

**LYSOGENE**  
Société anonyme au capital de 3.623.611,20 €  
Siège social : 18-20, rue Jacques Dulud – 92200 Neuilly-sur-Seine  
512 428 350 RCS Nanterre

**RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION  
SUR LA POLITIQUE DE REMUNERATION  
DES DIRIGEANTS MANDATAIRES SOCIAUX**

Chers Actionnaires,

Conformément aux dispositions de l'article L. 225-37-2 du Code de commerce, nous vous soumettons pour approbation les principes et critères applicables à la détermination, à la répartition et à l'attribution des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature attribuables aux mandataires sociaux à raison de l'exercice de leurs mandats pour l'exercice 2017.

Ces principes et critères arrêtés par le Conseil d'administration du 30 mars 2017 sur recommandations du Comité des Rémunérations sont présentés dans le présent rapport.

En application de l'article L. 225-100 du Code de commerce, les montants résultant de la mise en œuvre de ces principes et critères seront soumis à votre approbation lors de l'assemblée générale ordinaire annuelle statuant sur les comptes de l'exercice à clore le 31 décembre 2017.

## **1. Principes généraux en matière de rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs**

Les principes généraux de la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs sont arrêtés par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des rémunérations et seront soumis à l'approbation de l'assemblée générale du 22 juin 2017.

La politique de rémunération prend en compte les principes suivants conformément aux règles élaborées au sein du Code Middlednext auquel la Société se réfèrera :

- **L'exhaustivité de la rémunération** présentée : l'ensemble des éléments de la rémunération est retenu dans l'appréciation globale de la rémunération ; ceux-ci sont clairement motivés,
- **Le principe d'équilibre et de cohérence** : le Comité des rémunérations veille à l'équilibre et à la cohérence des rémunérations afin que celles-ci correspondent à l'intérêt général de l'entreprise,
- **La lisibilité des règles** : les règles doivent être simples ; 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,
- **La mesure** : la détermination de la rémunération 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,
- **La transparence** : l'information annuelle des actionnaires sur l'intégralité des rémunérations et des avantages perçus par les dirigeants est effectuée de façon transparente conformément à la réglementation applicable,

- Le Conseil d'administration et le Comité des rémunérations respectent le **principe de comparabilité** (*benchmark*). Les rémunérations sont appréciées dans le contexte du marché de référence dans la limite des particularités des missions, de la responsabilité assumée, des résultats obtenus et du travail effectué par les dirigeants mandataires sociaux exécutifs.

Au 31 décembre 2016, les dirigeants mandataires sociaux exécutifs sont :

- Annette Clancy, Président du Conseil d'administration ; et
- Karen Aiach, Directeur Général.

## **2. Structure de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs pour l'année 2017**

La structure de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs est revue chaque année par le Conseil d'administration qui en fixe les différents éléments, sur les recommandations du Comité des rémunérations.

Sur cette base, le Conseil d'administration lors de sa réunion du 30 mars 2017 s'est prononcé sur la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs, cette structure assurant un lien avec la performance de l'entreprise et le maintien de l'équilibre entre la performance court terme et moyen terme.

### **2.1 Rémunération fixe**

La rémunération fixe annuelle d'Annette Clancy et Karen Aiach est déterminée par le Conseil d'administration sur les recommandations du Comité des Rémunérations.

A ce titre, il convient de rappeler que Annette Clancy en qualité de Président du Conseil d'administration et Karen Aiach en qualité de Directeur Général, perçoivent une rémunération fixe au titre de l'exercice 2017.

Par ailleurs, dans l'hypothèse de la nomination d'un ou plusieurs nouveaux Président, Directeur Général ou Directeurs Généraux Délégués, les principes exposés ci-dessus seraient applicables pour la détermination de leur politique de rémunération, étant précisé que le montant pourrait être adapté en fonction du profil, de l'expérience ou encore du niveau de responsabilité du nouveau dirigeant mandataire social exécutif.

### **2.2 Rémunération variable**

La rémunération variable vise à associer les dirigeants mandataires sociaux exécutifs à la performance de la Société.

Les règles de fixation de cette rémunération sont par ailleurs cohérentes avec la stratégie de l'entreprise. Les modalités de la rémunération variable annuelle sont intelligibles pour l'actionnaire et donneront lieu chaque année à une information claire et exhaustive dans le rapport annuel.

Les indicateurs pris en compte pour la détermination de la part variable et le niveau des objectifs à atteindre sont définis chaque année par le Conseil d'administration sur les recommandations du Comité des rémunérations au début de la période de référence à laquelle ils s'appliquent.

Dans le cadre de la détermination de la part variable de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux exécutifs, le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 30 mars 2017, a présenté les indicateurs de performance financière, leurs objectifs et leur pondération pour 2017 :

#### *Président du Conseil d'administration –Annette Clancy*

Annette Clancy ne bénéficie au titre de son mandat de Président du Conseil d'administration d'aucune rémunération variable pour l'année 2017.

#### *Directeur Général –Karen Aiach*

La rémunération variable annuelle cible de Karen Aiach est soumise à des critères de performance dont l'objectif est fixé chaque année. Elle correspond à un pourcentage maximum du montant de sa rémunération fixe déterminé annuellement par le Conseil d'administration sur les recommandations du Comité des Rémunérations (soit 40 % de sa rémunération fixe).

Les critères de performance retenus pour la détermination de la rémunération variable sont élaborés sur un plan d'objectifs précis basés sur des critères quantitatifs et qualitatifs. Ces objectifs sont assis sur le développement des candidats médicaments de la société et la progression des études cliniques.

Le niveau d'objectif fixé pour chacun des critères est une information stratégique et économiquement sensible qui ne peut être rendue publique.

Par ailleurs il est précisé que dans l'hypothèse de la nomination d'un nouveau dirigeant mandataire social exécutif et notamment d'un Directeur général délégué, ces mêmes principes s'appliqueront, étant précisé qu'en cas de nomination intervenant au cours du second semestre d'un exercice, l'appréciation de la performance s'effectuera de manière discrétionnaire par le Conseil d'administration.

### **2.3 Rémunération à long terme et exceptionnelle**

#### Rémunération à long terme

Au titre de son mandat de Président du Conseil d'administration, il est précisé qu'Annette Clancy a reçu, au titre de l'exercice 2015, une rémunération allouée sous forme de bons de souscription d'actions (les BSA 2015). Il n'est pas prévu de rémunération conditionnelle versée sous forme d'options d'achat ou de souscription d'actions au titre de son mandat pour l'exercice 2017.

Au titre de son mandat de Directeur général, il est précisé que Karen Aiach a reçu, au titre de l'exercice 2016, une rémunération allouée sous forme d'attribution gratuite d'actions (les AGA 2016). Le Conseil d'administration dans sa réunion du 30 mars 2017 a en outre décidé d'octroyer des actions gratuites au Directeur Général pour l'exercice 2017 (les AGA 2017). La structure de la rémunération de Karen Aiach ne prévoit pas à ce jour de rémunération conditionnelle versée sous forme d'option d'achat ou de souscription d'actions au titre de son mandat pour l'exercice 2017.

#### Rémunération exceptionnelle

Le Conseil d'administration pourra discrétionnairement accorder aux dirigeants mandataires sociaux exécutifs en fonction ou nommés en cours d'exercice, une rémunération exceptionnelle dans certaines circonstances particulières et dans le respect des principes exposés par le Code Middlenext, étant précisé que son versement ne pourra être réalisé que sous réserve de l'approbation des actionnaires en application de l'article L. 225-100 du Code de commerce.

#### ***2.4 Jetons de présence***

Annette Clancy perçoit des jetons de présence en sa qualité de Président du Conseil d'administration. Karen Aiach ne perçoit pas de jetons de présence.

#### ***2.5 Indemnités ou avantages dus à raison de la rupture des fonctions des dirigeants mandataires sociaux exécutifs***

Annette Clancy ne bénéficie pas au titre de son mandat d'une indemnité liée à un départ contraint ou à une clause de non-concurrence.

Karen Aiach bénéficie au titre de son mandat d'une indemnité liée à un départ contraint correspondant à 18 mois de sa rémunération fixe et variable.

#### ***2.6 Contrat de travail***

Aucun des dirigeants mandataires sociaux exécutifs ne dispose d'un contrat de travail.

#### ***2.7 Avantages en nature***

Annette Clancy ne perçoit pas d'avantage en nature.

Karen Aiach bénéficie d'une assurance mandataire social GSC pour perte d'emploi et d'une voiture de fonction.

#### ***2.8 Régime de retraite supplémentaire***

Aucun dirigeant mandataire social exécutif ne bénéficie, au titre de son mandat, d'un régime de retraite supplémentaire.

#### ***2.9 Assurance responsabilité civile des dirigeants mandataires sociaux exécutifs***

Annette Clancy ainsi que Karen Aiach bénéficient d'une assurance responsabilité civile des dirigeants mandataires sociaux exécutifs.