts et a l'obligation de faire part au Conseil d'administration, lors de sa nomination et au cours de son mandat dès qu'elle en a connaissance, de toute situation susceptible de constituer un conflit d'intérêts entre, d'une part, elle-même ou la société dont elle est le représentant permanent, ou toute société dont elle serait salariée, actionnaire et/ou mandataire social, ou toute société du même groupe, et, d'autre part, la Société ou toute société de son Groupe.

Par ailleurs, il existe un processus de prévention des conflits d'intérêts dans le cadre de la présentation des dossiers soumis au Conseil d'administration et/ou aux Comités. À réception de l'ordre du jour, chaque membre du Conseil d'administration ou du Comité devra, après avoir fait ses meilleurs efforts pour déterminer de bonne foi l'existence ou non d'un conflit d'intérêts, faire part au Président du Conseil d'administration ou du Comité concerné (qui en informe immédiatement le Président du Conseil d'administration), de toute situation de conflit d'intérêts. S'il a signalé une situation de conflit d'intérêts, le membre concerné ne reçoit pas le ou les dossiers de présentation correspondants et ne pourra participer à la partie de la séance du Conseil d'administration ou du Comité concerné consacré à l'examen du ou des points correspondants de l'ordre du jour.

En cas de survenance d'une situation de conflit d'intérêts au cours de l'examen d'un dossier, le membre concerné devra, dès qu'il en a connaissance, immédiatement en avvertir le Président du Conseil d'administration ou du Comité concerné, restituer les pièces en sa possession et ne pourra plus participer à la partie de la séance du Conseil d'administration ou du Comité concerné consacré à l'examen du ou des dossiers concernés.

Tous les ans, lors de l'examen des comptes, le Conseil d'administration examine les situations de conflits d'intérêts survenues en cours d'année sur des dossiers importants.

À la connaissance de la Société et à la date du présent Document d'enregistrement universel, il n'existe aucun conflit d'intérêts avéré ou potentiel entre les devoirs des membres des organes d'administration à l'égard de la Société et leurs intérêts privés et/ou tout autre devoir, qui a déclenché la procédure de gestion de conflits d'intérêts susmentionnée, prévue par le Règlement intérieur.

À la connaissance de la Société et à la date du présent Document d'enregistrement universel :

- les mandataires sociaux n'ont accepté aucune restriction concernant la cession de leur participation au capital social de la Société, à l'exception de la Directrice générale qui est tenue de conserver au nominatif 25% des actions attribuées gratuitement par la Société jusqu'à la cessation de ses fonctions ;
- aucun mandataire n'a conclu d'accord avec les principaux actionnaires, des clients ou des fournisseurs en vue de devenir membre d'un organe d'administration, de direction ou de surveillance ;
- il n'existe aucun lien familial entre les membres du Conseil d'administration.

De même, au cours des cinq dernières années :

- aucun membre du Conseil d'administration n'a été condamné pour fraude ;
- aucun membre du Conseil d'administration n'a été associé à une faillite, une mise sous séquestre, une liquidation ou un placement d'entreprises sous administration judiciaire ;
- aucun membre du Conseil d'administration n'a fait l'objet d'une mise en cause ou sanction publique officielle prononcée par des autorités statutaires ou réglementaires ; et
- aucun membre du Conseil d'administration n'a été déchu par un tribunal du droit d'exercer la fonction de membre d'un organe d'administration, de direction ou de surveillance d'un émetteur ou d'intervenir dans la gestion ou la conduite des affaires d'un émetteur.

4.1.5.3 Conventions visées en application de l'article L. 225-37-4 2^e du Code de commerce conclues au cours de l'exercice 2022

Néant.

4.1.5.4 Conventions visées en application de l'article L. 225-37-4 2^e du Code de commerce autorisées depuis la clôture de l'exercice 2022

Néant.

4.1.5.5 Conventions visées en application de l'article L. 22-10-12 du Code de commerce

Conformément à l'article L. 22-10-12 du Code de commerce, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité d'audit, a établi une procédure permettant d'évaluer régulièrement si les conventions portant sur des opérations courantes et conclues à des conditions normales remplissent bien ces conditions.

Cette procédure classe le type de conventions (réglementées, courantes conclues à des conditions normales, interdites) et définit les notions permettant de les distinguer (intérêt indirect, opérations courantes, conditions normales, etc.).

Le Secrétaire général Groupe est informé préalablement à la négociation d'un contrat pouvant être inclus dans une des classifications. Conjointement avec la Direction financière, il détermine à quelle classification appartient le projet concerné sur la base des critères et définitions arrêtés dans la procédure et en informe la Directrice générale. En cas de doute, les Commissaires aux comptes émettent un avis.

La Secrétaire général Groupe s'assure que le contrat suit le régime attaché à sa classification.

Le Conseil d'administration est informée chaque année des résultats des évaluations menées dans le cadre de la procédure.

Conformément à cette procédure, les résultats de l'examen qu'ont mené en 2022 le Secrétaire général Groupe et la Direction financière Groupe ont été notifiés au Conseil d'administration lors de sa réunion du 8 décembre 2022. La Directrice générale en a été informée. Cet examen a confirmé que tous les accords étudiés portaient sur des opérations courantes et ont été conclus à des conditions normales.

4.1.5.6 Contrats de service liant les membres des organes d'administration et de direction

Il n'existe pas de contrats de service liant les membres des organes d'administration et de direction à la Société ou à l'une de ses filiales et prévoyant l'octroi d'avantages au terme d'un tel contrat.

4.2 Rémunération



Édito de la Présidente du Comité des rémunérations et des nominations

L'année 2022 a été marquée par la crise du secteur des maisons de retraite médicalisées en France et le questionnement du modèle de prise en charge du Grand Âge et je tiens, au nom du Comité, à saluer le formidable engagement de l'ensemble des équipes au quotidien. Je tiens également à remercier la Directrice générale, le Président du Conseil d'administration ainsi que les équipes de Direction pour leur implication sans faille au cours de cette année.

Le Comité des rémunérations et des nominations, dont deux tiers des membres sont indépendants, s'est réuni à six reprises, pour traiter de nombreuses thématiques de sa compétence notamment la détermination des critères de performance RSE applicables aux rémunérations annuelles et long terme des dirigeants mandataires sociaux ou encore la mise en place du plan d'actionnariat en faveur des salariés.

Au nom du Comité, je suis heureuse de vous présenter les rémunérations versées au cours de l'exercice 2022 ou attribuées au titre du même exercice aux mandataires sociaux ainsi que la politique de rémunération pour 2023 de ces derniers, qui seront soumis à l'approbation des actionnaires lors de l'Assemblée générale 2023.

LES RÉMUNÉRATIONS VERSÉES AU COURS DE L'EXERCICE 2022 OU ATTRIBUÉES AU TITRE DU MÊME EXERCICE

Les politiques de rémunération pour 2022 ont été appliquées sans modification par rapport à celles qui ont reçu un large soutien de la part des actionnaires lors de l'Assemblée générale 2022.

S'agissant de la rémunération variable de la Directrice générale pour 2022, il a été constaté un taux de réalisation des critères de performance de 98,5 %. Ceci prend en compte le très bon niveau d'atteinte des critères qualitatifs, notamment la création d'indices de mesure de la qualité des soins et de la prise en charge des patients et résidents et la création d'écoles du soin Korian visant à former aux métiers du soin afin de pallier au manque de ressources de soignants généralisés dans le secteur en France comme dans les autres pays où le Groupe opère, et, des critères extra-financiers qui sont le reflet des efforts menés par le Groupe envers l'ensemble de ses parties prenantes.

Il est rappelé que le versement des éléments de rémunération variable est soumis à l'approbation de l'Assemblée générale 2023.

LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION 2023

La rémunération fixe de la Directrice générale n'ayant pas évolué depuis sa nomination en 2016 et au regard du niveau de rémunération des dirigeants mandataires sociaux de sociétés comparables, le Comité a proposé d'augmenter pour 2023 la rémunération fixe de la Directrice générale. Concernant la rémunération variable annuelle, il a été proposé de renforcer une nouvelle fois le poids des critères extra-financiers afin de les augmenter à 30 % (contre 25 % en 2022). Ce choix s'inscrit en cohérence avec les engagements RSE du Groupe et le projet d'entreprise et témoigne de leur pleine intégration par le management.

Concernant sa rémunération long terme, dont l'attribution est envisagée postérieurement à l'Assemblée générale 2023, le Comité a proposé au Conseil d'administration de maintenir une structure similaire des critères de performance avec 50 % des critères basés sur la performance financière de la Société (20 % sur la croissance du chiffre d'affaires et 30 % sur le bénéfice par action) et 50 % sur des critères extra-financiers (20 % sur un indicateur composite de qualité des soins, 15 % sur la trajectoire de réduction carbone et 15 % sur la parité au sein des instances dirigeantes du Groupe).

Par ailleurs, le Comité a décidé de maintenir inchangée la politique de rémunération du Président du Conseil d'administration.

Enfin, le Comité a proposé d'augmenter le montant global annuel des rémunérations allouées aux mandataires sociaux non dirigeants, afin de prendre notamment en compte l'augmentation du nombre d'administrateurs depuis 2016, et de simplifier les règles de répartition de cette enveloppe entre les administrateurs.

Les politiques de rémunération des mandataires sociaux sont parfaitement alignées avec l'intérêt social et en lien avec la stratégie et la performance du Groupe à court et long terme.

Je tiens à remercier les membres du Comité pour leur implication. Je remercie également toutes les parties prenantes du Groupe pour leur confiance dans nos travaux.

M^{me} Anne Lalou,

Présidente du Comité des rémunérations et des nominations.

INTRODUCTION

La section 4.2 du présent Document d'enregistrement universel décrit la politique et les éléments de rémunération des mandataires sociaux de Korian, conformément aux obligations légales, réglementaires et aux recommandations du code AFEP-MEDEF.

Définition de la politique de rémunération des mandataires sociaux

Le Conseil d'administration définit la politique de rémunération des mandataires sociaux de Korian conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce. Il la soumet ensuite au vote des actionnaires lors de l'Assemblée générale annuelle.

En cas de vote négatif, dans l'attente de la proposition d'une politique révisée à la prochaine Assemblée générale (indiquant de quelle manière ont été pris en compte le vote des actionnaires et, le cas échéant, les avis exprimés lors de l'Assemblée générale) :

- la précédente politique de rémunération approuvée continuera de s'appliquer ;
- à défaut de politique de rémunération précédemment approuvée, la rémunération sera déterminée conformément à la rémunération attribuée au titre de l'exercice précédent ;
- à défaut de rémunération attribuée au titre de l'exercice précédent, la rémunération sera déterminée conformément aux pratiques existantes de la Société.

La Société ne peut déterminer, attribuer ou verser aucun élément de rémunération, de quelque nature que ce soit sans conformité à la politique de rémunération approuvée ou, à défaut, aux rémunérations ou pratiques antérieures. La Société ne peut prendre aucun engagement sur des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages éventuellement dus à la suite de la prise, à la cessation ou au changement de fonctions des mandataires sociaux, ou postérieurement à l'exercice desdites fonctions.

Approbation des rémunérations versées au cours de l'exercice 2022 ou attribuées au titre du même exercice aux mandataires sociaux

En application de l'article L. 22-10-34 du Code de commerce, il appartient à l'Assemblée générale 2023 d'approuver, sur la base de la présente section 4.2, le rapport sur les rémunérations versées au cours de l'exercice 2022 ou attribuées au titre du même exercice aux mandataires sociaux comprenant les informations mentionnées à l'article L. 22-10-9 du Code de commerce.

En cas de vote négatif, le Conseil d'administration soumet une nouvelle politique de rémunération prenant en compte le vote des actionnaires, à l'approbation lors de la prochaine Assemblée générale. Le versement de la rémunération des membres du Conseil d'administration pour l'exercice en cours est suspendu jusqu'à l'approbation de la politique de rémunération révisée. Lorsqu'il est rétabli, le versement inclut l'arriéré depuis la dernière Assemblée générale. Lorsque l'Assemblée générale n'approuve pas le nouveau projet de résolution (second vote négatif) la rémunération dont le versement avait été suspendu ne peut définitivement pas être versée.

En outre, en application de l'article L. 22-10-34 du Code de commerce, l'Assemblée générale 2023 est appelée à approuver, par des résolutions distinctes, les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre du même exercice au Président du Conseil d'administration et à la Directrice générale. En cas de vote négatif, les éléments de rémunération variables ou exceptionnels attribués au titre de l'exercice écoulé ne peuvent être versés.

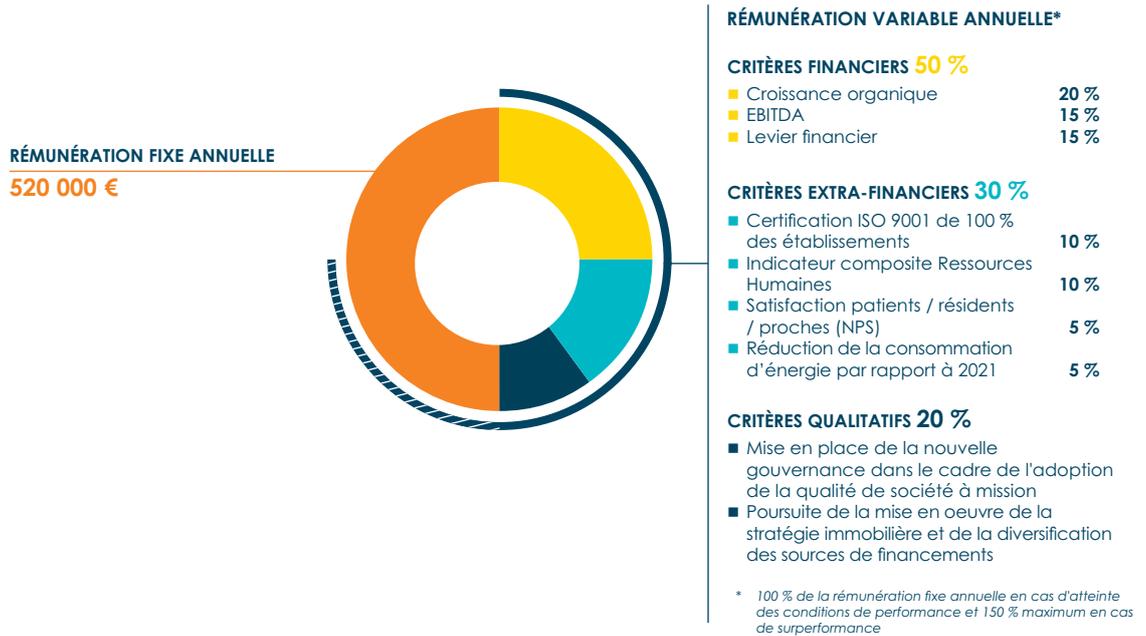
4.2.1 POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MANDATAIRES SOCIAUX (SAY-ON-PAY EX ANTE)

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE POUR 2023

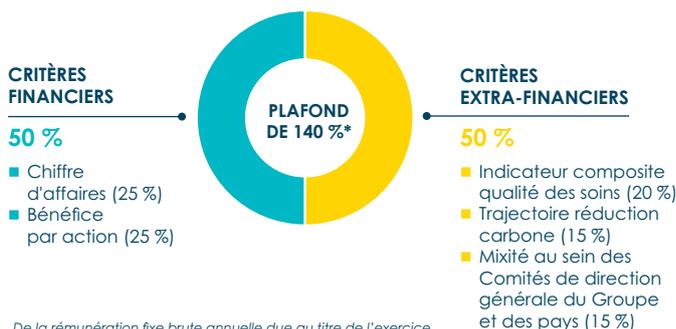
Caractéristiques de la rémunération globale



Composantes de la rémunération



RÉMUNÉRATION LONG TERME SOUS FORME D' ACTIONS DE PERFORMANCE



AUTRES ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE

-  Véhicule de fonction
-  Assurance chômage
-  Régime collectif de prévoyance et de frais de santé

Gouvernance de la rémunération

La gouvernance de la rémunération est décrite au paragraphe 4.3 du présent Document d'enregistrement universel.

4.2.1.1 Politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux (Say-on-Pay ex ante)

Principes généraux applicables à la rémunération des dirigeants mandataires sociaux

Le Conseil d'administration s'assure que la politique de rémunération est adaptée à la stratégie et au contexte dans lequel évolue la Société. Il veille aussi à ce qu'elle permette de promouvoir sa performance et sa compétitivité à moyen et long terme.

Les principes généraux qui régissent la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux sont fixés conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce étant précisé que le Président du Conseil d'administration bénéficie uniquement d'une rémunération fixe (1). À ce titre, ils prennent en compte les aspects suivants :

Inscription dans la stratégie de l'entreprise	La politique de rémunération de la Directrice générale est directement liée à la stratégie de l'entreprise. Sa performance est évaluée sur les mêmes bases que la performance de l'entreprise à l'aune de critères identiques, notamment sur le plan financier. Elle a pour vocation de favoriser la mise en œuvre de la stratégie année après année.
Conformité avec l'intérêt social de l'entreprise	La part variable de la rémunération de la Directrice générale intègre en grande partie des critères extra-financiers mesurables, notamment environnementaux, sociaux et sociétaux qui sont appréciés année après année dans une perspective long terme.
Contribution à la pérennité de l'entreprise	La rémunération de la Directrice générale se compose d'une rémunération variable à long terme qui est de nature à favoriser une croissance du Groupe à long terme avec des conditions de performance exigeantes. De plus, en ce qui concerne les rémunérations long terme, la Directrice générale a l'obligation de conserver une part significative des actions de performance qui lui sont attribuées jusqu'à la fin de son mandat, ce qui favorise une vision et une croissance durables et de long terme.
Description de toutes les composantes de la rémunération	L'ensemble des éléments qui composent la rémunération de la Directrice générale, et leur mode de détermination, sont détaillés dans le présent Document d'enregistrement universel.
Explication du processus de décision suivi pour la détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération	Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, définit la politique de rémunération (ensemble des composantes) des dirigeants mandataires sociaux. Cette politique est soumise à l'approbation de l'Assemblée générale annuelle. Les composantes de la rémunération sont en principe décidées pour la durée du mandat et révisées lors des renouvellements ou en cas de changements significatifs de situation de l'entreprise ou des circonstances du marché.

Les principes de rémunération des dirigeants mandataires sociaux sont également fixés conformément aux recommandations du code AFEP-MEDEF.

Exhaustivité	Prise en compte de l'ensemble des éléments de la rémunération afin de l'apprécier globalement.
Équilibre entre les éléments de rémunération	Chaque élément de la rémunération doit être clairement motivé et correspondre à l'intérêt social de l'entreprise.
Comparabilité	Appréciation de la rémunération dans le contexte du marché de référence de la Société mais également en fonction de la responsabilité, des résultats obtenus et du travail effectué.
Cohérence	La rémunération est déterminée en cohérence avec celle des autres dirigeants de l'entreprise, des autres salariés, ainsi qu'avec l'intérêt social et les performances de l'entreprise.
Intelligibilité des règles	Élaboration de règles simples, stables et transparentes. Définition de critères de performance en lien direct avec la stratégie de l'entreprise, exigeants et explicites.
Mesure	Prise en compte des pratiques de marché dans la détermination des éléments de rémunération, ainsi que l'intérêt social de l'entreprise et les rémunérations des salariés de l'entreprise.

(1) Et éventuellement d'une rémunération exceptionnelle dans des circonstances très particulières indiquées ci-après.

Politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux pour 2023

Sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, le Conseil d'administration du 21 février 2023 a défini la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux exposée ci-après. Cette politique sera soumise à l'approbation de l'Assemblée générale 2023 (vote *ex ante*).

Les dirigeants mandataires sociaux du Groupe sont le Président du Conseil d'administration et la Directrice générale.

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION POUR 2023

La rémunération du Président du Conseil d'administration se compose :

- d'une rémunération fixe ; et, le cas échéant
- d'une rémunération exceptionnelle dans des cas bien précis.

Rémunération fixe

La rémunération fixe du Président du Conseil d'administration est déterminée en tenant compte des éléments suivants :

- responsabilités et degré d'implication ;
- compétences et expérience.

La rémunération fixe brute annuelle du Président du Conseil d'administration est déterminée lors de sa nomination pour la durée de son mandat. Elle n'est pas systématiquement révisée chaque année. Cependant, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, peut la réexaminer lors d'un renouvellement de mandat, ou en cours de mandat. Cela peut notamment être le cas si les responsabilités attachées à la fonction évoluent ou s'il est constaté un écart significatif par rapport aux pratiques de marché des sociétés cotées de secteurs d'activité similaires à finalité sociale et de taille comparable.

Cette rémunération fixe annuelle s'élève à 345 000 euros brut, montant inchangé depuis la prise de fonction du précédent Président du Conseil d'administration (M. Christian Chautard) le 25 mars 2015.

Lors de la désignation de M. Jean-Pierre Duprieu en qualité de Président du Conseil d'administration en remplacement de M. Christian Chautard le 1^{er} octobre 2020, ces dispositions sont restées inchangées. Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé de reconduire ces dispositions à l'occasion du renouvellement du mandat de M. Jean-Pierre Duprieu en qualité de Président du Conseil d'administration lors de la séance du 22 juin 2022 tenu à la suite de l'Assemblée générale 2022 au cours de laquelle le mandat d'administrateur de M. Jean-Pierre Duprieu avait été renouvelé.

Le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé de maintenir inchangée la rémunération fixe brute annuelle du Président du Conseil d'administration pour l'exercice 2023.

Rémunération exceptionnelle

Le Conseil d'administration se réserve la possibilité d'accorder une rémunération exceptionnelle au Président du Conseil d'administration dans des circonstances très particulières. Elles doivent se caractériser par leur importance pour la Société, l'implication qu'elles exigent et les difficultés qu'elles présentent (par exemple, le suivi d'opérations exceptionnelles affectant la structure ou le périmètre du Groupe).

Toute rémunération exceptionnelle du Président du Conseil d'administration ne pourrait en aucun cas être supérieure à 100% de sa rémunération fixe brute annuelle et son versement serait soumis à l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires.

Aucune rémunération exceptionnelle ne devrait être versée au Président du Conseil d'administration en 2023.

Absence d'autres éléments

Le Président du Conseil d'administration ne bénéficie pas d'autres éléments de rémunération (variable, long terme, avantages, indemnité de départ, indemnité de non-concurrence) et ne perçoit pas de rémunération au titre de son mandat d'administrateur.

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE POUR 2023

La politique de rémunération de la Directrice générale est déterminée lors de sa nomination pour la durée de son mandat. Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, réexamine cette politique à chaque renouvellement de mandat. Elle peut aussi être réexaminée si les responsabilités attachées à la fonction évoluent ou s'il est constaté un écart significatif par rapport aux pratiques de marché des sociétés cotées de secteurs d'activité similaires à finalité sociale et de taille comparable.

La rémunération de la Directrice générale se compose :

- d'une rémunération fixe annuelle versée mensuellement ;
- d'une rémunération variable annuelle (versée après approbation par l'Assemblée générale) ;
- d'une rémunération long terme prenant la forme d'une attribution, en principe annuelle, d'actions de performance ;
- d'autres avantages (rémunération exceptionnelle dans des cas bien précis, indemnité de non-concurrence, indemnité de départ et avantages sociaux).

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, veille à l'équilibre de la structure de la rémunération, avec une part de rémunération variable annuelle et long terme suffisamment significative par rapport à sa rémunération fixe. L'objectif est d'aligner la politique de rémunération sur la stratégie et la performance de la Société à court et long terme.

Dans le cadre du renouvellement anticipé du mandat de la Directrice générale, le Conseil d'administration du 27 février 2020, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, avait prévu de revoir la politique de rémunération applicable à compter du 1^{er} janvier 2021.

Compte tenu du contexte exceptionnel créé par la crise sanitaire et sur proposition de la Directrice générale, le Conseil d'administration du 29 avril 2020, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, avait décidé de différer d'un an la proposition de nouvelle politique de rémunération de la Directrice générale et de réduire à titre exceptionnel de 25 % la rémunération qu'aurait dû percevoir la Directrice générale en 2020.

Devant la persistance de la pandémie de Covid-19 et la situation économique qui en a découlé et sur proposition de la Directrice générale, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, a sursis en 2021 puis en 2022 à la mise en œuvre de la nouvelle politique de rémunération.

La rémunération fixe, qui sert également de base pour la fixation de la rémunération variable annuelle et long terme, est donc restée inchangée depuis la prise de fonction de la Directrice générale, le 26 janvier 2016.

Cette rémunération fixe fait l'objet d'un réexamen par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, lors d'un renouvellement de mandat, ou en cours de mandat, en cas d'évolution des responsabilités attachées à la fonction, en cohérence avec l'évolution des rémunérations des cadres de l'entreprise ou s'il est constaté un écart significatif par rapport aux pratiques de marché des sociétés cotées de secteurs d'activité similaires à finalité sociale et de taille comparable.

En ce qui concerne Korian, qui opère dans le cadre spécifique applicable au secteur des activités de santé, entre 2016 et 2022, les rémunérations des personnels cadres et non cadres, hors personnels soignants, ont augmenté en moyenne d'au moins 15 % sur la période dans les principales géographies du Groupe.

Quant à la rémunération des personnels soignants, elle a augmenté en moyenne d'au moins 30 % sur la même période dans les principaux pays où le Groupe est implanté.

La rémunération de la Directrice générale n'ayant pas été augmentée sur la même période, il s'est créé un décalage entre la politique de rémunération applicable à la Directrice générale et les pratiques des autres entreprises ayant un profil d'effectifs et de chiffres d'affaires similaires dans le secteur de la santé.

Rémunération fixe

Dans ce contexte, le Conseil d'administration du 21 février 2023 a décidé, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, de soumettre à l'Assemblée générale 2023 l'augmentation de la rémunération fixe déjà envisagée et reportée successivement en 2020, 2021 et 2022. Ainsi, il a été décidé de proposer à l'Assemblée générale 2023 de porter la rémunération fixe brute annuelle de la Directrice générale à 520 000 euros (contre 450 000 euros les exercices précédents), soit 15,6 % d'augmentation, à compter du 1^{er} Janvier 2023, ce qui reste inférieur à la moyenne des augmentations salariales constatées sur la même période dans les principaux pays où le Groupe est implanté.

Rémunération variable annuelle

La rémunération variable annuelle et long terme sont fixées en pourcentage de la rémunération fixe brute annuelle sous conditions d'atteinte de critères de performance.

L'objectif de la rémunération variable annuelle est de favoriser l'atteinte des différents critères annuels de performance fixés par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, en cohérence avec les objectifs stratégiques du Groupe.

Compte-tenu du secteur particulier dans lequel la Société opère, la rémunération variable fait volontairement une large place aux critères non-financiers à hauteur de 30 % pour les critères extra-financiers (contre 25 % en 2022) et 20 % pour les critères qualitatifs (contre 25 % en 2022), représentatifs de la performance globale attendue, et en lien avec le projet d'entreprise du Groupe conformément aux recommandations du Haut Comité de gouvernement d'entreprise et issues du code AFEP-MEDEF.

Cette rémunération variable peut représenter jusqu'à 100 % de la rémunération fixe brute annuelle lorsque les niveaux cibles de ces critères sont atteints et peut être portée jusqu'à 150 % (contre 120 % les exercices précédents) de la rémunération fixe brute annuelle en cas de surperformance sur l'ensemble des catégories de critères.

Dans l'hypothèse d'un départ de la Directrice générale en cours d'exercice, ces mêmes principes s'appliqueraient *prorata temporis* pour la période durant laquelle la Directrice générale aurait exercé ses fonctions.

Le versement de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2023 sera conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023.

Rémunération variable long terme

Mécanisme de rémunération à long terme

La Directrice générale bénéficie d'une rémunération long terme prenant la forme d'une attribution, en principe annuelle, d'actions de performance. La politique de rémunération variable long terme de la Directrice générale contribue à la pérennité du Groupe. Ce faisant, elle a pour objectif d'inciter la Directrice générale à inscrire son action dans le long terme mais aussi de la fidéliser et de favoriser l'alignement de ses intérêts avec l'intérêt social de l'entreprise et l'intérêt des actionnaires.

Période d'acquisition

La durée de la période d'acquisition des actions attribuées est fixée à trois ans.

Conditions de performance

L'acquisition définitive des actions attribuées est soumise à des conditions de performance internes et externes. Elle se mesure sur trois exercices. C'est le Conseil d'administration qui, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, en examine le niveau d'atteinte.

Les critères de performance retenus reflètent la stratégie du Groupe et visent à créer de la valeur à long terme avec des conditions de performance exigeantes.

La pondération de chaque critère peut être revue pour chaque nouvelle attribution en fonction des priorités stratégiques du Groupe.

Condition de présence

L'acquisition définitive des actions de performance est conditionnée à la présence de la Directrice générale dans le Groupe à la date d'acquisition définitive desdites actions.

Toutefois et conformément au règlement des plans de rémunération long terme, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, a la faculté de décider le maintien en faveur de la Directrice générale des plans de rémunération long terme en cours d'acquisition et son droit à l'attribution définitive des actions non encore acquises au moment de son départ, le cas échéant *pro rata temporis*, sous réserve de la réalisation des conditions de performance.

Obligation de conservation

En application des dispositions de l'article L. 225-197-1 du Code de commerce, la Directrice générale doit conserver au nominatif, pendant toute la durée de son mandat social, 25 % des actions qui lui ont été définitivement attribuées au terme de la période d'acquisition, après examen des conditions de performance.

Par ailleurs, la Directrice générale s'engage à ne pas recourir, pendant toute la durée de son mandat, à l'utilisation d'instruments de couverture sur l'ensemble des actions de performance qui lui sont définitivement attribuées.

Plafond

Le montant de la rémunération long terme attribuée à la Directrice générale ne pourra excéder lors de son attribution (valeur d'attribution initiale) l'équivalent de 140 % de la rémunération fixe brute annuelle due au titre de l'exercice durant lequel les actions de performance sont attribuées (en baisse par rapport au plafond de l'attribution réalisée en 2022 qui était de 150 % du cumul de sa rémunération brute fixe et variable annuelle maximale au titre de l'exercice précédent).

Rémunération exceptionnelle

Il n'est pas prévu à ce jour de verser une rémunération exceptionnelle en 2023 à la Directrice générale.

Conformément aux recommandations du code AFEP-MEDEF, le Conseil d'administration ne pourrait attribuer *ex post* une telle rémunération exceptionnelle que dans des circonstances très particulières. Elles doivent se caractériser par leur importance pour la Société, l'implication qu'elles exigent et les difficultés qu'elles présentent (par exemple le suivi d'opérations exceptionnelles affectant la structure ou le périmètre du Groupe).

Toute rémunération exceptionnelle de la Directrice générale ne pourrait en aucun cas être supérieure à 100 % de sa rémunération fixe brute annuelle et son versement devrait être approuvé par l'Assemblée générale des actionnaires.

Indemnité de départ

Principe

Dans le cadre du renouvellement anticipé du mandat de la Directrice générale, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, le Conseil d'administration du 5 décembre 2019 a autorisé le renouvellement de l'indemnité de départ dans les conditions décrites ci-dessous (l'« **Indemnité de Départ** »).

La Directrice générale bénéficie d'une Indemnité de Départ en cas de révocation ou de non-renouvellement de son mandat social lié à un changement de stratégie ou de contrôle, à l'exclusion de toute faute grave ou lourde. Le versement de l'Indemnité de Départ serait conditionné à la réalisation de critères de performance et d'un montant maximum égal à deux fois la Rémunération Annuelle de Référence (tel que ce terme est défini ci-après) (le « **Montant Cible de l'Indemnité** »), après déduction de tout montant à percevoir au titre de l'indemnité de non-concurrence telle que définie ci-après, si la Société n'y a pas renoncé, et sous réserve des conditions de performance détaillées ci-après.

Conformément au code AFEP-MEDEF, le versement de l'Indemnité de Départ est exclue si la Directrice générale a la possibilité de faire valoir ses droits à la retraite.

Rémunération Annuelle de Référence

La Rémunération Annuelle de Référence désigne la rémunération brute fixe et variable annuelle perçue au titre des 12 derniers mois précédant la date de la révocation ou du non-renouvellement, à l'exception des rémunérations perçues au titre des plans d'intéressement à moyen ou long terme des équipes de direction et des rémunérations exceptionnelles qui lui seraient allouées ponctuellement et discrétionnairement par le Conseil d'administration.

Circonstances du départ contraint

Le changement de stratégie est un changement de la stratégie de la Société ayant fait l'objet de la dernière communication financière portée par la Directrice générale ou une opération significative pour le Groupe ne s'inscrivant pas dans le cadre du dernier plan moyen terme arrêté par le Conseil d'administration en accord avec la Directrice générale.

Le changement de contrôle est une prise de participation significative au capital de la Société accompagnée d'une désignation d'un nombre d'administrateurs susceptible d'influencer sensiblement les décisions du Conseil d'administration.

Conditions de performance

Le versement de l'Indemnité de Départ est soumis à des conditions de performance qui ont été déterminées en fonction du taux d'atteinte des critères servant au calcul de la part variable de la rémunération annuelle des trois exercices précédant la date de révocation ou de non-renouvellement.

Taux d'atteinte des critères	Indemnité de Départ
< 40 %	Aucune indemnité
≥ 40 % et < 60 %	50 % du Montant Cible de l'Indemnité (une fois la Rémunération Annuelle de Référence)
≥ 60 et ≤ 100 %	100 % du Montant Cible de l'Indemnité (deux fois la Rémunération Annuelle de Référence)

Indemnité de non-concurrence

Dans le cadre du renouvellement du mandat de la Directrice générale, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, le Conseil d'administration du 5 décembre 2019 a autorisé le renouvellement de l'indemnité de non-concurrence dans les conditions décrites ci-dessous.

La Directrice générale est tenue par un engagement de non-concurrence lui interdisant :

- d'exercer un mandat social ;
- d'assumer une autre fonction exécutive quelle qu'elle soit ;
et
- de réaliser une prestation de conseil.

Cette disposition s'applique pendant deux ans à compter de la cessation de ses fonctions, dans toute entreprise ou société concurrente de la Société spécialisée dans le long et le moyen séjour (cliniques, maisons de retraite médicalisées, résidences services, etc.) dans tous les pays dans lesquels Korian sera implanté au moment où elle s'applique.

En contrepartie, la Directrice générale bénéficie d'une indemnité de non-concurrence. Elle correspond à hauteur de 50 % de sa rémunération fixe brute annuelle perçue au titre des 12 mois précédant la date de survenance du fait générateur du départ (date de notification de la démission à la Société, date de la révocation ou du non-renouvellement par le Conseil d'administration) (la « Date de Cessation »), payable mensuellement sur la durée de l'engagement de non-concurrence et cumulable, le cas échéant, avec l'Indemnité de Départ. Toutefois, le cumul des deux indemnités ne peut excéder deux fois la Rémunération Annuelle de Référence, telle que définie ci-dessus (l'Indemnité de Départ étant alors réduite à due concurrence).

La Société pourra renoncer à l'engagement de non-concurrence au plus tard dans les 15 jours suivant la Date de Cessation.

Conformément au code AFEP-MEDEF, le versement de l'indemnité de non-concurrence est exclu dès lors que la Directrice générale fait valoir ses droits à la retraite. En tout état de cause, aucune indemnité ne peut être versée au-delà de 65 ans.

Avantages

Régime de retraite supplémentaire

La Directrice générale ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire.

Véhicule de fonction

La Directrice générale bénéficie d'un véhicule de fonction depuis le 28 mars 2020. Les frais d'assurance, d'entretien et de carburant du véhicule (pour son utilisation professionnelle) sont à la charge de la Société.

Régimes collectifs de prévoyance et frais de santé

La Directrice générale bénéficie des mêmes régimes de garanties collectives « frais de santé » et « incapacité, invalidité, décès » que ceux des cadres salariés de la Société, ainsi que d'une assurance responsabilité civile des mandataires sociaux.

Assurance chômage

La Directrice générale n'ayant pas de contrat de travail avec la Société, celle-ci a contracté auprès de l'Association pour la garantie sociale des chefs et dirigeants d'entreprise (GSC) une assurance chômage privée permettant de faire bénéficier la Directrice générale d'indemnités en cas de perte de son activité professionnelle.

Pour l'exercice 2023, le coût de l'assurance chômage privée au profit de la Directrice générale s'élèverait à 13 857 euros.



► SYNTHÈSE DES AVANTAGES ACCORDÉS À LA DIRECTRICE GÉNÉRALE À L'ISSUE DU MANDAT

	Départ volontaire/révocation pour faute grave ou lourde	Non-renouvellement/révocation lié à un changement de stratégie ou de contrôle (hors faute grave ou lourde)	Départ en retraite
Indemnité de Départ ⁽¹⁾	Aucun avantage	Taux d'atteinte des critères ⁽²⁾ < 40 % : ■ aucune indemnité à verser.	Aucun avantage
		Taux d'atteinte des critères ⁽²⁾ entre ≥ 40 % et < 60 % : ■ 100 % de la rémunération brute fixe et variable annuelle ⁽³⁾ perçue au titre des 12 derniers mois.	
		Taux d'atteinte des critères ⁽²⁾ entre ≥ 60 et ≤ 100 % : ■ 200 % de la rémunération brute fixe et variable annuelle ⁽³⁾ perçue au titre de 12 derniers mois.	
Indemnité de non-concurrence ^{(1) (4)}	50 % de la rémunération brute annuelle fixe ⁽³⁾ perçue au titre de 12 derniers mois précédant la date du fait générateur du départ	50 % de la rémunération brute annuelle fixe ⁽³⁾ perçue au titre de 12 derniers mois précédant la date du fait générateur du départ, payable mensuellement sur la durée de l'engagement de non-concurrence.	Aucun avantage
Retraite supplémentaire	N/A	N/A	N/A
Sort des plans d'actions de performance non encore définitivement acquis ⁽⁵⁾	Condition de présence réputée non atteinte sauf décision du Conseil d'administration de considérer réputée atteinte cette condition et maintien, le cas échéant prorata temporis, des droits sous réserve de la réalisation des conditions de performance.	Condition de présence réputée non atteinte sauf décision du Conseil d'administration de considérer réputée atteinte cette condition et maintien, le cas échéant prorata temporis, des droits sous réserve de la réalisation des conditions de performance.	Condition de présence réputée satisfaite à la date de la mise à la retraite. Conditions de performance mesurés au 31 décembre de l'année précédant la date de mise en retraite. A défaut de référentiel, les critères de performance seront réputés atteints.

(1) L'indemnité de Départ cumulée, le cas échéant, avec l'indemnité de non-concurrence ne pourra pas excéder deux fois la Rémunération Annuelle de Référence correspondant à la rémunération brute fixe et variable annuelle perçue au titre de 12 derniers mois précédant la date de la révocation ou du non-renouvellement, à l'exception des rémunérations perçues au titre des plans d'intéressement à moyen et long terme des équipes de direction et des rémunérations exceptionnelles qui lui seraient allouées ponctuellement et discrétionnairement par le Conseil d'administration, le cas échéant.

(2) Sont visés les critères servant au calcul de la part variable de la rémunération annuelle des trois exercices précédant le départ.

(3) À l'exception des rémunérations perçues au titre des plans d'intéressement à moyen et long termes des équipes de direction et des rémunérations exceptionnelles qui lui seraient allouées ponctuellement et discrétionnairement par le Conseil d'administration, le cas échéant.

(4) La Société pourra renoncer à cette indemnité au plus tard dans les 15 jours suivant la date de cessation (date de notification de la démission à la Société, date de la révocation ou du non-renouvellement par le Conseil d'administration).

(5) Conformément aux dispositions de l'article L. 225-197-3 du Code de commerce, en cas de décès, les héritiers ou ayants droit du bénéficiaire d'actions de performance pourront, s'ils le souhaitent, demander l'attribution définitive de l'intégralité des actions Korian dans un délai de six mois à compter de la date du décès, les critères de performance étant réputés pleinement réalisés. Par ailleurs, conformément à l'article L. 225-197-1 du Code de commerce, en cas d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie au sens de l'article L. 341-4 du Code de la sécurité sociale, l'attribution des actions Korian deviendra définitive dès la survenance de l'invalidité, sous réserve et dans la limite du respect des critères de performance.

4.2.1.2 Politique de rémunération des mandataires sociaux non dirigeants (Say-on-Pay ex ante)

Le montant global annuel alloué aux administrateurs en rémunération de leur activité en application de l'article L. 225-45 du Code de commerce était fixé à 400 000 euros depuis l'Assemblée générale des actionnaires du 23 juin 2016 (10^{ème} résolution) et était resté depuis inchangé.

Au regard de l'augmentation de 10 à 13 du nombre d'administrateurs entre 2016 et 2022, le Conseil d'administration du 21 février 2023 a décidé, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, de proposer à l'Assemblée générale 2023 de porter à 500 000 euros le montant global annuel alloué aux administrateurs en rémunération de leur activité.

En accord avec la proposition du Président du Conseil d'administration lors de la réunion du Conseil d'administration du 1^{er} octobre 2020, tout comme celle de son prédécesseur M. Christian Chautard depuis la réunion du 22 juin 2017, le Conseil d'administration a décidé de ne pas verser de rémunération au Président du Conseil d'administration au titre de son mandat d'administrateur. De même, la Directrice générale ne perçoit pas de rémunération à raison de son mandat d'administratrice. Par conséquent, seuls les autres administrateurs, y compris les administrateurs représentant les salariés, ont droit à une rémunération au titre de leur mandat d'administrateur selon les règles exposées ci-dessus.

Le Conseil d'administration du 21 février 2023 a décidé, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, de proposer à l'Assemblée générale 2023 de fixer comme suit la politique de rémunération des administrateurs.

Éléments	Présentation
Rémunération annuelle	<p>Le montant de l'enveloppe annuelle allouée aux administrateurs en rémunération de leur activité d'un montant de 500 000 € est réparti selon les règles suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ une rémunération maximum fixée à 30 000 € pour les administrateurs indépendants et 15 000 € pour les administrateurs non-indépendants ; ■ une rémunération maximum fixée à 25 000 € pour les Présidents de Comité par ailleurs administrateurs indépendants et 12 500 € pour les Présidents de Comité par ailleurs administrateurs non-indépendants ; ■ une rémunération maximum fixée à 10 000 € par participation à un Comité pour les membres de Comité par ailleurs administrateurs indépendants et 5 000 € par participation à un Comité pour les membres de Comité par ailleurs administrateurs non-indépendants, <p>étant entendu que le versement de 60 % de l'ensemble de ces rémunérations maximales à percevoir sera conditionné à l'assiduité du membre respectivement aux réunions du Conseil d'administration et du(des) Comité(s) auquel(s) le membre participe.</p> <p>La constatation de cette assiduité et la répartition correspondante de la rémunération annuelle au titre d'un exercice seront préparées par le Comité des rémunérations et des nominations puis approuvées par le Conseil d'administration lors de la dernière réunion de l'exercice du Conseil d'administration.</p> <p>Sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale de l'adoption par la Société de la qualité de société à mission et de la mise en place conséquente du Comité de mission, la participation du Président du Comité éthique, qualité et RSE audit Comité de mission serait considérée comme une participation à un Comité en qualité de membre et sera rémunérée selon les mêmes règles.</p>
Missions exceptionnelles	<p>Le Conseil d'administration peut confier à certains administrateurs des missions exceptionnelles (n'entrant pas dans le cadre de leur mandat et ne revêtant pas un caractère permanent) rémunérées.</p> <p>Ces rémunérations sont soumises à l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires dans le cadre des articles L. 225-38 du Code de commerce et suivants.</p>
Défraiement	<p>Les membres du Conseil d'administration ont également droit au remboursement, sur justificatifs, des frais de déplacements engagés pour assister aux réunions du Conseil d'administration et des Comités, sous réserve du respect de la politique voyage qui leur a été communiquée par le Secrétaire du Conseil d'administration.</p>

4.2.2 ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2022 OU ATTRIBUÉS AU TITRE DU MÊME EXERCICE AUX MANDATAIRES SOCIAUX (SAY-ON-PAY EX POST)

4.2.2.1 Éléments de rémunération versés au cours de l'exercice 2022 ou attribués au titre du même exercice à M. Jean-Pierre Duprieu, Président du Conseil d'administration (Say-on-Pay ex post)

Le Conseil d'administration du 1^{er} octobre 2020 a décidé, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, d'attribuer à M. Jean-Pierre Duprieu la même rémunération fixe brute annuelle que celle attribuée au précédent Président du Conseil d'administration, M. Christian Chautard (soit 345 000 euros). Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé de reconduire ces dispositions à l'occasion du renouvellement du mandat de M. Jean-Pierre Duprieu en qualité de Président du Conseil d'administration lors de la séance du 22 juin 2022 tenu à la suite de l'Assemblée générale 2022 au cours de laquelle le mandat d'administrateur de M. Jean-Pierre Duprieu avait été renouvelé.

Pour 2022, la rémunération fixe brute annuelle de M. Jean-Pierre Duprieu au titre de son mandat de Président du Conseil d'administration s'élève donc à 345 000 euros.

Les éléments de rémunération versés au cours de l'exercice 2022 ou attribués au titre du même exercice à M. Jean-Pierre Duprieu en sa qualité de Président du Conseil d'administration et exposés ci-après sont conformes à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale 2022.

SYNTHÈSE DES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2022 OU ATTRIBUÉS AU TITRE DU MÊME EXERCICE À M. JEAN-PIERRE DUPRIEU, PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION, SOUMIS AU VOTE DES ACTIONNAIRES

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants attribués au titre de l'exercice écoulé	Commentaires
Rémunération fixe	345 000 € brut (montant versé)	Le Conseil d'administration qui s'est réuni le 1 ^{er} octobre 2020 a décidé, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, d'attribuer à M. Jean-Pierre Duprieu la même rémunération fixe brute annuelle que celle attribuée au précédent Président du Conseil d'administration, M. Christian Chautard, soit une rémunération fixe brute annuelle de 345 000 €. Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, a décidé de reconduire ces dispositions à l'occasion du renouvellement du mandat de M. Jean-Pierre Duprieu en qualité de Président du Conseil d'administration lors de la séance du 22 juin 2022 tenu à la suite de l'Assemblée générale 2022 au cours de laquelle le mandat d'administrateur de M. Jean-Pierre Duprieu avait été renouvelé. Pour 2022, la rémunération fixe brute annuelle de M. Jean-Pierre Duprieu au titre de son mandat de Président du Conseil d'administration s'élève donc à 345 000 €. Cette rémunération a été versée sur une base mensuelle.
Rémunération variable annuelle	Néant	M. Jean-Pierre Duprieu n'a bénéficié d'aucune rémunération variable annuelle.
Rémunération variable pluriannuelle	Néant	M. Jean-Pierre Duprieu n'a bénéficié d'aucune rémunération variable pluriannuelle.
Rémunération exceptionnelle	Néant	M. Jean-Pierre Duprieu n'a bénéficié d'aucune rémunération exceptionnelle.
Options d'actions, actions de performance ou tout autre avantage de long terme	Néant	M. Jean-Pierre Duprieu n'a bénéficié d'aucun mécanisme d'options d'actions, d'actions de performance ou tout autre avantage de long terme.
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Néant	Conformément à la proposition de M. Jean-Pierre Duprieu lors de la réunion du Conseil d'administration du 1 ^{er} octobre 2020, le Conseil d'administration a décidé de ne pas lui verser de rémunération au titre de son mandat d'administrateur.
Valorisation des avantages de toute nature	Néant	M. Jean-Pierre Duprieu n'a bénéficié d'aucun avantage en nature.
Indemnité de départ	Néant	Aucune indemnité de départ n'est prévue au bénéfice de M. Jean-Pierre Duprieu.
Indemnité de non-concurrence	Néant	Il n'existe aucun engagement au titre d'une indemnité de non-concurrence.
Régime de retraite supplémentaire	Néant	M. Jean-Pierre Duprieu ne bénéficie d'aucun régime de retraite supplémentaire.
Régime collectif de prévoyance et de frais de santé	Néant	M. Jean-Pierre Duprieu ne bénéficie d'aucun dispositif de protection sociale.

4.2.2.2 Éléments de rémunération de la Directrice générale versés au cours de l'exercice 2022 ou attribués au titre du même exercice (Say-on-Pay ex post)

► SYNTHÈSE DES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION VERSÉS AU COURS DE L'EXERCICE 2022 OU ATTRIBUÉS AU TITRE DU MÊME EXERCICE À M^{ME} SOPHIE BOISSARD, DIRECTRICE GÉNÉRALE, SOUMIS AU VOTE DES ACTIONNAIRES

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants versés au titre de l'exercice écoulé	Montants maximum attribués au titre de l'exercice écoulé – Attribution définitive ultérieure sous conditions de présence et de performance	Commentaires
Rémunération fixe	450 000 € brut (montant versé)	-	<p>Le Conseil d'administration du 18 novembre 2015 a décidé, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, de fixer à 450 000 € la rémunération fixe brute annuelle de la Directrice générale.</p> <p>Le Conseil d'administration du 23 février 2022 avait décidé de maintenir inchangée la rémunération fixe brute annuelle de la Directrice générale pour l'exercice 2022, soit 450 000 €.</p> <p>Conformément à la décision du Conseil d'administration, M^{me} Sophie Boissard a ainsi perçu une rémunération de 450 000 € brut au titre de l'exercice 2022.</p> <p>Cette rémunération a été versée sur une base mensuelle.</p>
Rémunération variable annuelle	443 250 € sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale 2023	-	<p>Le Conseil d'administration du 18 novembre 2015 a décidé, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, de fixer la rémunération variable annuelle de la Directrice générale à un montant de 100 % de sa rémunération fixe brute annuelle en cas d'atteinte des conditions de performance et à un montant maximum de 120 % de sa rémunération fixe brute annuelle en cas de surperformance.</p> <p>Au titre de l'exercice 2022, le Conseil d'administration du 5 avril 2022, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, a fixé les critères de performance financiers, extra-financiers et qualitatifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ critères financiers (représentant 50 % de la rémunération variable annuelle) : <ul style="list-style-type: none"> ■ la croissance organique (20 %), ■ la marge d'EBITDA (15 %), et ■ le levier financier (15 %) ; ■ critères extra-financiers quantifiables (représentant 25 % de la rémunération variable annuelle) : <ul style="list-style-type: none"> ■ l'empreinte carbone des établissements par rapport à 2019 (5 %), ■ la satisfaction des patients, résidents et proches (NPS, Net Promoter Score) (10 %), ■ la qualité du travail évaluée sous la forme d'un indicateur composite Ressources Humaines (10 %), ■ critères qualitatifs (représentant 25 % de la rémunération variable annuelle, évalués de manière globale) : <ul style="list-style-type: none"> ■ l'accélération du développement des solutions alternatives de prise en charge au niveau paneuropéen, ■ la création d'indices de mesure de la qualité des soins et de la prise en charge des patients et résidents, ■ la création d'écoles du soin Korian visant à former aux métiers du soin. <p>Le Conseil d'administration du 21 février 2023 a, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations et après avis du Comité d'audit sur la réalisation des critères financiers et du Comité éthique, qualité et RSE sur la réalisation des critères extra-financiers, apprécié le niveau d'atteinte desdits critères de performance (tel que détaillé dans le tableau récapitulatif de la rémunération variable annuelle de la Directrice générale figurant ci-après). A la suite de cette appréciation, le Conseil d'administration a, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, décidé d'attribuer à M^{me} Sophie Boissard la somme de 443 250 € au titre de sa rémunération variable 2022 (correspondant à un niveau d'atteinte de 98,5 %).</p>

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants versés au titre de l'exercice écoulé	Montants maximum attribués au titre de l'exercice écoulé – Attribution définitive ultérieure sous conditions de présence et de performance	Commentaires
Rémunération variable annuelle			<i>En application de la loi, le versement de la rémunération variable annuelle est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale 2023.</i>
Rémunération variable pluriannuelle	Néant	-	M ^{me} Sophie Boissard n'a bénéficié d'aucune rémunération variable pluriannuelle au cours de l'exercice 2022.
Rémunération exceptionnelle	Néant	-	M ^{me} Sophie Boissard n'a bénéficié d'aucune rémunération exceptionnelle au cours de l'exercice 2022.
Options d'actions, actions de performance ou tout autre avantage de long terme		511 512 € valeur globale IFRS des 37 750 actions attribuables sous conditions de présence et de performance	<p>Au cours de l'exercice 2022, le Conseil d'administration du 22 juin 2022 a décidé, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations d'attribuer à M^{me} Sophie Boissard 37 750 actions de performance (avec une date d'acquisition desdites actions au 22 juin 2025, sous réserve de conditions de présence et de performance).</p> <p>Cette attribution est conforme aux plafonds d'attribution fixés par la 28^e résolution de l'Assemblée générale 2022</p> <p>La durée de la période d'acquisition des actions attribuables a été fixée à trois ans.</p> <p>L'acquisition définitive des actions attribuables est soumise à des conditions de performance internes et externes dont la mesure s'apprécie sur trois ans. Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, a fixé les critères de performance financiers et extra-financiers suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ critères financiers (représentant 50 % de la rémunération de long terme : <ul style="list-style-type: none"> ■ la croissance du chiffre d'affaires (25 %), et ■ le bénéfice par action (Earnings Per Share (EPS)) (25 %). ■ critères extra-financiers (représentant 50 % de la rémunération de long terme): <ul style="list-style-type: none"> ■ le taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (nouveau critère en 2022) (25 %), ■ la satisfaction patients/résidents/proches (NPS, Net Promoter Score) (25 %). <p>L'acquisition définitive des actions est également conditionnée à la présence de M^{me} Sophie Boissard dans le Groupe à la date d'acquisition définitive desdites actions. Toutefois et conformément au règlement des plans de rémunération long terme, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, a la faculté de décider le maintien en faveur de la Directrice générale des plans de rémunération long terme en cours d'acquisition et son droit à l'attribution définitive des actions non encore acquises au moment de son départ, le cas échéant <i>prorata temporis</i>, sous réserve de la réalisation des conditions de performance.</p> <p>M^{me} Sophie Boissard devra conserver au nominatif, pendant toute la durée de son mandat social, 25 % des actions qui lui seront le cas échéant définitivement attribuées au terme de la période d'acquisition, après application des conditions de performance.</p> <p>Par ailleurs, M^{me} Sophie Boissard s'engage à ne pas recourir, pendant toute la durée de son mandat, à l'utilisation d'instruments de couverture sur l'ensemble des actions de performance qui lui sont définitivement attribuées.</p>
Rémunération à raison du mandat d'administrateur	Néant	-	M ^{me} Sophie Boissard n'a pas perçu de rémunération au titre de son mandat d'administratrice de la Société.
Valorisation des avantages de toute nature	15 522 €	-	M ^{me} Sophie Boissard bénéficie d'un véhicule de fonction depuis le 28 mars 2020 et bénéficie d'une prise en charge du versement à un organisme extérieur de cotisations au titre de l'assurance chômage. Le montant des cotisations relatives à l'assurance chômage et l'avantage en nature du véhicule représentent un montant de 15 522 € pour l'exercice 2022.

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants versés au titre de l'exercice écoulé	Montants maximum attribués au titre de l'exercice écoulé – Attribution définitive ultérieure sous conditions de présence et de performance	Commentaires
Indemnité de départ	Aucun versement	-	<p>En cas de révocation ou de non-renouvellement du mandat social lié à un changement de stratégie ou de contrôle (sauf faute grave ou lourde), la performance sera mesurée par la moyenne du taux de réalisation des critères servant au calcul de la part variable de la rémunération annuelle de M^{me} Sophie Boissard au titre des trois exercices précédant la date de révocation ou de non-renouvellement, selon les modalités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ taux d'atteinte des critères servant au calcul de la part variable de la rémunération annuelle des trois exercices précédant la date de révocation ou de non-renouvellement < 40 % : aucune indemnité à verser ; ■ 40 % ≤ taux d'atteinte des critères servant au calcul de la part variable de la rémunération annuelle des trois exercices précédant la date de révocation ou de non-renouvellement < 60 % : indemnité égale à 100 % de la Rémunération Annuelle de Référence ; ■ 60 % ≤ taux d'atteinte des critères servant au calcul de la part variable de la rémunération annuelle des trois exercices précédant la date de révocation ou de non-renouvellement ≤ 100 % : indemnité égale à 200 % de la Rémunération Annuelle de Référence. <p>Conformément aux dispositions de l'article L. 225-42-1 du Code de commerce, (désormais abrogé) cette indemnité de cessation des fonctions de Directrice générale a été approuvée aux termes de la 9^{ème} résolution de l'Assemblée générale du 23 juin 2016.</p>
Indemnité de non-concurrence	Aucun versement	-	<p>M^{me} Sophie Boissard a souscrit au bénéfice de la Société un engagement de non-concurrence. Cette indemnité de non-concurrence a été renouvelée, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, par le Conseil d'administration du 5 décembre 2019. Au terme de cet engagement, il lui est interdit d'exercer un mandat social, d'assumer une fonction exécutive ou de réaliser une prestation de conseil, pendant deux ans à compter de la cessation de ses fonctions. Cela s'applique dans toute entreprise ou société concurrente de la Société spécialisée dans le long et le moyen séjour (cliniques, maisons de retraite médicalisées, et résidences services, etc.) dans tous les pays dans lesquels Korian sera implanté au moment où elle s'applique.</p> <p>En contrepartie, Mme Sophie Boissard bénéficie d'une indemnité de non-concurrence à hauteur de 50 % de sa rémunération fixe brute annuelle perçue au titre des 12 mois précédant la date de survenance du fait générateur du départ (date de notification de la démission à la Société, date de la révocation ou du non-renouvellement par le Conseil d'administration) (la « Date de Cessation »), payable mensuellement sur la durée de l'engagement et cumulable, le cas échéant, avec l'indemnité de départ. Toutefois, le cumul des deux indemnités ne peut excéder deux fois la rémunération fixe et variable annuelle (l'indemnité de départ étant alors réduite à due concurrence). Il est précisé que les rémunérations perçues au titre des plans d'intéressement à moyen ou long terme des équipes de direction et les rémunérations exceptionnelles qui seraient allouées ponctuellement et discrétionnairement par le Conseil d'administration ne constituent pas des éléments de la rémunération fixe et variable annuelle. Ils n'entrent donc pas dans l'assiette de calcul de l'indemnité de non-concurrence.</p> <p>La Société pourra renoncer à cette indemnité au plus tard dans les 15 jours suivant la Date de Cessation.</p> <p>Conformément au code AFEP-MEDEF, le versement de l'indemnité de non-concurrence est exclu dès lors que la Directrice générale fait valoir ses droits à la retraite. En tout état de cause, aucune indemnité ne peut être versée au-delà de 65 ans.</p> <p>Conformément aux dispositions de l'article L. 225-42-1 du Code de commerce (désormais abrogé), cette indemnité de non-concurrence a été approuvée aux termes de la 9^e résolution de l'Assemblée générale du 23 juin 2016.</p>

Éléments de la rémunération soumis au vote	Montants versés au titre de l'exercice écoulé	Montants maximum attribués au titre de l'exercice écoulé – Attribution définitive ultérieure sous conditions de présence et de performance	Commentaires
Régime de retraite supplémentaire	Néant	-	M ^{me} Sophie Boissard n'a bénéficié d'aucun régime de retraite supplémentaire.
Régime collectif de prévoyance et de frais de santé	Oui	-	M ^{me} Sophie Boissard a bénéficié des dispositifs de protection sociale équivalents à ceux des cadres salariés (maladie et prévoyance), ainsi que d'une assurance responsabilité civile et d'une assurance chômage.

► TAUX D'ATTEINTE DES CRITÈRES DE LA RÉMUNÉRATION VARIABLE ANNUELLE DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE (1)

Critères		Minimum	Cible	Maximum	Réel (5)		
Critères quantifiables 50 % de la rémunération fixe annuelle (en cible)	Croissance organique (2)	Valeur de l'indicateur	3,8 %	4,1 %	6,0 %	6,1 %	
		En % de la rémunération fixe	10 %	20 %	30 %	30 %	
	Marge EBITDA (3)	Valeur de l'indicateur	13,5 %	14,0 %	15,0 %	13,4 %	
		En % de la rémunération fixe	7,5 %	15 %	22,5 %	0 %	
	Levier financier (4)	Valeur de l'indicateur	3,7	3,5	3,3	3,7	
		En % de la rémunération fixe	7,5 %	15 %	22,5 %	7,8 %	
	Total critères quantifiables		25 %	50 %	75 %	37,8 %	
	Critères extra-financiers 25 % de la rémunération fixe annuelle (en cible)	Empreinte carbone des établissements par rapport à 2019 (NSS)	Valeur de l'indicateur	- 1,7 %	- 2 %	-2,3 %	-24 %
			En % de la rémunération fixe	0 %	5 %	7,5 %	7,5 %
		Satisfaction patients/résidents/proches (NPS, Net Promoter Score)	Valeur de l'indicateur	18	23	28	36
En % de la rémunération fixe			0 %	10 %	15 %	15 %	
Indicateur composite Ressources Humaines Taux de fréquence des accidents du travail avec arrêt (30 %)		Valeur de l'indicateur	48	45	43	41	
		Progression du nombre de parcours qualifiant (40 %)	Valeur de l'indicateur	4 500	5 300	6 000	6 808
Progression de l'ancienneté moyenne dans le Groupe (30 %)		Valeur de l'indicateur	6,5	7,4	7,9	7,3	
		En % de la rémunération fixe	0 %	10 %	15 %	13,2 %	
Total critères extra-financiers		0 %	25 %	37,5 %	35,7 %		
Critères qualitatifs 25 % de la rémunération fixe annuelle (en cible)		Accélération du développement des solutions alternatives de prise en charge au niveau paneuropéen					
	Création d'indides de mesure de la qualité des soins et de la prise en charge des patients et résidents	0 %	25 %	37,5 %	25 %		
	Création d'écoles du soin Korian visant à former aux métiers du soin						
Total critères qualitatifs		0 %	25 %	37,5 %	25 %		
TOTAL PART VARIABLE (EN % DE LA RÉMUNÉRATION FIXE)		0 %	100 %	120 %	98,50 %		

(1) Les pourcentages du présent tableau concernent la rémunération fixe annuelle ; ils sont arrondis à l'unité.

(2) 100 % payable si la croissance organique 2022 est au moins égale à 4,1 %.

0 % si la croissance organique 2022 est inférieure à 3,8 % (variation linéaire entre 3,8 % et 4,1 %).

Prime portée à 150 % de l'assiette si la croissance organique 2022 atteint 6 % (variation linéaire entre 4,1 % et 6 %).

(3) 100 % payable si la marge EBITDA 2022 est au moins égale à 14 %.

0 % si la marge EBITDA 2022 est inférieure à 13,5 % (variation linéaire entre 13,5 % et 14 %).

Prime portée à 150 % de l'assiette si la marge EBITDA 2022 atteint 15 % (variation linéaire entre 14 % et 15 %).

(4) 100 % payable si le levier financier 2022 est égal à 3,5.

0 % si le levier financier 2022 est supérieur à 3,7 (variation linéaire entre 3,7 et 3,5).

Prime portée à 150 % de l'assiette si le levier financier 2022 atteint 3,3 (variation linéaire entre 3,5 et 3,3).

(5) Le versement de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2022 est conditionné à l'approbation préalable par l'Assemblée générale 2023.



Le Conseil d'administration du 21 février 2023, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, a noté que les critères qualitatifs étaient atteints à hauteur de 100 %. Le Conseil d'administration a notamment tenu compte de la surperformance de l'atteinte du critère de la création d'indices de mesure de la qualité des soins et de la prise en charge des patients et résidents et de la création d'écoles du soin Korian visant à former aux métiers du soin (avec notamment plus de 1 000 personnes formées via les programmes d'écoles du soin Korian et 3 000 programmes d'apprentissage initiés en 2022).

Le Conseil d'administration a décidé d'attribuer à M^{me} Sophie Boissard, au titre de sa rémunération variable 2022, la somme de 443 250 euros (correspondant à un niveau d'atteinte de 98,50 % de sa rémunération fixe brute annuelle). Elle percevra cette somme sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale 2023.

Rémunérations variables long terme

Aucune action de performance attribuée lors d'exercices antérieurs n'a été acquise par la Directrice générale au cours de l'exercice 2022, celle-ci n'étant pas bénéficiaire des plans d'attribution gratuite d'actions dont la période d'acquisition s'est achevée au cours de cet exercice.

Pour le détail de l'attribution d'actions de performance à la Directrice générale au cours de l'exercice 2022, voir la section "Option d'actions, actions de performance ou tout autre avantage de long terme" du tableau ci-dessus.

Il est rappelé que pour l'exercice 2022, la rémunération variable long terme en actions attribuée à la Directrice générale ne pouvait en aucun cas excéder 150 % du cumul de sa rémunération annuelle brute fixe et variable maximale due au titre de l'exercice précédent.

SYNTHÈSE DES RÉMUNÉRATIONS DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX AU TITRE DE L'EXERCICE 2022

► TABLEAU 1 – TABLEAU DE SYNTHÈSE DES RÉMUNÉRATIONS ET DES OPTIONS ET ACTIONS ATTRIBUÉES À CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL (NOMENCLATURE AMF)

	Exercice 2021	Exercice 2022
Sophie Boissard, Directrice générale depuis le 26 janvier 2016		
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées au tableau 2)	1 007 310 €	908 772 € ⁽¹⁾
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice (détaillées au tableau 4)	-	-
Valorisation des actions attribuées gratuitement en 2021 et 2022 et à acquérir respectivement en 2024 et en 2025 sous condition de présence et performance (détaillées au tableau 6)	432 817 €	511 512 €
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	-	-
Jean-Pierre Duprieu, Président du Conseil d'administration depuis le 1^{er} octobre 2020		
Rémunérations attribuées au titre de l'exercice (détaillées au tableau 2)	345 000 €	345 000 €
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice	-	-
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice (détaillées au tableau 4)	-	-
Valorisation des actions attribuées gratuitement (détaillées au tableau 6)	-	-
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	-	-

(1) Il est rappelé que le versement de la rémunération variable annuelle reste soumis à l'approbation de l'Assemblée générale 2023.

► **TABLEAU 2 – TABLEAU RÉCAPITULATIF DES RÉMUNÉRATIONS DE CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL (NOMENCLATURE AMF)**

	Exercice 2021		Exercice 2022	
	Montants attribués	Montants versés ⁽¹⁾	Montants attribués	Montants versés ⁽¹⁾
Sophie Boissard, Directrice générale depuis le 26 janvier 2016				
Rémunération fixe	450 000 €	450 000 €	450 000 €	450 000 €
Rémunération variable annuelle	540 000 €	278 480 €	443 250 € ⁽²⁾	540 000 €
Rémunération variable pluriannuelle	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-
Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur ⁽³⁾	-	-	-	-
Avantages en nature ⁽⁴⁾	17 310 €	17 310 €	15 522 €	15 522 €
TOTAL	1 007 310 €	745 790 €	908 772 €	1 005 522 €
Jean-Pierre Duprieu, Président du Conseil d'administration depuis le 1^{er} octobre 2020				
Rémunération fixe	345 000 €	345 000 €	345 000 €	345 000 €
Rémunération variable annuelle	-	-	-	-
Rémunération variable pluriannuelle	-	-	-	-
Rémunération exceptionnelle	-	-	-	-
Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur ⁽⁵⁾	-	-	-	-
Avantages en nature	-	-	-	-
TOTAL	345 000 €	345 000 €	345 000 €	345 000 €

(1) À l'exception des autres rémunérations figurant dans ce tableau, la rémunération variable annuelle est versée au titre de l'exercice antérieur.

(2) Les critères en application desquels les éléments de la rémunération variable annuelle de la Directrice générale ont été calculés ou les circonstances au regard desquelles ils ont été établis (motifs de versement, critères d'attribution, modalités de fixation du montant) sont détaillés en page 251 du présent Document d'enregistrement universel. Il est rappelé que le versement de la rémunération variable annuelle reste soumis à l'approbation de l'Assemblée générale 2023.

(3) Mme Sophie Boissard ne perçoit pas de rémunération au titre de son mandat d'administratrice.

(4) Il s'agit du montant du versement à un organisme extérieur de cotisations au titre de l'assurance chômage contractée par la Société au profit de la Directrice générale et de l'avantage en nature du véhicule de fonction.

(5) Conformément à la proposition de ce dernier lors de la réunion du Conseil d'administration du 1^{er} octobre 2020, M. Jean-Pierre Duprieu ne perçoit pas de rémunération au titre de son mandat d'administrateur.

► **TABLEAU 4 – OPTIONS DE SOUSCRIPTION OU D'ACHAT D'ACTIONS ATTRIBUÉES DURANT L'EXERCICE À CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL PAR LA SOCIÉTÉ ET PAR TOUTE SOCIÉTÉ DU GROUPE (NOMENCLATURE AMF)**

Dirigeants mandataires sociaux	N° et date du plan	Nature des options (achat ou souscription)	Valorisation des options selon la méthode retenue pour les comptes consolidés	Nombre d'options attribuées durant l'exercice	Prix d'exercice	Période d'exercice
Sophie Boissard, Directrice générale	-	-	-	-	-	-
Jean-Pierre Duprieu, Président du Conseil d'administration	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

► **TABLEAU 5 – OPTIONS DE SOUSCRIPTION OU D'ACHAT D'ACTIONS LEVÉES DURANT L'EXERCICE PAR CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL (NOMENCLATURE AMF)**

Dirigeants mandataires sociaux	N° et date du plan	Nombre d'options levées durant l'exercice	Prix d'exercice
Sophie Boissard, Directrice générale	-	-	-
Jean-Pierre Duprieu, Président du Conseil d'administration	N/A	N/A	N/A

► TABLEAU 6 – ACTIONS ATTRIBUÉES GRATUITEMENT DURANT L'EXERCICE À CHAQUE MANDATAIRE SOCIAL (NOMENCLATURE AMF)

Mandataires sociaux	Date du plan	Nombre d'actions attribuées durant l'exercice	Valorisation des actions selon la méthode retenue pour les comptes consolidés	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance
Sophie Boissard	22 juin 2022	37 750	511 512 €	22 juin 2025	22 juin 2025	(2)
Jean-Pierre Duprieu	-	-	-	-	-	-
Philippe Dumont	-	-	-	-	-	-
Predica	-	-	-	-	-	-
Holding Malakoff Humanis	-	-	-	-	-	-
Guillaume Bouhours	-	-	-	-	-	-
Jean-François Brin	-	-	-	-	-	-
Markus Müschenich	-	-	-	-	-	-
Anne Lalou	-	-	-	-	-	-
Philippe Lévêque	-	-	-	-	-	-
Catherine Soubie	-	-	-	-	-	-
Marie-Christine Leroux	-	-	-	-	-	-
Markus Rückerl	-	-	-	-	-	-
Gilberto Nieddu	-	-	-	-	-	-

(1) M^{me} Sophie Boissard devra conserver au nominatif, pendant toute la durée de son mandat social, 25 % des actions qui lui seront le cas échéant définitivement attribuées au terme de la période d'acquisition, après application des conditions de performance.

(2) Ces conditions de performance sont décrites au paragraphe 4.2.2.1 du présent Document d'enregistrement universel.

► TABLEAU 7 – ACTIONS ATTRIBUÉES GRATUITEMENT ET DEVENUES DISPONIBLES DURANT L'EXERCICE POUR CHAQUE DIRIGEANT MANDATAIRE SOCIAL EXÉCUTIF (NOMENCLATURE AMF)

	N° et date du plan	Nombre d'actions devenues disponibles	Conditions de performance
Sophie Boissard, Directrice générale	-	-	-

Aucune action de performance attribuée lors d'exercices antérieurs n'a été acquise par la Directrice générale au cours de l'exercice 2022 car M^{me} Sophie Boissard n'était pas bénéficiaire des plans d'attribution gratuite d'actions dont la période d'acquisition s'est achevée au cours de cet exercice.

CONTRAT DE TRAVAIL/MANDAT SOCIAL

Le tableau ci-après présente les informations requises dans le cadre des recommandations du code AFEP-MEDEF relatives à l'existence, au bénéfice des dirigeants mandataires sociaux, s'il y a lieu (i) d'un contrat de travail en sus du mandat social, (ii) de régimes supplémentaires de retraite, (iii) d'engagements pris par la Société correspondant à des indemnités ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus en raison de la cessation ou du changement de fonctions d'un dirigeant mandataire social ou postérieurement à celles-ci, et (iv) d'indemnités de non-concurrence.

► **TABLEAU 11 – CONTRAT DE TRAVAIL, INDEMNITÉS DE RETRAITE ET INDEMNITÉS OU AVANTAGES EN CAS DE CESSATION DES FONCTIONS DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX (NOMENCLATURE AMF)**

Dirigeants mandataires sociaux	Contrat de travail	Régime de retraite supplémentaire	Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions	Indemnités relatives à une clause de non-concurrence
Sophie Boissard, Directrice générale (depuis le 26 janvier 2016 et jusqu'au 31 décembre 2024)	NON	NON	OUI	OUI
Jean-Pierre Duprieu, Président du Conseil d'administration (depuis le 1 ^{er} octobre 2020 et jusqu'à l'Assemblée générale 2025)	NON	NON	NON	NON

4.2.2.3 **Évolution comparée de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux avec la performance et la rémunération des salariés**

En application de l'article L. 22-10-9 I du Code de commerce, pour le calcul de la rémunération moyenne et médiane, le périmètre retenu est celui de la société Korian SE qui est représentatif des fonctions sièges du Groupe Korian et comprend notamment la Direction éthique, médicale et qualité de service, la Direction ressources humaines, la Direction financière, la Direction marque et engagement, la Direction communication, la Direction immobilière, la Direction des systèmes d'information et de la transformation digitale et la Direction du développement Groupe et des nouveaux pays, soit au 31 décembre 2022, 133 salariés.

Pour des raisons de comparabilité, l'effectif retenu pour le calcul des rémunérations moyennes et médianes correspond à un effectif équivalent temps plein d'une année sur l'autre, hors dirigeants mandataires sociaux.

Les rémunérations sont calculées à partir de l'ensemble des montants versés et des actions de performance acquises définitivement au cours de l'exercice considéré.

Les éléments qui composent la rémunération des salariés et dirigeants mandataires sociaux pris en compte dans le calcul sont :

- la rémunération fixe annuelle versée lors de l'exercice concerné ;
- la rémunération variable annuelle versée lors de l'exercice concerné au titre de l'exercice précédent ;
- les autres éléments de rémunération annuelle versés au cours de l'exercice concerné ;
- les actions de performance acquises définitivement lors de l'exercice, valorisées selon les normes IFRS appliquées pour l'établissement des comptes consolidés.

L'évolution des rémunérations moyennes et médianes, ainsi que l'évolution des ratios, ont été mis en perspective de l'évolution de la performance économique du Groupe, à savoir l'évolution du chiffre d'affaires et de l'EBITDA.

RATIO DE RÉMUNÉRATION ENTRE LE NIVEAU DE RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX ET LA RÉMUNÉRATION MOYENNE ET MÉDIANE DES SALARIÉS

► **TABLEAU DES RATIOS CONFORMÉMENT AUX LIGNES DIRECTRICES DE L'AFEP ACTUALISÉES EN FÉVRIER 2021**

Les ratios ci-dessous ont été calculés sur la base des rémunérations fixes, rémunérations variables annuelles et des rémunérations long terme versées au cours des exercices mentionnés et conformément aux lignes Directrices de l'Afep actualisées en février 2021.

Le périmètre de cette information repose sur le périmètre de Korian SE conformément aux textes en vigueur.

Conformément au code Afep-Medef, depuis l'exercice 2021 uniquement, les rémunérations moyennes et les ratios sont calculés en prenant en compte un périmètre plus représentatif par rapport aux effectifs à savoir l'intégralité du périmètre du Groupe : France, Allemagne, Italie, Benelux, Espagne et Royaume-Uni.

Il en ressort pour la période, en tenant compte de l'ensemble des rémunérations versées, en ce compris les rémunérations variables annuelles et long terme, un ratio inférieur à 30. Ce ratio reflète une structure de rémunération en adéquation avec la nature des missions de l'entreprise et en cohérence avec le secteur d'activité.



RATIO D'ÉQUITÉ ENTRE LE NIVEAU DE RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX ET LA RÉMUNÉRATION MOYENNE ET MÉDIANE DES SALARIÉS DE KORIAN
► TABLEAU DES RATIOS CONFORMÉMENT AUX LIGNES DIRECTRICES DE L'AFEP ACTUALISÉES EN FÉVRIER 2021
RATIO D'ÉQUITÉ ENTRE LE NIVEAU DE LA RÉMUNÉRATION DE LA DIRECTRICE GÉNÉRALE ET DE LA RÉMUNÉRATION MOYENNE ET MÉDIANE DES SALARIÉS DE KORIAN

	2018	2019	2020	2021	2022
PERFORMANCE FINANCIÈRE DE LA SOCIÉTÉ					
Chiffre d'affaires (en millions d'euros)	3 336	3 611	3 874	4 311	4 534
Évolution en % par rapport à l'exercice précédent	6,4 %	8,2 %	7,3 %	11,3 %	5,2 %
EBITDA (en millions d'euros)	477	535	525	597	607
Évolution en % par rapport à l'exercice précédent	8,4 %	12,2 %	- 1,9 %	13,7 %	1,7 %
Évolution (en %) de la rémunération fixe de la Directrice générale	0 %	0 %	- 25 %	0 %	0%
Évolution (en %) de la rémunération totale de la Directrice générale ⁽¹⁾	- 6 %	48 %	11 %	- 49%	+ 35% ⁽²⁾
KORIAN SE					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	- 2 %	4 %	2%	- 1 %	69 % ⁽³⁾
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	12	18	19	10	8
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	- 4 %	44 %	8 %	- 47 %	-20 %
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	17	24	25	13	12
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	- 8 %	46 %	6 %	- 48 %	- 7,7 %
GROUPE KORIAN ⁽⁴⁾					
Rémunération moyenne des salariés	-	-	-	35 533 €	37 110 €
Evolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	-	-	-	-	+ 4,4 %
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés				21	27

(1) Le montant de la rémunération totale de la Directrice générale pour les besoins du ratio d'équité comprend les rémunérations et avantages de toute nature versés ou attribués au cours de l'exercice.

(2) Le montant de la rémunération totale de la Directrice générale pour les besoins du ratio d'équité comprend les rémunérations et avantages de toutes natures versés au cours de l'exercice. L'évolution de la rémunération versée entre 2021 et 2022 s'explique uniquement par le montant de la rémunération variable versée en 2021 au titre de l'exercice 2020 avec un taux de paiement de 62 % comparé à un taux de paiement de 120 % pour la rémunération variable 2021 payée en 2022.

(3) L'évolution de 69 % de la rémunération moyenne des collaborateurs de Korian SE s'explique par le changement d'organisation intervenu au sein de Korian SE. A la suite de l'apport partiel d'actif réalisé le 1^{er} août 2021, l'entité KORIAN SE ne concerne plus que les fonctions sièges du Groupe, soit 133 collaborateurs au 31 décembre 2022, alors que pour les années précédentes le périmètre englobait l'ensemble des fonctions sièges en France soit 638 collaborateurs.

(4) Conformément au code Afep-Medef, pour les exercices 2021 et 2022 uniquement, les rémunérations moyennes et les ratios ont été calculés en prenant en compte un périmètre plus représentatif par rapport aux effectifs à savoir l'intégralité du périmètre du Groupe : France, Allemagne, Italie, Benelux, Espagne et Royaume-Uni.

RATIO D'ÉQUITÉ ENTRE LE NIVEAU DE LA RÉMUNÉRATION DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DE LA RÉMUNÉRATION MOYENNE ET MÉDIANE DES SALARIÉS DE KORIAN

	2018	2019	2020	2021	2022
Évolution (en %) de la rémunération du Président du Conseil d'administration	0 %	0 %	- 25 %	0 %	0 %
KORIAN SE					
Évolution (en %) de la rémunération moyenne des salariés	- 2 %	4 %	2 %	- 1 %	69 % ⁽¹⁾
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés	5	5	4	5	3
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	0 %	0 %	- 21 %	+ 25 %	- 40 %
Ratio par rapport à la rémunération médiane des salariés	6	5	5	6	4
Évolution du ratio (en %) par rapport à l'exercice précédent	- 14 %	0 %	- 17 %	+ 20 %	- 33 %
GRUPE KORIAN ⁽²⁾					
Rémunération moyenne des salariés				35 533 €	37 110 €
Ratio par rapport à la rémunération moyenne des salariés du Groupe				10	9

(1) L'évolution de 69 % de la rémunération moyenne des collaborateurs de Korian SE s'explique par le changement d'organisation intervenu au sein de Korian. A la suite de l'apport partiel d'actif réalisé le 1^{er} août 2021 entre Korian SE et Korian France, l'entité juridique Korian SE ne concerne plus que les fonctions sièges du Groupe, soit 133 collaborateurs au 31 décembre 2022, alors que pour les années précédentes le périmètre englobait l'ensemble des fonctions sièges en France soit 638 collaborateurs.

(2) Conformément au code Afep-Medef, pour les exercices 2021 et 2022 uniquement, les rémunérations moyennes et les ratios ont été calculés en prenant en compte un périmètre plus représentatif par rapport aux effectifs à savoir l'intégralité du périmètre du Groupe : France, Allemagne, Italie, Benelux, Espagne et Royaume-Uni.

4.2.2.4 Rémunération des administrateurs du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022

Les rémunérations versées aux administrateurs au titre de la période allant du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022 sont conformes à la 10^e résolution adoptée par l'Assemblée générale des actionnaires du 23 juin 2016 qui a fixé le montant global annuel de ces rémunérations à la somme de 400 000 euros à compter de ladite Assemblée générale et pour les exercices suivants, jusqu'à nouvelle décision.

En accord avec la proposition du Président du Conseil d'administration lors de la réunion du Conseil d'administration du 1^{er} octobre 2020, le Conseil d'administration a décidé de ne pas verser de rémunération au Président au titre de son mandat d'administrateur. De même, la Directrice générale ne perçoit pas de rémunération à raison de son mandat d'administratrice. Par conséquent, le montant global annuel de rémunération alloué aux administrateurs est réparti entre les autres administrateurs, y compris les administrateurs représentant les salariés.

Pour l'exercice 2022, Predica et M. Philippe Dumont ont chacun demandé que les sommes auxquelles ils auraient normalement eu droit en application des règles de répartition de la rémunération annuelle des administrateurs soient versées à la Fondation Korian.

Synthèse des éléments de rémunération versés ou attribués aux administrateurs du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022

Au titre de l'année 2022, il a été versé un montant brut de 331 613 euros à titre de rémunération des membres du Conseil d'administration.

Les membres du Conseil d'administration ont également droit au remboursement, sur justificatifs, des frais de déplacements engagés pour assister aux réunions du Conseil d'administration et des Comités spécialisés. Les administrateurs, autres que le Président du Conseil d'administration et la Directrice générale, n'ont perçu aucun autre élément de rémunération au titre de l'exercice 2022 de la part de la Société.

Les règles de répartition de la rémunération des administrateurs applicables au titre de l'exercice 2022 sont les suivantes :

- sur l'enveloppe annuelle allouée aux administrateurs en rémunération de leur activité d'un montant de 400 000 euros :
 - la somme de 300 000 euros est répartie entre les administrateurs à titre de part fixe et en fonction de leur participation effective aux Conseils d'administration et Comités,
 - la somme de 70 000 euros est destinée à payer, selon les montants déterminés par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 8 décembre 2022, (i) une rémunération supplémentaire aux administrateurs indépendants non-résidents en fonction de leur présence physique aux Conseils d'administration et Comités et (ii) une rémunération supplémentaire aux administrateurs pour les Conseils d'administration et/ou Comités non prévus au calendrier annuel arrêté par le Conseil d'administration,
 - la somme de 30 000 euros est répartie entre le Président du Comité d'audit, le Président du Comité des rémunérations et des nominations et le Président du Comité éthique, qualité et RSE, qui reçoivent respectivement la moitié (1/2), un tiers (1/3) et un sixième (1/6) de cette somme ;



- le montant de 300 000 euros est réparti entre les administrateurs selon les règles suivantes :
 - 45 % du montant ci-dessus est réparti à parts égales entre les membres du Conseil d'administration en tant que composante fixe de la rémunération, les administrateurs indépendants percevant une rémunération six fois supérieure,
 - 30 % du montant ci-dessus est réparti entre les membres du Conseil d'administration au prorata du nombre de réunions auxquelles ils assistent,
 - 25 % du montant ci-dessus est réparti entre les membres des divers Comités au prorata du nombre de réunions auxquelles ils assistent ; le Président de chaque Comité recevant une double rémunération.

La rémunération n'est due qu'en cas de participation à au moins la moitié de la séance du Conseil d'administration pour les réunions périodiques fixées dans le calendrier annuel établi en amont par le Conseil d'administration.

En cas de participation d'un administrateur à une réunion du Conseil d'administration ou d'un Comité par visioconférence et/ou de télécommunication, il recevra seulement la moitié de cette rémunération. Les participations par d'autres moyens ne donnent pas lieu à rémunération.

En cas de tenue exceptionnelle d'un Comité (i) pendant une interruption de séance d'un Conseil d'administration, (ii) ou immédiatement avant, (iii) ou immédiatement après, seule la

réunion du Conseil d'administration donne lieu à rémunération.

En cas de tenue de plusieurs réunions du Conseil d'administration le même jour, notamment le jour de l'Assemblée générale annuelle, les participations à ces réunions d'un administrateur ne comptent que pour une participation.

Le montant de 70 000 euros est réparti comme suit, conformément à la décision du Conseil d'administration du 8 décembre 2022, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, pour l'année 2022 :

- attribution de 500 euros par séance du Conseil d'administration et des Comités auquel assiste physiquement l'administrateur indépendant non-résident, soit 3 000 euros ; et
- attribution du solde, soit 67 000 euros, entre les administrateurs au prorata du nombre de réunions du Conseil d'administration et/ou des Comités non prévues au calendrier annuel arrêté par le Conseil d'administration auxquelles ils assistent,

étant précisé qu'en cas de participation d'un administrateur à une réunion du Conseil d'administration ou d'un Comité par voie de visioconférence et/ou de télécommunication, seule la moitié de la rémunération lui sera versée pour ladite réunion et que la rémunération globale versée au titre d'une réunion est limitée à 2 000 euros.

► TABLEAU 3 – TABLEAU SUR LES RÉMUNÉRATIONS ALLOUÉES À RAISON DU MANDAT D'ADMINISTRATEUR ET LES AUTRES RÉMUNÉRATIONS PERÇUES PAR LES MANDATAIRES SOCIAUX NON DIRIGEANTS (NOMENCLATURE AMF)

Mandataires sociaux non dirigeants	Montants attribués au titre de l'exercice 2021 ⁽¹⁾	Montants attribués au titre de l'exercice 2022 ⁽¹⁾
Predica ⁽²⁾	-	-
Holding Malakoff Humanis	..(3)	30 370 €
Jean-Pierre Duprieu ⁽⁴⁾	-	-
Anne Lalou	61 582 €	55 472 €
Catherine Soubie	64 180 €	65 384 €
Markus Müschenich	38 596 €	37 349 €
Jean-François Brin	42 793 €	39 537 €
Marie-Christine Leroux	15 805 €	18 946 €
Markus Rückerl ⁽⁵⁾	19 242 €	11 235 €
Philippe Dumont ⁽²⁾	-	-
Guillaume Bouhours ⁽⁶⁾	33 615 €	37 275 €
Philippe Lévêque ⁽⁷⁾	-	29 521 €
Gilberto Nieddu ⁽⁸⁾	-	6 527 €
TOTAL	275 813 €	331 616 €

(1) Montant brut.

(2) Conformément à sa proposition exprimée, les sommes qui lui auraient été normalement revenues au titre des exercices 2021 et 2022 en application des règles habituelles de répartition de la rémunération annuelle des administrateurs adoptées par le Conseil d'administration ne lui ont pas été dues et n'ont pas non plus été réallouées aux autres administrateurs mais sont restées à la disposition de la Société pour abonder le Fonds de solidarité Korian, s'agissant de la rémunération perçue au titre de l'exercice 2021, et ont été versées à la Fondation Korian, s'agissant de la rémunération perçue au titre de l'exercice 2022.

(3) Conformément à sa proposition exprimée, la somme qui lui aurait été normalement revenue au titre de l'exercice 2021 en application des règles habituelles de répartition de la rémunération annuelle des administrateurs adoptées par le Conseil d'administration ne lui a pas été due et n'a pas non plus été réallouée aux autres administrateurs mais est restée à la disposition de la Société pour abonder le Fonds de solidarité Korian.

(4) Conformément à la proposition de M. Jean-Pierre Duprieu, lors de la réunion du Conseil d'administration du 1^{er} octobre 2020, le Conseil d'administration a décidé de ne pas lui verser de rémunération au titre de son mandat d'administrateur à compter de cette date.

(5) Administrateur dont le mandat a pris fin lors de son départ du Groupe le 31 mai 2022.

(6) Administrateur depuis le 11 janvier 2021 en remplacement de M. Christian Chautard.

(7) Administrateur depuis le 22 juin 2022.

(8) Administrateur depuis le 29 juin 2022.

4.3 Gouvernance de la rémunération

ACTEURS IMPLIQUÉS

Direction des ressources humaines

La Direction des ressources humaines du Groupe participe au processus d'élaboration et de détermination de la rémunération des mandataires sociaux sur les aspects suivants :

- s'assure de la conformité de la politique de rémunération des mandataires sociaux avec les différentes lois et bonnes pratiques, notamment celles relatives au *Say-on-Pay*, conjointement avec le Secrétaire général Groupe ;
- réalise des études de rémunération externes, en choisissant les experts adaptés, permettant d'objectiver la politique de rémunération et d'évaluer sa compétitivité ;
- sélectionne des experts externes de la rémunération, qui apportent leur éclairage lors des réunions du Comité des rémunérations et des nominations ;
- émet des recommandations au Comité des rémunérations et des nominations ;
- s'assure de l'équité et de la cohérence des rémunérations proposées au regard des politiques internes et externes ;
- s'assure de la conformité de la politique de rémunération avec la stratégie du Groupe grâce aux critères de performance associés.

Comité éthique, qualité et RSE

Le Comité éthique, qualité et RSE est consulté sur le choix et la réalisation des critères extra-financiers afférents à la rémunération variable annuelle et à la rémunération variable long terme de la Directrice générale et des membres du Comité de Direction Générale.

En savoir plus :

- Document d'enregistrement universel 2022, 4.1.3.3.4 Comité éthique, qualité & RSE.

Comité d'audit

Le Comité d'audit est consulté sur le choix et la réalisation des critères financiers afférents à la rémunération variable annuelle et à la rémunération variable long terme de la Directrice générale et des membres du Comité de Direction Générale.

En savoir plus :

- Document d'enregistrement universel 2022, 4.1.3.3.1 Comité d'audit.

Comité des rémunérations et des nominations

Le Comité des rémunérations et des nominations émet des recommandations au Conseil d'administration sur :

- la politique de rémunération des mandataires sociaux dirigeants et non dirigeants ;
- les programmes de fidélisation des dirigeants et principaux cadres dirigeants ;
- la fixation des critères quantifiables et qualitatifs de la rémunération variable annuelle de la Directrice générale ;
- la détermination du niveau d'atteinte des critères de performance pour la rémunération variable de la Directrice générale et pour la rémunération long terme de la Directrice générale et des principaux cadres dirigeants concernés ;
- la politique Groupe d'égalité professionnelle et salariale ;
- les projets liés à l'épargne salariale des salariés du Groupe proposés par la Directrice générale.

Conformément au code AFEP-MEDEF, le Comité des rémunérations et des nominations se compose majoritairement d'administrateurs indépendants et il est présidé par une administratrice indépendante.

En savoir plus :

- Document d'enregistrement universel 2022, 4.1.3.3.2 Comité des rémunérations et des nominations.

Conseil d'administration

Sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, le Conseil d'administration détermine la politique de rémunération des mandataires sociaux en cohérence avec l'intérêt social, la pérennité de l'entreprise et sa stratégie commerciale. Il décide l'attribution de rémunération long terme à la Directrice générale et aux principaux cadres dirigeants du Groupe sur proposition de la Directrice générale.

Il s'assure en particulier de l'alignement des critères, conditions et objectifs de performance des éléments variables annuels et long terme sur le plan stratégique.

Il délibère sur la politique de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle et salariale.

La Directrice générale et le Président du Conseil d'administration ne participent pas aux discussions et délibérations relatives à leur situation personnelle.

En savoir plus :

- Document d'enregistrement universel 2022, 4.1.3.2.1 Missions et attributions du Conseil d'administration.

Actionnaires

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les actionnaires de Korian sont invités à se prononcer sur :

- la politique de rémunération des mandataires sociaux ;
- la rémunération totale et les avantages de toute nature versés à raison du mandat au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre du même exercice à l'ensemble des mandataires sociaux ; et

- la rémunération totale et les avantages de toute nature versés à raison du mandat au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre du même exercice à chaque dirigeant mandataire social.

Ils sont également régulièrement appelés à se prononcer sur les résolutions relatives à l'attribution gratuites d'actions ou aux augmentations de capital réservées aux salariés dans le cadre du Plan d'Épargne Groupe.

Soucieux d'entretenir le dialogue avec ses parties prenantes, Korian échange régulièrement avec ses actionnaires et les agences de vote. Le Groupe les consulte en amont sur les politiques de rémunération. Ainsi, au cours des 12 mois précédant la publication du présent Document d'enregistrement universel, le Groupe a ainsi organisé plusieurs réunions avant son Assemblée générale annuelle.

Évolution du Say-on-Pay à l'Assemblée générale

Les taux d'approbation élevés des résolutions relatives à la politique de rémunération et aux éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux témoignent de la qualité, de la transparence et du caractère régulier du dialogue de Korian avec ses parties prenantes.

		Assemblées générales			
		2019	2020	2021	2022
Président du Conseil d'administration	Politique de rémunération	99,3 %	98,7 %	97,1 %	98,46 %
	Éléments de rémunération	99,3 %	98,7 %	99,9 % ⁽¹⁾	99,87 %
Directrice générale	Politique de rémunération	99,2 %	98,8 %	92,3 %	90,07 %
	Éléments de rémunération	99,6 %	98,5 %	91,5 %	96,61 %
Administrateurs	Politique de rémunération	- ⁽²⁾	98,7 %	98,4 %	99,82 %

(1) Lors de l'Assemblée générale 2021, les actionnaires ont été appelés à approuver les éléments de rémunération versés ou attribués à M. Christian Chautard, en sa qualité de Président du Conseil d'administration du 1^{er} janvier 2020 au 1^{er} octobre 2020 (6^e résolution) et à M. Jean-Pierre Duprieu, en sa qualité de Président du Conseil d'administration du 1^{er} octobre 2020 au 31 décembre 2020 (7^e résolution). Ces deux résolutions ont été approuvées à 99,9 % des voix.

(2) La politique de rémunération des administrateurs a été soumise, pour la première fois, à l'Assemblée générale du 22 juin 2020 conformément à l'ordonnance n° 2019-1234 du 27 novembre 2019.