



## AMENDEMENT AU DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL 2022



Cet amendement au document d'enregistrement universel a été déposé le 10 novembre 2022 auprès de l'AMF, en sa qualité d'autorité compétente au titre du règlement (UE) 2017/1129, sans approbation préalable conformément à l'article 9 dudit règlement.

Le document d'enregistrement universel peut être utilisé aux fins d'une offre au public de titres financiers ou de l'admission de titres financiers à la négociation sur un marché réglementé s'il est complété par une note d'opération ou note relative aux titres financiers et le cas échéant, un résumé et tous les amendements apportés au document d'enregistrement universel. L'ensemble alors formé est approuvé par l'AMF conformément au règlement (UE) 2017/1129.

Conformément à l'article 19 du règlement (UE) n°2017/1129, le présent amendement met à jour le document d'enregistrement universel, déposé auprès de l'AMF le 28 octobre 2022 sous le numéro D.22-0786 (le « **Document d'Enregistrement Universel 2022** ») et met à jour les rubriques nécessaires conformément à la réglementation (l'« **Amendement** »). Le présent Amendement doit être lu conjointement avec le Document d'Enregistrement Universel 2022.

Une table de correspondance est fournie en annexe I du présent Amendement afin de faciliter la lecture des informations incorporées par référence et des informations mises à jour ou modifiées.

Des exemplaires de l'Amendement et du Document d'Enregistrement Universel 2022 sont disponibles sans frais auprès de Ramsay Générale de Santé SA, 39, rue Mstislav Rostropovitch - 75017 Paris, ainsi que sur les sites Internet de Ramsay Santé (<http://www.ramsaysante.fr>) et de l'AMF (<http://www.amf-france.org>).

## **TABLE DES MATIERES**

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| <b>1</b> | <b>ATTESTATION DU RESPONSABLE DU DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL .....</b> | <b>3</b>  |
| <b>2</b> | <b>REMUNERATIONS ET AVANTAGES DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX .....</b>     | <b>4</b>  |
| <b>3</b> | <b>TABLE DE CONCORDANCE .....</b>  | <b>14</b> |

**1 ATTESTATION DU RESPONSABLE DU DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL**

**RESPONSABLE DES INFORMATIONS CONTENUES DANS LE DOCUMENT**

Pascal Roché, Directeur général de Ramsay Générale de Santé SA (la « **Société** »).

**ATTESTATION DU RESPONSABLE DU DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL**

J'atteste, après avoir pris toute mesure raisonnable à cet effet, que les informations contenues dans le présent amendement au document d'enregistrement universel sont, à ma connaissance, conformes à la réalité et ne comportent pas d'omission de nature à en altérer la portée.

Paris, le 10 novembre 2022

Pascal Roché  
Directeur Général

## **2 REMUNERATIONS ET AVANTAGES DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX**

Compte tenu du contexte économique et en concertation avec le Directeur général, le Conseil d'administration du 10 novembre 2022 a décidé de réduire la rémunération variable du Directeur général à 671 000 euros correspondant à 110% de sa rémunération annuelle fixe, afin que le montant de sa rémunération variable reste identique à celui perçu au titre de l'exercice clos le 30 juin 2021.

En conséquence, les paragraphes 5.3.1.2 « *Rémunération du Directeur général* », 5.3.1.3 « *Tableaux récapitulatifs AMF (Code Afep Medef – position recommandation AMF n° 2021 -02)* », 5.3.1.4.1 « *Éléments de la rémunération versés au cours de l'exercice clos le 30 juin 2022 ou attribués au titre du même exercice à Monsieur Pascal Roché, Directeur général* » et 5.3.1.6 « *Ratios d'équité entre le niveau de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux et la rémunération médiane et moyenne des salariés de la Société qui figurent dans le Document d'Enregistrement Universel 2022* » sont modifiés et remplacés comme suit :

### **5.3.1.2 Rémunération du Directeur général**

La rémunération du Directeur général est composée d'une rémunération fixe, d'une rémunération variable annuelle, d'une rémunération variable pluriannuelle et de certains avantages. Le Directeur général bénéficie également d'une indemnité de départ en cas de départ contraint et d'une indemnité de non-concurrence.

Le Directeur général n'a bénéficié d'aucune option de souscription ou d'achat d'actions ou d'attribution d'actions de performance de la Société ou de ses filiales au cours de l'exercice clos le 30 juin 2022, ni au cours des exercices précédents. Compte tenu de la structure du capital de la Société induisant une faible liquidité de ses titres, le Conseil d'administration n'a pas souhaité, à ce stade, mettre en place de plan de rémunération à moyen ou long terme sous forme de plans d'options de souscription ou d'achat d'actions ou d'attribution gratuite d'actions.

#### **Rémunération fixe**

Le Conseil d'administration du 10 décembre 2019, ayant renouvelé le mandat du Directeur général pour une durée de trois années, a maintenu les montants et principes de rémunération du Directeur général dont la rémunération fixe annuelle à hauteur de 610 000 euros.

#### **Rémunération variable annuelle**

Conformément à la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs approuvés par l'Assemblée générale du 9 décembre 2021, la part variable de la rémunération du Directeur général peut représenter jusqu'à 120 % de la rémunération fixe de l'exercice de référence en fonction de l'atteinte de critères quantitatifs et qualitatifs cibles définis et appréciés par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, selon la pondération suivante :

- la part qualitative de la rémunération variable peut représenter jusqu'à 50 % de la rémunération annuelle fixe, et jusqu'à 60 % en cas de dépassement des objectifs qualitatifs cibles ;
- la part quantitative de la rémunération variable peut représenter jusqu'à 50 % de la rémunération annuelle fixe en cas d'atteinte des critères quantitatifs cibles et jusqu'à 60 % si les objectifs quantitatifs cibles sont dépassés de plus de 10 %.

Au titre de l'exercice clos le 30 juin 2022, le Conseil d'administration du 20 octobre 2021 avait retenu ces bases et confié au Comité des nominations et des rémunérations la mission de présenter une nouvelle définition des critères qualitatifs et quantitatifs dans le cadre d'une nouvelle pondération. Le Comité des nominations et des rémunérations a proposé ainsi :

- critères qualitatifs :
  - o Gestion des risques, y compris la cybersécurité (représentant 12,5 % de la rémunération variable en cas d'atteinte de l'objectif et 15 % en cas de surperformance),
  - o un second critère d'ordre organisationnel ne pouvant être exposé pour des raisons de confidentialité (représentant 12,5 % de la rémunération variable en cas d'atteinte de l'objectif et 15 % en cas de surperformance),
  - o Politique ESG du groupe : développement durable, patients et salariés (représentant 12,5 % de la rémunération variable en cas d'atteinte de l'objectif et 15 % en cas de surperformance),
  - o un quatrième critère d'ordre économique ne pouvant être exposé pour des raisons de confidentialité (représentant 12,5 % de la rémunération variable en cas d'atteinte de l'objectif et 15 % en cas de surperformance) ;
  
- critères quantitatifs :
  - o Budget pour l'exercice - EBITDA (représentant 30 % de la rémunération variable en cas d'atteinte de l'objectif et 35 % en cas de surperformance),
  - o Plan stratégique Année 1 (représentant 10 % de la rémunération variable en cas d'atteinte de l'objectif et 15 % en cas de surperformance),
  - o Flux de trésorerie - ratio de levier (représentant 10 % de la rémunération variable en cas d'atteinte de l'objectif).

Le Conseil d'administration du 13 octobre 2022 a, après examen des recommandations du Comité des nominations et des rémunérations, constaté les niveaux d'atteinte des critères susmentionnés et décidé d'attribuer une rémunération variable de 686 250 euros au Directeur général titre de l'exercice clos le 30 juin 2022, correspondant à 112,5 % de sa rémunération annuelle fixe.

Compte tenu du contexte économique et en concertation avec le Directeur général, le Conseil d'administration du 10 novembre 2022 a décidé de réduire la rémunération variable du Directeur général à 671 000 euros correspondant à 110% de sa rémunération annuelle fixe, afin que le montant de sa rémunération variable reste identique à celui perçu au titre de l'exercice clos le 30 juin 2021. Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-34 du Code de commerce, le versement de cette rémunération variable est conditionné à l'approbation de l'Assemblée générale du 8 décembre 2022.

### **Rémunération variable pluriannuelle**

Le Conseil d'administration du 20 octobre 2021, en considération de l'implication du Directeur général dans le développement du Groupe et sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, a décidé de mettre en place un plan d'intéressement à long terme au profit du Directeur général sous forme de rémunération variable pluriannuelle conditionnée à l'atteinte de plusieurs critères de performance économiques et qualitatifs appréciés sur cinq exercices jusqu'en 2026 conformément aux recommandations du Code Afep-Medef, selon la pondération suivante :

- Objectifs quantitatifs : représentant jusqu'à 70 % du bonus
- Objectifs qualitatifs : représentant jusqu'à 30 % du bonus

Le montant maximum du bonus serait le salaire annuel brut de référence du Directeur général tel que déterminé à partir du montant moyen de la rémunération fixe brute du Directeur général entre le 1 juillet 2021 et le 30 juin 2026.

### **Rémunération exceptionnelle**

Aucune rémunération exceptionnelle n'a été octroyée au Directeur général au cours de l'exercice clos le 30 juin 2022.

## **Avantages**

Le Directeur général dispose d'un véhicule de fonction à titre d'avantage en nature dont l'usage est valorisé à 1 920 euros pour l'exercice clos le 30 juin 2022.

Le Directeur général a bénéficié au titre de l'exercice clos le 30 juin 2022 également (i) du régime des garanties collectives frais de santé et prévoyance dans les conditions applicables aux cadres salariés de la Société (ii) d'une assurance chômage dirigeant souscrite auprès de la Garantie Sociale du Chef d'Entreprise et du Dirigeant (GSC) et (iii) d'une assurance responsabilité civile professionnelle en qualité de Directeur général.

## **Indemnité de départ**

Monsieur Pascal Roché bénéficie d'une indemnité de départ en cas de révocation, de non-renouvellement, de départ contraint ou de démission sollicitée de son mandat de Directeur général, dont les principes n'ont pas été modifiés depuis la première nomination du Directeur général le 30 juin 2011.

Le montant maximum de cette indemnité correspond à vingt-quatre mois de rémunération basée sur la rémunération fixe et variable mensuelle moyenne perçue au cours des vingt-quatre mois précédant le départ.

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, le versement de cette indemnité est subordonné à sa conformité à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale.

Le Conseil d'administration a décidé que le versement de l'indemnité de départ est subordonné au respect, dûment constaté par le Conseil d'administration au moment ou après la cessation des fonctions, de conditions liées aux performances du Directeur général appréciées au regard de celles de la Société.

L'indemnité de départ est soumise au respect de trois au moins des cinq critères de performance suivants :

1. Ratios financiers fixés par les contrats de prêt du groupe Ramsay Générale de Santé ;
2. Croissance organique du groupe Ramsay Générale de Santé égale ou supérieure à celle du secteur économique de l'hospitalisation privée ;
3. Niveau d'EBE fixé au budget sur la base du budget de l'année précédant la date de la cessation effective des fonctions ;
4. Niveau de chiffre d'affaires fixé au budget sur la base du budget de l'année précédant la date de la cessation des fonctions ;
5. Non-dépassement du niveau de Capex fixé au budget.

## **Indemnité de non-concurrence**

Monsieur Pascal Roché est soumis à une obligation de non-concurrence d'une durée de douze mois à compter de la date de cessation de ses fonctions. En contrepartie, Monsieur Pascal Roché bénéficie d'une indemnité de non-concurrence égale à trois mois de la rémunération fixe versée au cours des douze derniers mois d'activité. Cette indemnité de non-concurrence est cumulative avec l'indemnité de départ susceptible d'être perçue par le Directeur général.

### **5.3.1.3 Tableaux récapitulatifs AMF (Code Afep Medef – position recommandation AMF n° 2021 -02)**

#### **Tableau AMF n°1 de synthèse des rémunérations et des options et actions attribuées à chaque dirigeant mandataire social**

La Société appartenant à un Groupe, l'information porte sur les sommes dues, par toutes les sociétés de la chaîne de contrôle, en lien avec le mandat exercé dans la Société.

| (en euros, avant charges sociales et impôts)  | Exercice clos<br>le 30 juin 2022 | Exercice clos<br>le 30 juin 2021 |
|---|----------------------------------|----------------------------------|
| <b>Pascal Roché – Directeur général</b>   |                                  |                                  |
| Rémunérations dues au titre de l'exercice (détaillées au tableau 2) <sup>(1)</sup>        | 1 282 920                        | 1 282 920                        |
| Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice | 123 800 <sup>(2)</sup>           | Néant                            |
| Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice                                | Néant                            | Néant                            |
| Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice                 | Néant                            | Néant                            |
| Valorisation des autres plans de rémunération long terme                                  | Néant                            | Néant                            |
| <b>TOTAL</b>  | <b>1 406 720</b>                 | <b>1 282 920</b>                 |
| <b>Craig McNally – Président du Conseil d'administration</b>                              |                                  |                                  |
| Rémunérations dues au titre de l'exercice (détaillées au tableau 2)                       | 45 000 <sup>(3)</sup>            | 45 000                           |
| Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice | Néant                            | Néant                            |
| Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice                                | Néant                            | Néant                            |
| Valorisation des actions de performance attribuées au cours de l'exercice                 | Néant                            | Néant                            |
| Valorisation des autres plans de rémunération long terme                                  | Néant                            | Néant                            |
| <b>TOTAL</b>  | <b>45 000</b>                    | <b>45 000</b>                    |

(1) Cette ligne intègre la rémunération fixe et la rémunération variable dues au titre de l'exercice, contrairement à la présentation figurant dans le document d'enregistrement universel 2021 dans laquelle la rémunération fixe et la rémunération variable étaient mentionnées sur deux lignes distinctes.

(2) Ce montant correspond à une valorisation comptable du plan d'intéressement à long terme au titre de l'exercice écoulé.

Pour rappel, le Conseil d'administration du 20 octobre 2021 a, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, décidé de mettre en place un plan d'intéressement à long terme au profit du Directeur général sous forme de rémunération variable pluriannuelle conditionnée à l'atteinte de plusieurs critères de performance économiques et qualitatifs appréciés sur cinq exercices jusqu'en 2026 selon la pondération suivante :

- Objectifs quantitatifs : représentant jusqu'à 70 % du bonus
- Objectifs qualitatifs : représentant jusqu'à 30 % du bonus

Le montant maximum du bonus serait le salaire annuel brut de référence du Directeur général tel que déterminé à partir du montant moyen de la rémunération fixe brute du Directeur général entre le 1<sup>er</sup> juillet 2021 et le 30 juin 2026.

Aucune rémunération n'est donc due ou versée au titre de cet exercice.

(3) Rémunération au titre de son mandat d'administrateur.

Au sein de la rémunération au titre de l'exercice clos le 30 juin 2022, après constatation de la réalisation des critères de la part variable par le Conseil d'administration, la part fixe représente environ 47,10% et la part variable représente environ 52,90% de la rémunération totale de Pascal Roché. Ce montant

a été plafonné à 110% de la rémunération fixe par décision du Conseil d'administration du 10 novembre 2022 prise en concertation avec Pascal Roché.

### Tableau AMF n°2 récapitulatif des rémunérations de chaque dirigeant mandataire social

| (en euros, avant charges sociales et impôts)                 | Exercice clos le 30 juin 2022 |                  | Exercice clos le 30 juin 2021 |                      |
|--|-------------------------------|------------------|-------------------------------|----------------------|
|  | Montants attribués            | Montants versés  | Montants attribués            | Montants versés      |
| <b>Pascal Roché – Directeur général</b>                      |                               |                  |                               |                      |
| Rémunération fixe  | 610 000                       | 610 000          | 610 000                       | 610 000              |
| Rémunération variable <sup>(1)</sup>                         | 671 000                       | 671 000          | 671 000                       | Néant <sup>(2)</sup> |
| Rémunération variable pluriannuelle <sup>(3)</sup>           | Néant                         | Néant            | Néant                         | Néant                |
| Rémunération exceptionnelle                                  | Néant                         | Néant            | Néant                         | Néant                |
| Rémunération allouée aux administrateurs                     | Néant                         | Néant            | Néant                         | Néant                |
| Avantages en nature (véhicule de fonction)                   | 1 920                         | 1 920            | 1 920                         | 1 920                |
| <b>TOTAL</b>   | <b>1 282 920</b>              | <b>1 282 920</b> | <b>1 282 920</b>              | <b>611 920</b>       |
| <b>Craig McNally – Président du Conseil d'administration</b> |                               |                  |                               |                      |
| Rémunération fixe  | Néant                         | Néant            | Néant                         | Néant                |
| Rémunération variable  | Néant                         | Néant            | Néant                         | Néant                |
| Rémunération variable pluriannuelle                          | Néant                         | Néant            | Néant                         | Néant                |
| Rémunération exceptionnelle                                  | Néant                         | Néant            | Néant                         | Néant                |
| Rémunération allouée aux administrateurs                     | 45 000                        | 45 000           | 45 000                        | 45 000               |
| Avantages en nature  | Néant                         | Néant            | Néant                         | Néant                |
| <b>TOTAL</b>   | <b>45 000</b>                 | <b>45 000</b>    | <b>45 000</b>                 | <b>45 000</b>        |

(1) La rémunération variable attribuée pour un exercice écoulé, clos le 30 juin, est théoriquement versée au cours du second semestre de l'année civile en cours après vote de la résolution y afférente au cours de l'Assemblée générale statuant sur les comptes sociaux conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-34 du Code de commerce.

(2) Après renonciation de l'intéressé.

(3) Pour rappel, le Conseil d'administration du 20 octobre 2021 a, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, décidé de mettre en place un plan d'intéressement à long terme au profit du Directeur général sous forme de rémunération variable pluriannuelle conditionnée à l'atteinte de plusieurs critères de performance économiques et qualitatifs appréciés sur cinq exercices jusqu'en 2026. Aucune rémunération n'est donc due ou versée au titre de cet exercice.

### Tableau AMF n°4 Options de souscription ou d'achat d'actions attribuées durant l'exercice à chaque dirigeant mandataire social par l'émetteur et par toute société du Groupe

Aucune option de souscription ou d'achat d'actions de l'une des sociétés du Groupe n'a été attribuée aux dirigeants mandataires sociaux de Ramsay Générale de Santé au cours de l'exercice clos le 30 juin 2022, ni au cours des exercices précédents.

**Tableau AMF n°5 Options de souscription ou d'achat d'actions levées durant l'exercice par chaque dirigeant mandataire social**

Aucun dirigeant mandataire social exécutif n'a effectué de levée d'option de souscription ou d'achat d'actions au cours de l'exercice clos le 30 juin 2022, ni au cours des exercices précédents.

**Tableau AMF n°6 Actions attribuées gratuitement à chaque mandataire social**

Aucune action n'a été attribuée gratuitement aux dirigeants mandataires sociaux de Ramsay Générale de Santé au cours de l'exercice clos le 30 juin 2022, ni au cours des exercices précédents.

Il est rappelé que les actions de performance sont des actions gratuites attribuées aux mandataires sociaux qui s'inscrivent dans le cadre des articles L. 225-197-1 et suivants du Code de commerce et qui sont soumises à des exigences supplémentaires prévues par le Code Afep-Medef.

**Tableau AMF n°7 Actions attribuées gratuitement et devenues disponibles durant l'exercice pour chaque mandataire social exécutif**

Aucune action de performance n'est devenue disponible pour les dirigeants mandataires sociaux au cours de l'exercice clos le 30 juin 2022 (ni au cours des exercices précédents).

**Tableau AMF n°8 Historique des attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions**

La Société n'a pas attribué d'option de souscription ou d'achat d'actions depuis 2006.

**Tableau AMF n°9 Options de souscription ou d'achat d'actions consenties aux dix premiers salariés non mandataires sociaux attributaires et options levées par ces derniers**

Aucune option de souscription ou d'achat d'actions n'a été consentie ou levée par des salariés de la Société au cours de l'exercice clos le 30 juin 2022 (ni au cours des exercices précédents).

**Tableau AMF n°10 Historique des attributions gratuites d'actions**

La Société n'a pas procédé à l'attribution gratuites d'actions de performance.

## Tableau AMF n°11 sur les engagements liés à la cessation de fonctions des dirigeants mandataires sociaux

Le tableau ci-dessous récapitule les conditions relatives aux dirigeants mandataires sociaux.

| Dirigeants Mandataires Sociaux  | Contrat de travail |     | Régime de retraite supplémentaire <sup>(1)</sup> |     | Indemnités ou avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de fonctions <sup>(2)</sup> |     | Indemnités relatives à une clause de non concurrence <sup>(3)</sup> |     |
|---|--------------------|-----|--|-----|--|-----|---|-----|
|   | Oui                | Non | Oui  | Non | Oui  | Non | Oui   | Non |
| <b>Pascal Roché</b><br>Directeur Général<br>Date de début de mandat :<br>30 juin 2011 renouvelé les 17 juin 2014, 13 décembre 2016 et 10 décembre 2019<br>Date de fin de mandat : Fin 2022          |                    | X   |  | X   | X  |     | X   |     |
| <b>Craig McNally</b><br>Président du Conseil d'Administration depuis le 22 juin 2017<br>Date de début du mandat :<br>22 juin 2017 renouvelé le 11 décembre 2020<br>Date de fin de mandat : Fin 2024 |                    | X   |  | X   |  | X   |   | X   |

(1) Ni la Société ni ses filiales ne provisionnent ni ne constatent de sommes aux fins du versement de pensions, de retraites ou d'autres avantages aux membres du Conseil d'administration.

(2) L'indemnité de départ de Monsieur Pascal Roché est présentée au paragraphe 5.3.1.2. ci-dessus.

(3) L'indemnité de non-concurrence de Monsieur Pascal Roché est présentée au paragraphe 5.3.1.2. ci-dessus.

### 5.3.1.4.1 - Éléments de la rémunération versés au cours de l'exercice clos le 30 juin 2022 ou attribués au titre du même exercice à Monsieur Pascal Roché, Directeur général

| Éléments de la rémunération soumis au vote | Montants attribués au titre de l'exercice écoulé ou valorisation comptable | Commentaires   |
|--|--|--|
| Rémunération fixe                          | 610 000 euros  | Lors de la reconduction de Monsieur Pascal Roché dans son mandat de Directeur général par décision du Conseil d'administration du 10 décembre 2019, il a été décidé de maintenir à l'identique l'ensemble des conditions et modalités de sa rémunération, à savoir 610 000 euros par an au titre de la rémunération fixe.  |
| Rémunération variable annuelle             | 671 000 euros  | Le Conseil d'administration du 20 octobre 2021 avait, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, retenu les critères qualitatifs et quantitatifs suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>• critères qualitatifs :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestion des risques, y compris la cybersécurité,</li> </ul> </li> </ul> |

|   |                 |   |
|---|-----------------|---|
|   |                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• un second critère d'ordre organisationnel ne pouvant être exposé pour des raisons de confidentialité,</li> <li>• Politique ESG du groupe (développement durable, patients et salariés)</li> <li>• un quatrième critère d'ordre économique ne pouvant être exposé pour des raisons de confidentialité.</li> </ul>   |
|   |                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• critères quantitatifs <ul style="list-style-type: none"> <li>• Budget pour l'exercice (EBITDA),</li> <li>• Plan stratégique Année 1,</li> <li>• Flux de trésorerie - ratio de levier.</li> </ul> </li> </ul>   |
| Rémunération variable différée  | Néant           |   |
| Rémunération variable pluriannuelle   | 123 800 euros   | <p>Ce montant correspond à une valorisation comptable du plan d'intéressement à long terme au titre de l'exercice écoulé. Pour rappel, le Conseil d'administration du 20 octobre 2021 a, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations, décidé de mettre en place un plan d'intéressement à long terme au profit du Directeur général sous forme de rémunération variable pluriannuelle conditionnée à l'atteinte de plusieurs critères de performance économiques et qualitatifs appréciés sur cinq exercices jusqu'en 2026 selon la pondération suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Objectifs quantitatifs : représentant jusqu'à 70 % du bonus</li> <li>• Objectifs qualitatifs : représentant jusqu'à 30 % du bonus et entièrement liés aux résultats de l'Enquête d'Engagement.</li> <li>• Le montant maximum du bonus serait le salaire annuel brut de référence du Directeur général tel que déterminé à partir du montant moyen de la rémunération fixe brute du Directeur général entre le 1er juillet 2021 et le 30 juin 2026.</li> </ul> <p>Aucune rémunération n'est donc due ou versée au titre de cet exercice.</p> |
| Rémunération exceptionnelle   | Néant           |   |
| Options d'action, actions de performance ou tout autre élément de rémunération long terme | Néant           |   |
| Rémunération allouée aux administrateurs (anciennement jetons de présence)                | Néant           |   |
| Valorisation des avantages de toute nature  | 1 920 euros     | <p>Il s'agit de la valorisation de l'usage du véhicule de fonction dont le bénéfice est reconduit chaque année par décision du Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations et des rémunérations.</p>   |
| Indemnité de départ   | Aucun versement | <p>Monsieur Pascal Roché bénéficie d'une indemnité de départ en cas de révocation, de non-renouvellement, de départ contraint ou de démission sollicitée de son mandat de Directeur général. Le montant maximum de cette indemnité correspond à vingt-quatre mois de rémunération basée sur la rémunération fixe et variable mensuelle moyenne perçue au cours des vingt-quatre mois précédant le départ. Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, le versement de cette indemnité de départ est subordonné à sa conformité à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale. Le Conseil d'administration a décidé que le versement de l'indemnité</p>   |

de départ est subordonné au respect, dûment constaté par le Conseil d'administration au moment ou après la cessation des fonctions, de conditions liées aux performances du Directeur général appréciées au regard de celles de la Société.

L'indemnité de départ est soumise au respect de trois au moins des cinq

critères de performance suivants :

- ratios financiers fixés par les contrats de prêt du groupe Ramsay Générale de Santé ;
- croissance organique du groupe Ramsay Générale de Santé égale ou supérieure à celle du secteur économique de l'hospitalisation privée ;
- niveau d'EBE fixé au budget sur la base du budget de l'année précédant la date de la cessation effective des fonctions ;
- niveau de chiffre d'affaires fixé au budget sur la base du budget de l'année précédant la date de la cessation des fonctions ;
- non-dépassement du niveau de Capex fixé au budget.

|                              |                 |  |
|------------------------------|-----------------|--|
| Indemnité de non-concurrence | Aucun versement | Monsieur Pascal Roché est soumis à une obligation de non-concurrence d'une durée de douze mois à compter de la date de cessation de ses fonctions.<br>En contrepartie, Monsieur Pascal Roché bénéficie d'une indemnité de non-concurrence égale à trois mois de la rémunération fixe versée au cours des douze derniers mois d'activité. |
|------------------------------|-----------------|--|

Régime de retraite supplémentaire Néant

### 5.3.1.6 - Ratios d'équité entre le niveau de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux et la rémunération médiane et moyenne des salariés de la Société

Conformément à l'article L. 22-10-9 du Code de commerce modifié par la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019, dite loi « Pacte », le tableau ci-après présente le niveau de la rémunération du Directeur général mis au regard de la rémunération moyenne et médiane sur une base équivalent temps plein des salariés de la Société autres que les mandataires sociaux et l'évolution de ce ratio au cours des cinq exercices les plus récents au moins, présentés ensemble et d'une manière qui permette la comparaison. Il est rappelé que Monsieur Craig McNally ne perçoit aucune rémunération spécifique au titre de son mandat de Président du Conseil d'administration et que les informations requises par l'article L. 22-10-9 du Code de commerce n'ont donc pas vocation à s'appliquer à ce dernier.

| Pascal Roché Directeur général   | Exercice<br>2017-2018 | Exercice<br>2018-2019 | Exercice<br>2019-2020 | Exercice<br>2020-2021 | Exercice<br>2021-2022 |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Évolution de la rémunération totale de Pascal Roché, Directeur général         | 0 %                   | + 18 %                | - 54 % <sup>(2)</sup> | + 110 %               | <b>- 0,16 %</b>       |
| Évolution de la rémunération moyenne des salariés (SIEGE 2022 <sup>(1)</sup> ) | N/A                   | - 14 %                | - 10 %                | - 4 %                 | <b>19 %</b>           |
| Ratio avec la rémunération moyenne des salariés (SIEGE 2022)                   | 13                    | 18                    | 9                     | 20                    | <b>20</b>             |
| Évolution du ratio par rapport à l'exercice précédent (SIEGE 2022)             | N/A                   | + 38 %                | - 49 %                | + 119 %               | <b>- 3 %</b>          |

|  |         |          |          |         |                |
|--|---------|----------|----------|---------|----------------|
| Ratio avec la rémunération médiane des salariés (SIEGE 2022)       | 15      | 23       | 13       | 28      | <b>28</b>      |
| Évolution du ratio par rapport à l'exercice précédent (SIEGE 2022) | N/A     | + 49 %   | - 45 %   | + 123 % | <b>- 2 %</b>   |
| Croissance du chiffre d'affaires                                   | + 0,3 % | + 51,7 % | + 10,1 % | + 7,4 % | <b>+ 6,9 %</b> |

(1) Le périmètre retenu pour le calcul du ratio inclut les salariés du GIE Ramsay Santé et du GIE Ramsay Hospitalisation représentant environ 1 074 personnes. Compte tenu des variations significatives du périmètre du groupe Ramsay Santé au cours des derniers exercices, le Groupe ne dispose pas d'outils permettant de calculer ce ratio sur l'ensemble des sociétés du Groupe.

(2) Pour mémoire, Monsieur Pascal Roché a renoncé à sa rémunération variable au titre de l'exercice 2019-2020.

### 3 TABLE DE CONCORDANCE

La présente table de concordance permet d'identifier les principales informations prévues par les annexes 1 et 2 du règlement UE 2019/980 et renvoie aux pages du Document d'Enregistrement Universel 2022 et du présent Amendement où sont mentionnées les informations relatives à chacune de ces rubriques.

|  | <b>Document<br/>d'Enregistrement<br/>Universel 2022</b> | <b>Amendement</b> |
|--|---|-------------------|
| <b>1 PERSONNES RESPONSABLES, INFORMATION PROVENANT DE TIERS, RAPPORT D'EXPERTS ET APPROBATION DE L'AUTORITÉ COMPÉTENTE</b>                   |   |                   |
| 1.1 IDENTITÉ DES PERSONNES RESPONSABLES  | 7.1   |                   |
| 1.2 DÉCLARATION DES PERSONNES RESPONSABLES   | 7.1   |                   |
| 1.3 NOM, ADRESSE, QUALIFICATIONS ET INTÉRÊTS POTENTIELS DES PERSONNES INTERVENANT EN QUALITÉ D'EXPERTS                                       | Sans objet  |                   |
| 1.4 ATTESTATION RELATIVE AUX INFORMATIONS PROVENANT D'UN TIERS   | Sans objet  |                   |
| 1.5 DÉCLARATION SANS APPROBATION PRÉALABLE DE L'AUTORITÉ COMPÉTENTE  | En-tête du premier chapitre                             |                   |
| <b>2 CONTRÔLEURS LÉGAUX DES COMPTES</b>  |   |                   |
| 2.1 IDENTITÉ DES CONTRÔLEURS LÉGAUX  | 7.2   |                   |
| 2.2 CHANGEMENT ÉVENTUEL  | 7.2.2   |                   |
| <b>3 FACTEURS DE RISQUE</b>  |   |                   |
| 3.1 FACTEURS DE RISQUE PROPRES À L'ÉMETTEUR OU À SON SECTEUR D'ACTIVITÉ  | 3.1   |                   |
| <b>4 INFORMATIONS CONCERNANT L'ÉMETTEUR</b>  |   |                   |
| 4.1 RAISON SOCIALE ET NOM COMMERCIAL   | 1.1.1   |                   |
| 4.2 LIEU, NUMÉRO D'ENREGISTREMENT ET LEI   | 1.1.1   |                   |
| 4.3 DATE DE CONSTITUTION ET DURÉE DE VIE   | 1.1.1   |                   |
| 4.4 SIÈGE SOCIAL ET FORME JURIDIQUE, LÉGISLATION APPLICABLE, PAYS D'ORIGINE, COORDONNÉES DU SIEGE STATUTAIRE, SITE WEB AVEC UN AVERTISSEMENT | 1.1.1   |                   |
| <b>5 APERÇU DES ACTIVITÉS</b>  |   |                   |
| 5.1 PRINCIPALES ACTIVITÉS  | 1.2.1   |                   |

|   |              |  |
|---|--------------|--|
| 5.1.1 NATURE DES OPÉRATIONS EFFECTUÉES ET PRINCIPALES ACTIVITÉS   | 1.2.5        |  |
| 5.1.2 NOUVEAUX PRODUITS OU SERVICES   | 2.6.4        |  |
| 5.2 PRINCIPAUX MARCHÉS  | 1.2.5        |  |
| 5.3 ÉVÉNEMENTS IMPORTANTS   | 1.2.10       |  |
| 5.4 STRATÉGIE ET OBJECTIFS  | 1.2.2, 2.5.3 |  |
| 5.5 DÉPENDANCE DE L'ÉMETTEUR À L'ÉGARD DES BREVETS, LICENCES, CONTRATS ET PROCÉDÉS DE FABRICATION   | 1.2.7        |  |
| 5.6 POSITION CONCURRENTIELLE  | 1.2.3; 1.2.4 |  |
| 5.7 INVESTISSEMENTS   | 2.6.4        |  |
| 5.7.1 PRINCIPAUX INVESTISSEMENTS RÉALISÉS PENDANT LA PÉRIODE  | 2.6.4        |  |
| 5.7.2 PRINCIPAUX INVESTISSEMENTS EN COURS   | 2.6.4        |  |
| 5.7.3 CO-ENTREPRISES ET ENGAGEMENTS POUR LESQUELS L'ÉMETTEUR DÉTIENT UNE PROPORTION SIGNIFICATIVE DU CAPITAL  | Sans objet   |  |
| 5.7.4 QUESTIONS ENVIRONNEMENTALES POUVANT INFLUENCER L'UTILISATION FAITE PAR L'ÉMETTEUR DE SES IMMOBILISATIONS CORPORELLES  | 3.1.6.3; 4.5 |  |
| <b>6 STRUCTURE ORGANISATIONNELLE</b>  |              |  |
| 6.1 DESCRIPTION SOMMAIRE DU GROUPE  | 6.1.1; 6.1.2 |  |
| 6.2 LISTE DES FILIALES IMPORTANTES  | 2.3.3.1      |  |
| <b>7 EXAMEN DE LA SITUATION FINANCIÈRE ET DU RÉSULTAT</b>   |              |  |
| 7.1 SITUATION FINANCIÈRE, ÉVOLUTION DE CETTE SITUATION, INFORMATIONS FINANCIÈRES HISTORIQUES  | 2.2.1        |  |
| 7.1.1 ÉVOLUTION DES RÉSULTATS ET DE LA SITUATION FINANCIÈRE COMPORTANT DES INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE DE NATURE FINANCIÈRE ET LE CAS ÉCHÉANT, EXTRA-FINANCIÈRE | 2.2.1        |  |
| 7.1.2 PRÉVISIONS DE DÉVELOPPEMENT FUTUR ET ACTIVITÉS EN MATIÈRE DE RECHERCHE ET DE DÉVELOPPEMENT  | 2.5          |  |
| 7.2 RÉSULTATS D'EXPLOITATION  | 2.2.1        |  |
| 7.2.1 MENTION DES FACTEURS IMPORTANTS   | 2.2          |  |

|  |              |   |
|--|--------------|---|
| 7.2.2 RAISONS DES CHANGEMENTS IMPORTANTS DU CHIFFRE D'AFFAIRES OU DES PRODUITS NETS  | 2.2          |   |
| <b>8 TRÉSORERIE ET CAPITAUX</b>  |              |   |
| 8.1 CAPITAUX DE L'ÉMETTEUR   | 2.3.2        |   |
| 8.2 FLUX DE TRÉSORERIE   | 2.4.2        |   |
| 8.3 BESOINS DE FINANCEMENT ET STRUCTURE DE FINANCEMENT   | 2.4.1        |   |
| 8.4 RESTRICTION À L'UTILISATION DE CAPITAUX  | 2.4.1        |   |
| 8.5 SOURCES DE FINANCEMENT ATTENDUES   | 2.4.1        |   |
| <b>9 ENVIRONNEMENT RÉGLEMENTAIRE</b>   |              |   |
| 9.1 DESCRIPTION DE L'ENVIRONNEMENT RÉGLEMENTAIRE ET TOUTE MESURE OU FACTEUR DE NATURE ADMINISTRATIVE, ÉCONOMIQUE, BUDGÉTAIRE, MONÉTAIRE OU POLITIQUE | 1.2.4, 1.2.9 |   |
| <b>10 INFORMATIONS SUR LES TENDANCES</b>   |              |   |
| 10.1 DESCRIPTION DES PRINCIPALES TENDANCES ET DE TOUT CHANGEMENT SIGNIFICATIF DE PERFORMANCE FINANCIÈRE DU GROUPE DEPUIS LA FIN DU DERNIER EXERCICE  | 2.5          |   |
| 10.2 ÉVÉNEMENTS SUSCEPTIBLES D'INFLUER SENSIBLEMENT SUR LES PERSPECTIVES   | 2.5          |   |
| <b>11 PRÉVISIONS OU ESTIMATIONS DU BÉNÉFICE</b>  |              |   |
| 11.1 PRÉVISIONS OU ESTIMATIONS DE BÉNÉFICE PUBLIÉES  | 2.5          |   |
| 11.2 DÉCLARATION ÉNONÇANT LES PRINCIPALES HYPOTHÈSES DE PRÉVISIONS   | 2.5          |   |
| 11.3 DÉCLARATION DE COMPARABILITÉ AVEC LES INFORMATIONS FINANCIÈRES HISTORIQUES ET DE CONFORMITÉ DES MÉTHODES COMPTABLES                             | 2.3.4        |   |
| <b>12 ORGANES D'ADMINISTRATION, DE DIRECTION, DE SURVEILLANCE ET DE DIRECTION GÉNÉRALE</b>   |              |   |
| 12.1 INFORMATIONS CONCERNANT LES MEMBRES   | 5.1.1 et s.  |   |
| 12.2 CONFLITS D'INTÉRÊTS   | 5.1.7        |   |
| <b>13 RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES</b>  |              |   |
| 13.1 RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES VERSÉS AUX DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX   | 5.3.1        | 2 |

|  |              |   |
|--|--------------|---|
| 13.2 MENTION DES SOMMES DUES OU PROVISIONNÉES, PENSIONS DE RETRAITE OU AUTRES AVANTAGES                                    | 5.3.1        | 2 |
| <b>14 FONCTIONNEMENT DES ORGANES D'ADMINISTRATION ET DE DIRECTION</b>  |              |   |
| 14.1 MANDATS ET DATES D'EXPIRATION   | 5.1.1        |   |
| 14.2 INFORMATIONS SUR LES CONTRATS DE SERVICES LIANT LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION                               | 5.2.4.1      |   |
| 14.3 INFORMATIONS SUR LE COMITÉ D'AUDIT ET LE COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS   | 5.2.3.3      |   |
| 14.4 DÉCLARATION DE CONFORMITÉ AU RÉGIME DE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE EN VIGUEUR   | 5.2.1        |   |
| 14.5 INCIDENCES SIGNIFICATIVES POTENTIELLES SUR LA GOUVERNANCE D'ENTREPRISE  | 5.2.2        |   |
| <b>15 SALARIÉS</b>   |              |   |
| 15.1 EFFECTIFS   | 2.3.2        |   |
| 15.2 PARTICIPATIONS ET STOCK-OPTIONS   | Sans objet   |   |
| 15.3 PARTICIPATION DES SALARIES DANS LE CAPITAL  | Sans objet   |   |
| <b>16 PRINCIPAUX ACTIONNAIRES</b>  |              |   |
| 16.1 FRANCHISSEMENTS DE SEUILS   | 6.2.2        |   |
| 16.2 EXISTENCE DE DROITS DE VOTE DIFFÉRENTS  | 6.2.4        |   |
| 16.3 CONTRÔLE DIRECT OU INDIRECT   | 6.3.3, 6.2.5 |   |
| 16.4 ACCORDS SUSCEPTIBLES D'ENTRAÎNER UN CHANGEMENT DE CONTRÔLE  | 6.2.6        |   |
| <b>17 TRANSACTIONS AVEC DES PARTIES LIÉES</b>  |              |   |
| 17.1 DÉTAIL DES TRANSACTIONS AVEC DES PARTIES LIÉES CONCLUES DURANT LA PÉRIODE   | 6.3          |   |
| <b>18 INFORMATIONS FINANCIÈRES CONCERNANT L'ACTIF ET LE PASSIF, LA SITUATION FINANCIÈRE ET LES RÉSULTATS DE L'ÉMETTEUR</b> |              |   |
| 18.1 INFORMATIONS FINANCIÈRES HISTORIQUES  | 2.3.1        |   |
| 18.1.1 INFORMATIONS FINANCIÈRES HISTORIQUES AUDITÉES POUR LES TROIS DERNIERS EXERCICES ET RAPPORT D'AUDIT                  | 2.3.1        |   |
| 18.1.2 CHANGEMENT DE DATE DE RÉFÉRENCE COMPTABLE   | Sans objet   |   |

|  |                    |  |
|--|--------------------|--|
| 18.1.3 NORMES COMPTABLES   | 2.3.2              |  |
| 18.1.4 CHANGEMENT DE RÉFÉRENTIEL COMPTABLE   | 2.3.2              |  |
| 18.1.5 INFORMATIONS FINANCIÈRES EN NORMES COMPTABLES FRANÇAISES                          | 2.3.2              |  |
| 18.1.6 ÉTATS FINANCIERS CONSOLIDÉS   | 2.3.2              |  |
| 18.1.7 DATE DES DERNIÈRES INFORMATIONS FINANCIÈRES                                       | 2.3.2              |  |
| 18.2 INFORMATIONS FINANCIÈRES INTERMÉDIAIRES   | Sans objet         |  |
| 18.2.1 INFORMATIONS FINANCIÈRES TRIMESTRIELLES OU SEMESTRIELLES                          | Sans objet         |  |
| 18.3 AUDIT DES INFORMATIONS FINANCIÈRES ANNUELLES HISTORIQUES                            | 2.3.4.1 et 2.3.4.2 |  |
| 18.3.1 AUDIT INDÉPENDANT DES INFORMATIONS FINANCIÈRES ANNUELLES HISTORIQUES              | 2.3.4.1 et 2.3.4.2 |  |
| 18.3.2 AUTRES INFORMATIONS AUDITÉES  | Sans objet         |  |
| 18.3.3 SOURCES ET RAISONS POUR LESQUELLES DES INFORMATIONS N'ONT PAS ÉTÉ AUDITÉES        | Sans objet         |  |
| 18.4 INFORMATIONS FINANCIÈRES PRO FORMA  | Sans objet         |  |
| 18.4.1 IMPACT DES OPÉRATIONS ENTRAÎNANT LA MODIFICATION SIGNIFICATIVE DES VALEURS BRUTES | Sans objet         |  |