

POLITIQUE DE REMUNERATION DES MANDATAIRES SOCIAUX (SAY ON PAY EX ANTE)

(Treizième à quinzième résolutions soumises à l'Assemblée Générale Mixte du 20 avril 2020)

Sur recommandation du comité des rémunérations et en tenant compte des recommandations du Code Middlenext, le Conseil d'administration a établi une politique de rémunération pour chacun des mandataires sociaux (Président du Conseil d'administration, Directeur Général, Directeurs Généraux Délégués, Administrateurs) de DBV Technologies (la « Société »). Cette politique de rémunération est conforme à l'intérêt social de la Société, contribue à sa pérennité et s'inscrit dans sa stratégie commerciale telle que décrite au chapitre 1 du document d'enregistrement universel 2019.

Aucun élément de rémunération, de quelque nature que ce soit, ne pourra être déterminé, attribué ou versé par la Société, ni aucun engagement pris par la Société s'il n'est pas conforme à la politique de rémunération approuvée ou, en son absence, aux rémunérations ou aux pratiques existant au sein de la Société.

La détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération de chacun des mandataires sociaux est réalisée par le conseil d'administration sur recommandation du comité des rémunérations. Lorsque le conseil se prononce sur un élément de rémunération ou un engagement au bénéfice du Président du Conseil ou du Directeur Général, la personne intéressée ne peut prendre part ni aux délibérations ni au vote sur l'élément ou l'engagement concerné.

Dans le cadre du processus de décision suivi pour la détermination et de la révision de la politique de rémunération, les conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la Société ont été prises en compte par le comité des rémunérations et le conseil d'administration.

Le comité des Rémunérations s'appuie également, 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 échantillon d'une vingtaine d'entreprises présentant des caractéristiques communes en termes de taille, d'effectifs, de capitalisation boursière, de stade clinique ou encore d'empreinte géographique.

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.

En cas d'évolution de la gouvernance, la politique de rémunération sera appliquée aux nouveaux mandataires sociaux de la Société, le cas échéant avec les adaptations nécessaires.

1/ Politique de rémunération du Président du Conseil d'administration et des membres du Conseil d'administration

La politique de rémunération mentionnée ci-après est applicable aux membres du conseil d'administration, en ce compris le Président du conseil d'administration, dès lors qu'il n'exerce pas les

fonctions de Directeur Général. Les éléments composant la rémunération totale et les avantages de toute nature qui peuvent être accordés au Président et aux membres du conseil d'administration en raison des mandats concernés, ainsi que leur importance respective sont les suivants :

- **Rémunération fixe au titre du mandat de Président du conseil**

Le Président du conseil peut percevoir une rémunération fixe qui est déterminée au regard des pratiques relevées dans des sociétés comparables.

- **Rémunération allouée au titre du mandat de Membre du conseil**

L'assemblée générale du 15 juin 2017 a fixé dans sa huitième résolution à caractère ordinaire la rémunération des membres du conseil à la somme annuelle maximale de 600 000 euros valable pour l'exercice en cours et jusqu'à nouvelle décision de l'assemblée générale.

Les critères de répartition de la somme fixe annuelle allouée par l'assemblée générale aux membres du conseil ont été fixés par le conseil sur proposition du comité des rémunérations et tient compte de l'appartenance aux comités et de la présidence des comités.

Il est par ailleurs précisé que le Président du conseil peut également percevoir une rémunération au titre du mandat de membre du conseil dont le montant tient compte de ses fonctions spécifiques ainsi que, le cas échéant, de son appartenance à un ou plusieurs comités spécialisés.

- **Avantages de toute nature**

Le Président et les membres du conseil pourront se faire rembourser les frais de voyage et d'hébergement raisonnables, ainsi que toute autre dépense engagée dans l'intérêt de la Société et notamment dans le cadre de leur participation aux réunions du conseil.

Les membres du conseil peuvent également bénéficier d'une rémunération complémentaire au titre d'une mission exceptionnelle exécutée en application d'un contrat.

2/ Politique de rémunération du Directeur Général et/ou de tout autre Dirigeant Mandataire Social

La politique de rémunération mentionnée ci-après est applicable au Directeur Général, qu'il cumule ou non ses fonctions avec celles de Président du Conseil d'administration.

Les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature qui peuvent être accordés au Directeur Général en raison de son mandat, ainsi que leur importance respective sont les suivants :

- **Rémunération fixe**

La rémunération fixe du Directeur Général est déterminée en prenant en compte le niveau et la difficulté des responsabilités, l'expérience dans la fonction et les pratiques relevées dans des sociétés comparables.

Cette rémunération est payable mensuellement par douzième.

- **Rémunération variable annuelle**

Le Directeur Général bénéficie d'une rémunération variable annuelle pour laquelle, le Conseil d'Administration, sur recommandation du comité des rémunérations, définit chaque année des critères de performance financiers et extra financiers, diversifiés et exigeants, précis et préétablis, permettant une analyse complète de la performance. Ces critères sont alignés avec la stratégie à court et moyen terme de la Société, et représentent des points d'inflexion de valeur importants tels que les progrès réglementaires réalisés des produits candidats, le lancement de Viaskin Peanut aux Etats-Unis ou encore le maintien d'un certain niveau de trésorerie.

La nature précise de ces critères et leur niveau de réalisation attendu 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 Conseil d'administration arrête, chaque année, le taux d'atteinte de chaque critère, selon une échelle prédéfinie, de la rémunération variable annuelle.

Le montant maximum de la rémunération variable annuelle pour le Directeur Général correspond à 150 % de la rémunération fixe annuelle, étant précisé que si le taux d'atteinte global des objectifs prédéfinis par le Conseil d'administration est inférieur à 50%, aucune rémunération variable annuelle ne serait due.

Ces critères de la rémunération variable contribuent aux objectifs de la politique de rémunération de la manière suivante : ils sont conformes à l'intérêt social de la Société, contribuent à sa pérennité et s'inscrivent dans la stratégie commerciale de la Société.

Pour déterminer dans quelle mesure il a été satisfait aux critères de performance prévus pour la rémunération variable, le Conseil s'est fondé notamment sur la position de trésorerie de la Société, sur la réussite d'opérations de financement et sur l'avancée réglementaire des produits candidats.

- **Rémunérations exceptionnelles**

Le Conseil d'administration peut décider sur proposition du comité des rémunérations d'octroyer une rémunération exceptionnelle au Directeur Général au regard de circonstances très particulières et décorréélées des éléments de rémunération fixe et variable. Le versement de ce type de rémunération doit pouvoir être justifié par un événement tel que la réalisation d'une opération majeure pour la Société. Le montant de la rémunération exceptionnelle ainsi décidée ne pourra pas excéder maximum de 25% de la rémunération fixe annuelle.

Le versement des éléments de rémunération variable et, le cas échéant, exceptionnelle attribués au Directeur Général au titre de l'exercice écoulé est conditionné à l'approbation par l'Assemblée générale ordinaire des éléments de rémunération qui lui ont été versés au cours ou attribués au titre dudit exercice (vote ex post).

- **Rémunérations de long terme**

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 mise en place pour le Directeur Général est principalement basée sur l'attribution de stock-options. Il peut également bénéficier d'actions gratuites dont l'attribution définitive est soumise à la constatation par le Conseil, sur proposition du comité des Rémunérations, et, le cas échéant, de la satisfaction de conditions de performance pouvant être fixées par le Conseil au moment de l'attribution.

Concernant les stock-options, pour déterminer dans quelle mesure il a été satisfait aux critères de performance prévus pour leur exercice, le Conseil a fixé des critères qualitatifs, tels que l'avancée réglementaire des produits candidats de la Société, dont l'atteinte doit être constatée par ce dernier.

Concernant l'attribution gratuite d'actions :

- pour déterminer dans quelle mesure il a été satisfait aux critères de performance prévus en la matière, le Conseil a fixé des critères qualitatifs, tels que l'avancée réglementaire des produits candidats de la Société, dont l'atteinte doit être constatée par ce dernier.
- les périodes d'acquisition et, le cas échéant, de conservation des actions applicables après l'acquisition définitive sont définies par le Conseil d'administration au moment de l'attribution et respecteront l'autorisation de l'Assemblée Générale.

La rémunération en actions est conforme à l'intérêt social de la Société, contribue à sa pérennité et s'inscrit dans la stratégie commerciale de la Société.

Par ailleurs, le Directeur Général est, conformément à la loi et selon les modalités adoptées par le Conseil d'administration, soumis à une obligation de conservation d'un nombre significatif d'actions.

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

- **Avantages de toute nature**

Outre le remboursement des frais exposés pour l'exercice de ses fonctions, le Directeur Général pourra se faire rembourser le coût de ses consultations fiscales, et bénéficiera d'une clause de compensation fiscale au regard de son statut de résident américain. Il pourra également se faire rembourser les frais de conseils juridiques qu'il exposerait au titre de ses fonctions.

Le Directeur Général peut également bénéficier de la prise en charge par la Société de ses frais de résidence en France.

- **Indemnité de prise de fonction**

Lors de l'entrée en fonction d'un nouveau Directeur Général, le Conseil d'administration peut décider, sur recommandation du comité des rémunérations, d'octroyer une rémunération, une indemnité ou un avantage à raison de cette prise de fonction.

- **Principes et critères de rémunération attribuable à tout autre dirigeant mandataire social de DBV Technologies**

Les principes et critères de rémunérations mentionnés ci-dessus s'appliquent également à tout autre dirigeant mandataire social de la Société.

Les Directeurs Généraux Délégués pourront donc bénéficier, au titre de leur mandat, d'une rémunération fixe, variable et exceptionnelle ainsi que d'une rémunération de long terme, d'avantages en nature et d'une indemnité de prise de fonction dans les mêmes conditions que celles décrites pour le Directeur Général.

Ces niveaux de rémunérations seront déterminés en prenant en compte la difficulté et le degré des responsabilités, l'expérience dans la fonction, l'ancienneté dans l'entreprise, et les pratiques relevées dans des sociétés comparables.

- **Engagements**

Le Directeur Général bénéficie de l'engagement suivant :

Engagements pris par la société	Caractéristiques principales	Critères conditionnant l'attribution	Conditions de résiliation
Indemnité de départ	<p>Le Conseil d'administration du 12 décembre 2018 a décidé, selon les recommandations du Comité des Rémunérations et en accord avec l'Article L.225-42-1 du Code de commerce, qu'en cas de cessation des fonctions de Directeur Général de Monsieur Daniel Tassé, pour quelque raison que ce soit, il lui soit versé une indemnité de départ sous réserve que tous les critères aient été atteints.</p> <p>Cet engagement a été approuvé par l'Assemblée Générale du 24 mai 2019 dans sa cinquième résolution à caractère ordinaire.</p>	<p>Les critères cumulatifs conditionnant le versement de l'indemnité de départ sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Viaskin™ Peanut approuvé dans un marché majeur ; • Construction d'un pipeline EPIT™ avec 3 études en cours ; • 6 mois de trésorerie telle que déterminée par les dépenses du dernier trimestre précédant la date de cessation des fonctions. <p>Le respect de ces conditions de performance sera constaté par le Conseil d'administration avant tout paiement.</p>	<p>En cas de résiliation sans cause ou pour motif valable, la Société paiera un montant égal à la somme de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 18 mois de rémunération brute ; • Bonus payé à 100 %. <p>En cas de résiliation sans cause ou pour motif valable en dehors d'un changement de contrôle, les indemnités de départ seront versées sur 12 mois. En cas de résiliation sans cause ou pour motif valable relatif à un changement de contrôle, ces mêmes montants seront payés en une somme forfaitaire.</p>

3/ Convention(s) entre la Société ou une filiale et les Directeurs Généraux Délégués

- *Contrat de travail*

Les Directeurs Généraux Délégués peuvent bénéficier d'un contrat de travail. Les parts variables et fixes de la rémunération reçue par les Directeurs Généraux Délégués au titre de leur contrat de travail, distinct de leur mandat social, sont soumises aux mêmes règles et critères de détermination, distribution et allocation, que celles fixées pour les salariés de la Société.

4/ Informations sur les mandats et contrats de travail et/ou de prestations de services des mandataires sociaux passés avec la Société

Le tableau ci-dessous indique la durée du ou des mandats des mandataires sociaux de la Société et, le cas échéant, des contrats de travail ou de prestations de services passés avec la société, les périodes de préavis et les conditions de révocation ou de résiliation qui leurs sont applicables.

Mandataires de la Société	Mandat(s) exercé(s)	Durée de ou des mandats	Contrat de travail conclu avec la société (préciser sa durée)	Contrat de prestations de services passé avec la Société (préciser sa durée)	Périodes de préavis	Conditions de révocation ou de résiliation
Michel de Rosen	Président du Conseil	A l'issue de l'AG tenue en 2020 statuant sur les comptes de l'exercice écoulé.	Non	Non	NA	Révocation du mandat conformément à la loi et à la jurisprudence
Daniel Tassé	Directeur Général et membre du Conseil	Directeur Général : Durée Indéterminée Administrateur : A l'issue de l'AG tenue en 2020 statuant sur les comptes de l'exercice écoulé	Non	Non	NA	Révocation des mandats conformément à la loi et à la jurisprudence - indemnités de départ (voir section B/ engagements du présent rapport).

Marie-Catherine THERENE	Directeur Général Délégué – Pharmacien Responsable	Durée indéterminée	Oui – contrat de travail à durée indéterminé ayant pour objet la compliance & les audits des systèmes qualité	Non	Préavis de 4 mois pour les fonctions salariées	Révocation du mandat conformément à la loi et à la jurisprudence Résiliation du contrat de travail conformément à la loi et à la jurisprudence]
Dr Torbjørn BJERKE	Membre du Conseil	A l'issue de l'AG tenue en 2020 statuant sur les comptes de l'exercice écoulé	Non	Non	NA	Révocation du mandat conformément à la loi et à la jurisprudence
Michael J. GOLLER	Membre du Conseil	A l'issue de l'AG tenue en 2020 statuant sur les comptes de l'exercice écoulé	Non	Non	NA	Révocation du mandat conformément à la loi et à la jurisprudence
Daniel Soland	Membre du Conseil	A l'issue de l'AG tenue en 2020 statuant sur les comptes de l'exercice écoulé	Non	Non	NA	Révocation du mandat conformément à la loi et à la jurisprudence
Mailys FERRÈRE	Membre du Conseil	A l'issue de l'AG tenue en 2020 statuant sur les comptes de l'exercice écoulé	Non	Non	NA	Révocation du mandat conformément à la loi et à la jurisprudence
Claire GIRAUT	Membre du Conseil	A l'issue de l'AG tenue en 2020 statuant sur les comptes de l'exercice écoulé	Non	Non	NA	Révocation du mandat conformément à la loi et à la jurisprudence
Julie O'NEILL	Membre du Conseil	A l'issue de l'AG tenue en 2021 statuant sur les comptes de l'exercice écoulé	Non	Non	NA	Révocation du mandat conformément à la loi et à la jurisprudence
Viviane MONGES	Membre du Conseil	A l'issue de l'AG tenue en 2021 statuant sur les comptes de l'exercice écoulé	Non	Non	NA	Révocation du mandat conformément à la loi et à la jurisprudence

Nous vous invitons à approuver par le vote des treizièmes à quinzièmes résolutions, les principes et critères présentés 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.