



Paris, le 28 mars 2016

## **Décision relative aux conditions de performance de l'indemnité susceptible d'être due à Madame Sophie Boissard à la cessation de ses fonctions de Directrice Générale en application des articles L. 225-42-1 al. 3 et R. 225-34-1 du Code de commerce**

Il est rappelé que lors de sa réunion du 18 novembre 2015, le Conseil d'Administration a, après avis du Comité des Rémunérations et des Nominations, autorisé, conformément à l'article L. 225-42-1 du Code de commerce, l'engagement pris au bénéfice de Madame Sophie Boissard en matière d'indemnité de départ.

En cas de révocation ou de non-renouvellement de son mandat social (sauf faute grave ou lourde) lié à un changement de stratégie ou de contrôle, Madame Sophie Boissard bénéficiera d'une indemnité de départ égale à la Rémunération Annuelle de Référence (tel que ce terme est défini ci-dessous), majorée de 25% par année de présence, sans pouvoir excéder deux fois la Rémunération Annuelle de Référence, après déduction de tout montant à percevoir au titre de l'indemnité de non-concurrence si la Société n'y a pas renoncé.

La Rémunération Annuelle de Référence est égale à la rémunération fixe et variable annuelle perçue au titre des douze derniers mois précédant la date de révocation ou de 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 seraient allouées ponctuellement et discrétionnairement par le Conseil d'Administration.

Le changement de stratégie est défini comme 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 défini comme une prise de participation significative au capital de la Société accompagnée d'une désignation d'un nombre d'administrateurs susceptible de constituer une influence déterminante sur les décisions du Conseil d'Administration.

Lors de sa réunion du 23 mars 2016, le Conseil d'Administration a, après avis du Comité des Rémunérations et des Nominations, déterminé comme suit les conditions de performance conditionnant le versement de l'indemnité de départ.



- En cas de révocation (sauf faute grave ou lourde) liée à un changement de stratégie ou de contrôle jusqu'à l'arrêté des comptes 2016, au plus tard le 31 mars 2017, la performance sera mesurée selon les modalités suivantes :
  - (i) en cas de départ à compter du 26 janvier 2017, EBITDA des 12 derniers mois précédant le départ retraité des acquisitions réalisées en 2016  $\geq$  95% de l'EBITDA 2015 ou (ii) en cas de départ avant le 26 janvier 2017, EBITDA calculé *prorata temporis* depuis la nomination de Madame Sophie Boissard retraité des acquisitions réalisées en 2016  $\geq$  95% de l'EBITDA 2015 *prorata temporis* : indemnité égale à 100% de la Rémunération Annuelle de Référence ;
  - en cas de départ avant le 26 janvier 2017, la rémunération fixe prise en compte pour le calcul de la Rémunération Annuelle de Référence sera égale à 450 000 € ;
  - la rémunération variable prise en compte pour le calcul de la Rémunération Annuelle de Référence sera la rémunération variable minimum pour 2016, soit 2/3 de la rémunération fixe, *prorata temporis* ;
  - la majoration de 25% par année de présence ne sera pas appliquée.
- En cas de révocation (sauf faute grave ou lourde) liée à un changement de stratégie ou de contrôle entre l'arrêté des comptes 2016, au plus tard le 31 mars 2017, et l'arrêté des comptes 2017, au plus tard le 31 mars 2018, la performance sera mesurée par le taux de réalisation des objectifs servant au calcul de la partie variable de la rémunération annuelle 2016 de Madame Sophie Boissard, selon les modalités suivantes :
  - taux d'atteinte des objectifs servant au calcul de la partie variable de la rémunération annuelle 2016 < 40% : aucune indemnité à verser ;
  - $40\% \leq$  taux d'atteinte des objectifs servant au calcul de la partie variable de la rémunération annuelle 2016 < 60% : indemnité égale à 50% de la Rémunération Annuelle de Référence ;
  - $60\% \leq$  taux d'atteinte des objectifs servant au calcul de la partie variable de la rémunération annuelle 2016 < 100% : indemnité égale à 100% de la Rémunération Annuelle de Référence.
- En cas de révocation (sauf faute grave ou lourde) liée à un changement de stratégie ou de contrôle entre l'arrêté des comptes 2017, au plus tard le 31 mars 2018, et l'arrêté des comptes 2018, au plus tard le 31 mars 2019, la performance sera mesurée par la moyenne du taux de réalisation des objectifs servant au calcul de la partie variable de la rémunération annuelle de Madame Sophie Boissard au titre des exercices 2016 et 2017 selon les modalités suivantes :
  - taux d'atteinte des objectifs servant au calcul de la partie variable de la rémunération annuelle 2016 et 2017 < 40% : aucune indemnité à verser ;
  - $40\% \leq$  taux d'atteinte des objectifs servant au calcul de la partie variable de la rémunération annuelle 2016 et 2017 < 60% : indemnité égale à 50% de la Rémunération Annuelle de Référence ;
  - $60\% \leq$  taux d'atteinte des objectifs servant au calcul de la partie variable de la rémunération annuelle 2016 et 2017 < 100% : indemnité égale à 100 % de la Rémunération Annuelle de Référence.



- En cas de révocation (sauf faute grave ou lourde) liée à un changement de stratégie ou de contrôle à compter de l'arrêté des comptes 2018, au plus tard le 31 mars 2019, la performance sera mesurée par la moyenne du taux de réalisation des objectifs servant au calcul de la partie variable de la rémunération annuelle de Madame Sophie Boissard au titre des 3 exercices précédant son départ, selon les modalités suivantes :
  - taux d'atteinte des objectifs servant au calcul de la partie variable de la rémunération annuelle des 3 exercices précédant le départ < 40% : aucune indemnité à verser ;
  - $40\% \leq$  taux d'atteinte des objectifs servant au calcul de la partie variable de la rémunération annuelle des 3 exercices précédant le départ < 60% : indemnité égale à 50% de la Rémunération Annuelle de Référence ;
  - $60\% \leq$  taux d'atteinte des objectifs servant au calcul de la partie variable de la rémunération annuelle des 3 exercices précédant le départ < 100% : indemnité égale à 100% de la Rémunération Annuelle de Référence.

**Prochaine communication : 4 mai 2016 après bourse  
Chiffre d'affaires du 1<sup>er</sup> trimestre 2016**



---

## À PROPOS DE KORIAN

**Korian, 1<sup>ère</sup> entreprise européenne spécialiste du Bien Vieillir**, créée en 2003, dispose d'une capacité d'accueil de près de 70 000 résidents / patients en Europe (France, Allemagne, Italie et Belgique) et emploie près de 45 000 collaborateurs. Le Groupe gère près de 700 établissements dans quatre lignes de métiers : maisons de retraite médicalisées, cliniques de soins de suite et de réadaptation, résidences services et soins à domicile.

Pour plus d'information, merci de consulter le site Internet : [www.korian.com](http://www.korian.com)

---

**Korian est cotée sur le compartiment A d'Euronext Paris et fait partie des indices suivants : SBF 120, CAC Health Care, CAC Mid 60, CAC Mid & Small et MSCI Global Small Cap**

**Ticker Euronext : KORI - ISIN : FR0010386334 – Reuters : KORI.PA – Bloomberg : KORI.FP**

### CONTACT INVESTISSEURS

**Didier LAURENS**  
Directeur Relations Investisseurs  
[didier.laurens@korian.com](mailto:didier.laurens@korian.com)  
T : +33 (0)1 55 37 53 55

### CONTACT PRESSE

**Sophie Bodin / Tarik Dali**  
DGM Conseil  
[s.bodin@dgm-conseil.fr](mailto:s.bodin@dgm-conseil.fr) / [t.dali@dgm-conseil.fr](mailto:t.dali@dgm-conseil.fr)  
T : +33 (0)1 40 70 95 93