

**APPROBATION DES PRINCIPES ET CRITERES DE DETERMINATION, DE REPARTITION ET D'ATTRIBUTION
DES ELEMENTS COMPOSANT LA REMUNERATION TOTALE ET LES AVANTAGES ATTRIBUABLES AUX
MANDATAIRES DIRIGEANTS (PDG ET DG DELEGUES)**

(Neuvième à Onzième Résolutions)

Cette partie constitue le rapport du Conseil d'administration établi en application de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce. Il est précisé que ce rapport a été arrêté par le conseil d'administration préalablement à la publication du décret d'application des dispositions susvisées.

Dans le cadre de la détermination de la rémunération globale des dirigeants mandataires sociaux, le conseil d'administration sur proposition du comité des rémunérations, prend en compte les principes exposés ci-après, dans le respect des recommandations de la R13 du Code Middenext de gouvernement d'entreprise de septembre 2016 tels que rappelé en annexe des présentes.

D'une manière générale, il est rappelé que le Comité des Rémunérations veille à la cohérence des règles de détermination des rémunérations des dirigeants mandataires sociaux de DBV Technologies (« *la Société* ») avec l'évaluation annuelle des performances individuelles de ces derniers qu'il compare aux performances de l'entreprise. Il tient compte également de l'alignement des objectifs qui leurs sont fixés avec la stratégie à moyen terme de l'entreprise, de l'intérêt des actionnaires et des évolutions du Code Middenext.

Le Comité des Rémunérations s'appuie, pour proposer la structure de cette rémunération, sur des études de consultants extérieurs indiquant les pratiques du marché pour des sociétés comparables. Ces études sont réalisées à partir d'un panel d'entreprises présentant des caractéristiques communes.

Il veille à ce qu'aucun des éléments composant la rémunération ne soit disproportionné et analyse la rémunération dans sa globalité en prenant en compte l'ensemble de ses composantes : rémunération fixe, rémunération variable, plan de rémunération long terme en titres (Actions gratuites, BSA, Stock-Options).

1/ Principes et critères de détermination, de répartition et d'attribution des éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, attribuables aux mandataires dirigeants de DBV Technologies

Ces principes et critères fixés par le Conseil, sur recommandations du comité des rémunérations, sont les suivants :

- Rémunération fixe (au titre du mandat social)

La rémunération fixe des dirigeants mandataires sociaux est déterminée en prenant en compte le niveau et la difficulté des responsabilités, l'expérience dans la fonction, l'ancienneté dans l'entreprise, et les pratiques relevées dans des sociétés comparables, comme rappelé ci-dessus.

Cette rémunération est payable mensuellement par douzième.

- **Rémunération variable annuelle (au titre du mandat social)**

Les dirigeants mandataires sociaux bénéficient d'une rémunération variable annuelle pour laquelle, le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, définit chaque année des critères de performance diversifiés et exigeants, précis et préétablis, permettant une analyse complète de la performance, alignée avec la stratégie à moyen terme de l'entreprise et les intérêts des actionnaires (principalement liés à l'état d'avancement des programmes de R&D et à l'état d'avancement de la pré-commercialisation des produits).

La nature précise et le niveau de réalisation attendu de ces critères sont fixés par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, mais ils ne sont pas rendus public pour des raisons de confidentialité.

Le montant cible de la rémunération variable annuelle pour le PDG et le Directeur Général délégué/Directeur Financier correspond à 50 % de la rémunération fixe annuelle, étant précisé qu'en cas de surperformance, le montant de la rémunération de référence pour le calcul du variable pourra être ajusté. En toute hypothèse, la rémunération variable annuelle de ces derniers est plafonnée à un maximum de 65 % de la rémunération fixe annuelle.

Par ailleurs, le montant cible de la rémunération variable annuelle pour Directeur Général délégué/Pharmacien Responsable correspond à 40% de la rémunération fixe annuelle, étant précisé qu'en cas de surperformance, le montant de la rémunération de référence pour le calcul du variable pourra être ajusté.

Le versement des éléments de rémunération variable attribués au titre de l'exercice 2017 est conditionné à l'approbation par l'Assemblée générale ordinaire des éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux (PDG, DG délégués) versés ou attribués au titre dudit exercice (vote ex post).

- **Rémunération exceptionnelle (au titre du mandat social)**

Le Conseil d'administration peut décider, sur proposition du Comité des Rémunérations, d'octroyer une rémunération exceptionnelle aux dirigeants mandataires sociaux au regard de circonstances très particulières (par exemple en raison de leur importance pour la Société, de l'implication qu'elles exigent et des difficultés qu'elles présentent, notamment en cas de réalisation d'une opération majeure pour la Société).

La rémunération exceptionnelle est plafonnée à un maximum de 20 % de la rémunération fixe annuelle.

Le versement des éléments de rémunération exceptionnelle, le cas échéant, attribués au titre de l'exercice 2017 est conditionné à l'approbation par l'Assemblée générale ordinaire des éléments de rémunération des dirigeants mandataires sociaux (PDG, DG délégués) versés ou attribués au titre dudit exercice (vote ex post).

- **Rémunérations de long terme (actions gratuites, BSA, stock-options)**

La Société a inscrit sa politique de rémunération long terme dans une stratégie globale de fidélisation et de motivation de ses dirigeants et collaborateurs qui se veut compétitive au regard des pratiques de marché dans le secteur de l'industrie pharmaceutique.

La politique de rémunération long terme mis en place pour les dirigeants mandataires sociaux est basée sur l'attribution d'actions de performance assorties (i) de conditions de performance lié à l'état d'avancement des programmes de R&D et à la réalisation d'objectifs spécifiques liés à la préparation du lancement du produit principal de la Société sur le marché nord-américain ainsi que (ii) d'une condition de présence.

Ces conditions s'appliquent de la même manière à tous les dirigeants bénéficiaires de telles attributions ainsi que les conditions d'acquisition définitive et de présence, les périodes d'acquisition et de détention.

L'acquisition définitive des actions gratuites attribuées aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs est soumise à la constatation par le Conseil, sur proposition du Comité des Rémunérations, de la satisfaction de conditions de performance fixées par le Conseil au moment de l'attribution.

La cession des actions définitivement acquises par les dirigeants mandataires sociaux exécutifs n'est pas possible pendant les périodes d'abstention, conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables et à la procédure « Délit d'initié » de la Société.

Par ailleurs, les dirigeants mandataires sociaux sont, conformément à la loi et selon les modalités adoptées périodiquement par le Conseil d'administration, soumis à une obligation de conservation d'un nombre significatif d'actions.

En matière d'attribution d'actions gratuites, le Conseil a ainsi décidé de fixer à 10 % la quantité d'actions attribuées gratuitement devant être conservées au nominatif par les dirigeants mandataires jusqu'à la cessation de leurs fonctions.

Le Conseil procède aux attributions chaque année, dans les mêmes périodes calendaires, sauf décision motivée et circonstances exceptionnelles.

Compte tenu du fait que la Société, au titre de sa politique de recrutement et de rémunération de ses collaborateurs, a d'ores et déjà attribué près de 10% de son capital sous forme d'actions gratuite, le Conseil d'administration se réserve la possibilité d'attribuer aux dirigeants mandataires sociaux des BSA et des stock-options (sous condition(s) de performance).

En matière de stock-options, le Conseil a fixé à 10 % des actions acquises, le nombre d'actions à conserver au nominatif par le Président Directeur Général jusqu'à la cessation de ses fonctions.

- **Jetons de présence**

Néant

- **Avantages de toute nature**

Néant

2/ Engagements à l'égard des dirigeants mandataires sur le fondement de l'article L.225-42-1 du Code de commerce.

- **Indemnités de départ**

Tout engagement de verser une indemnité de départ à un dirigeant mandataire social est soumis à l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires de la Société, conformément à l'article L.225-42-1 du Code de commerce

Par ailleurs, le versement d'une indemnité de départ à un dirigeant mandataire social est soumis à la constatation par le Conseil de la satisfaction des conditions de performance fixées par le Conseil.

A ce jour, seul le Président Directeur Général bénéficie d'une indemnité de départ en cas de cessation des fonctions de Directeur Général, pour quelque raison que ce soit, à l'exception des cas de révocation ou de non renouvellement auquel il n'aurait pas consenti, consécutifs à une violation de la loi ou des statuts de la Société ou à une faute grave ou lourde.

Le montant brut de l'indemnité est égal à la somme des rémunérations brutes que le Président Directeur Général aura perçues de la Société, à quelque titre que ce soit, au cours des dix-huit (18) mois précédant le départ si deux au moins des trois critères suivants sont remplis à la date du départ :

- une structure de management permettant la commercialisation ou une collaboration relative au Viaskin® Peanut est en place, étant précisé que ce critère sera considéré comme rempli si, à la date de départ, les 5 fonctions suivantes sont effectivement exercées au sein de la Société : directeur technique, directeur du développement, directeur financier, responsable du marketing stratégique et responsable de la recherche ;
- une capitalisation boursière au moins égale à 80 millions d'euros ;
- au moins trois projets Viaskin® en cours de développement.

- **Engagement de non concurrence**

Néant

- **Retraite**

Néant

3/ Convention(s) entre la Société ou une filiales et les dirigeants mandataires

- Contrat de travail

Monsieur Pierre-Henri Benhamou, en sa qualité de Président Directeur Général ne bénéficie pas d'un contrat de travail.

Les Directeurs Généraux délégués pris en les personnes de messieurs David Schilansky et Laurent Martin bénéficient d'un contrat de travail, respectivement en qualité de Directeur Financier de la Société d'une part et de Directeur du Développement et Pharmacien Responsable de la Société d'autre part.

Les parts variables et fixes de la rémunération perçu par les Directeurs généraux délégués au titre de leurs fonctions techniques distinctes de leurs fonctions de mandataire social suivent les mêmes règles et critères de détermination, de répartition et d'attribution que celles fixées pour la rémunération qui leur est versée en qualité de mandataire sociale.

Nous vous invitons à approuver par le vote des neuvième à onzième résolutions, les principes et critères présentées ci-dessus.

Le Conseil d'administration

ANNEXE 1 : RECOMMANDATIONS DE LA R13 DU CODE MIDDLENEXT DE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE DE SEPTEMBRE 2016

- ◆ **Exhaustivité** : la détermination des rémunérations des mandataires dirigeants doit être exhaustive : partie fixe, partie variable (bonus), stock-options, actions gratuites, jetons de présence, conditions de retraite et avantages particuliers doivent être retenus dans l'appréciation globale de la rémunération.
- ◆ **Équilibre** entre les éléments de la rémunération : chaque élément de la rémunération doit être motivé et correspondre à l'intérêt général de l'entreprise.
- ◆ **Benchmark** : cette rémunération doit être appréciée, dans la mesure du possible, dans le contexte d'un métier et du marché de référence et proportionnée à la situation de la société, tout en prêtant attention à son effet inflationniste.
- ◆ **Cohérence** : la rémunération du dirigeant mandataire social doit être déterminée en cohérence avec celle des autres dirigeants et des salariés de l'entreprise.
- ◆ **Lisibilité** des règles : les règles doivent être simples et transparentes ; les critères de performance utilisés pour établir la partie variable de la rémunération ou, le cas échéant, pour l'attribution d'options ou d'actions gratuites doivent être en lien avec la performance de l'entreprise, correspondre à ses objectifs, être exigeants, explicables et, autant que possible, pérennes. Ils doivent être détaillés sans toutefois remettre en cause la confidentialité qui peut être justifiée pour certains éléments.
- ◆ **Mesure** : la détermination de la rémunération et des attributions d'options ou d'actions gratuites doit réaliser un juste équilibre et tenir compte à la fois de l'intérêt général de l'entreprise, des pratiques du marché et des performances des dirigeants.
- ◆ **Transparence** : l'information annuelle des « actionnaires » sur l'intégralité des rémunérations et des avantages perçus par les dirigeants est effectuée conformément à la réglementation applicable.