

POLITIQUE DE REMUNERATION DE LA SOCIETE

Les informations et les tableaux ci-dessous ont été établis conformément à l'ordonnance n° 2019-1234 du 27 novembre 2019 relative à la rémunération des mandataires sociaux des sociétés cotées, complétée par le décret n° 2019-1235 du même jour portant transposition de la directive « Droit des actionnaires » (*Shareholders' Rights Directive 2, SRD 2*).

Ils sont conformes aux standards de gouvernance pris en compte par le Conseil d'Administration pour déterminer la rémunération globale des mandataires sociaux, qui sont ceux figurant dans le Code de gouvernement d'entreprise Middlednext de septembre 2016 (le « **Code Middlednext** »).

Cette présentation précise (i) la politique de rémunération des mandataires sociaux de la Société pour l'exercice 2020, à savoir le Président du Conseil d'Administration, le Directeur Général et les administrateurs, ainsi que (ii) les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours, ou attribués au titre de l'exercice 2019 à ces mêmes personnes.

Il reprend les dispositions des articles L. 225-37-2 et L. 225-100 du Code de commerce. Ces éléments ont été arrêtés par le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des Nominations et Rémunérations. Ils feront l'objet d'un vote lors de l'Assemblée générale du 11 juin 2020.

A noter que la politique de rémunération des mandataires sociaux (Président du Conseil d'Administration, Directeur Général et membres du Conseil d'Administration) pour 2020 décrite ci-dessous fait l'objet d'un vote global, qui ne préjuge pas du résultat des votes individuels sur la manière dont cette politique est appliquée au Président du Conseil d'Administration, au Directeur Général et aux membres du Conseil d'Administration.

I. POLITIQUE DE REMUNERATION 2020 – VOTE EX ANTE

A. Description Générale

A la date du présent document, les dirigeants mandataires sociaux sont Monsieur Jean-François MOONEY, Président du Conseil d'Administration, Monsieur Pascal PRIGENT, Directeur Général de la Société et les administrateurs.

La durée actuelle du mandat de Président du Conseil d'Administration est de 5 ans renouvelable et correspond à la durée du mandat des administrateurs de la Société.

La durée du mandat du Directeur Général n'est pas précisée dans les statuts ou dans sa décision de nomination. Toutefois son mandat est révocable ad nutum par le Conseil d'Administration.

Aucun de ces mandataires sociaux n'a de contrat de travail le liant à la Société.

La politique de rémunération des mandataires sociaux de la Société est arrêtée par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité des Nominations et Rémunérations. Dans l'établissement de cette politique, le Comité des Nominations et Rémunérations et le Conseil d'Administration, s'assurent qu'elle se conforme à l'intérêt social de la Société, contribue à sa pérennité et s'inscrit dans sa stratégie, notamment au travers des objectifs de la rémunération variable et, le cas échéant, des conditions de performance des stock-options et des actions gratuites. Le Comité des Nominations et Rémunérations et le Conseil d'Administration recherchent une cohérence avec les pratiques de marché et de l'industrie pour assurer (i) des niveaux de rémunération compétitifs, (ii) un lien étroit entre la performance de l'entreprise et les éléments de rémunération de ses dirigeants et, notamment, le maintien de l'équilibre entre performance court terme et moyen/long terme et (iii) le respect des standards de gouvernance auxquels la Société adhère. Le Comité des Nominations et Rémunérations et le Conseil d'Administration tiennent également compte des votes exprimés au cours des assemblées générales précédents sur la politique de rémunération des mandataires sociaux. A date, ces votes (*ex ante* et *ex post*) ont toujours été positifs.

Dans le cadre d'une bonne gestion des conflits d'intérêts, le Directeur Général et le Président du Conseil d'Administration ne prennent pas part, respectivement, aux discussions et aux votes (s'agissant du Président du Conseil d'Administration) les concernant.

Les standards de gouvernance pris en compte par le Conseil d'Administration pour déterminer la rémunération globale des mandataires sociaux sont ceux édictés à la recommandation R.13 du Code Middenext :

- Exhaustivité : la détermination des rémunérations des dirigeants mandataires sociaux 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.
- Equilibre 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 part 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 de stock-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.

Les critères utilisés par le Conseil d'Administration pour déterminer les rémunérations du Président du Conseil d'Administration et du Directeur Général sont les suivants :

- le niveau et difficulté des responsabilités ;
- l'expérience dans la fonction ;
- l'ancienneté au sein de la Société ;
- les fonctions exercées dans les filiales du Groupe ;
- les commentaires et attentes des actionnaires de la Société, tels qu'ils résultent notamment des votes exprimés à l'occasion des dernières Assemblées Générales ;
- les pratiques relevées dans les groupes ou dans les entreprises de taille comparable au plan international ; et notamment, caractéristiques et niveaux des rémunérations des mandataires sociaux des principaux concurrents de la Société en Europe et aux Etats-Unis, incluant : Intercept Pharmaceuticals, Madrigal Pharmaceuticals, Cymabay Therapeutics, Viking Therapeutics, DBV Technologies, Erytech Pharma, Cellectis, Galapagos, Argenx et Innate Pharma. Ce groupe de sociétés biopharmaceutiques a été choisi notamment eu égard à leur stade de développement similaire à celui de la Société (certains ayant déjà des produits commercialisés, d'autres en étant très proche (i.e. essais cliniques de stade avancé)), à leur domaine de recherche (la majorité des pairs sont des sociétés poursuivant des programmes dans la NASH, une pathologie nouvelle qui requiert des compétences spécialisées), et pour beaucoup d'entre elles, en raison de leur double cotation en bourse à la fois sur un marché européen et sur le Nasdaq ; cette double cotation demandant une parfaite connaissance des attentes des actionnaires de chaque côté de l'Atlantique. La pertinence de ce panel de sociétés sera réévaluée annuellement par le Comité des Nominations et Rémunérations ; et
- le niveau des rémunérations des salariés du Groupe, notamment depuis cette année avec le calcul des « ratios d'équité ».

Ces mêmes critères sont appliqués pour la détermination de la rémunération des administrateurs, avec un accent particulier sur la comparaison avec les sociétés cotées aux Etats-Unis.

Au-delà des critères listés ci-dessus et des éléments de comparaison avec le panel retenu, le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des Nominations et Rémunérations, a souhaité en outre tenir compte, pour la détermination de la rémunération de Monsieur Jean-François MOUNEY, Président du Conseil d'Administration, des missions qu'il a souhaité lui confier spécifiquement à la suite de sa décision prise en septembre 2019 de dissocier les fonctions de Président du Conseil d'Administration et de Directeur Général de la Société. Ces missions comprennent notamment :

- la poursuite du suivi et de la passation des dossiers à Monsieur Pascal PRIGENT en tant que nouveau Directeur Général pour assurer une transition la plus efficace possible ;
- les tâches d'animation particulières des travaux du Conseil d'Administration relatives à l'élaboration de la stratégie de la Société, dans le contexte d'une période charnière avec les résultats intermédiaires de l'essai de phase 3 RESOLVE-IT ; et

- les tâches d'animations particulières des travaux du Conseil d'Administration qui résultent du recrutement de nouveaux membres dudit Conseil ; l'objectif étant d'intégrer de nouveaux profils pouvant accompagner l'évolution des métiers de la Société et son internationalisation.

En application de la politique de la Société et conformément à la recommandation R.13 du Code Middlednext ci-dessus, la rémunération des mandataires sociaux dirigeants de la Société des dernières années comporte une partie fixe, une partie variable (bonus) annuelle, l'attribution gratuite de stock-options et/ou d'actions gratuite et certains avantages en nature.

Concernant la partie variable :

- Dans le contexte du changement du mode de gouvernance de la Société intervenu à l'automne dernier, le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Nominations et Rémunérations, avait décidé qu'à compter du 16 septembre et jusqu'à la fin de l'année 2019, la rémunération de Monsieur Pascal PRIGENT, Directeur Général de la Société, ne comporterait pas de partie variable annuelle. Le Conseil d'Administration avait indiqué néanmoins que cette décision ne préjugait pas celle qu'il pourrait prendre s'agissant des années ultérieures.
- En effet, pour les années ultérieures (2020 et suivantes), le Conseil d'Administration avait également fixé le principe d'une rémunération variable annuelle du Directeur Général d'un montant brut compris entre 0 % et 50 % du montant brut de sa rémunération fixe annuelle, en fonction de la réalisation d'objectifs qui seront déterminés et réévalués annuellement par le Conseil d'Administration. Il est donc fait application de ce principe pour l'exercice 2020.
- Toujours dans ce même contexte, le Conseil d'Administration avait décidé en outre que le plan d'*Incentive*, anciennement utilisé comme cadre de la rémunération variable et décrit à la section 17.5 « *Contrats d'intéressement et de participation* » du Document de Référence 2018 était abrogé. Ce choix est confirmé pour l'exercice 2020.

Concernant les stock-options et les actions gratuites :

- Le nombre de stock-options ou d'actions gratuites attribuées (et la valeur de cette attribution calculée sur la base du cours de bourse de la Société à ce moment) tiennent compte du niveau de responsabilité des bénéficiaires et de leur performance, la proportion d'options de souscription d'actions et d'actions gratuites croissant avec le niveau des responsabilités et la performance, des autres composantes de leur rémunération et des pratiques de marché suivies par des sociétés cotées comparables.
- L'exercice des stock-options et l'attribution définitive des actions gratuites sont assorties, outre d'une condition de présence, de conditions de performance (internes et/ou externes) sérieuses et exigeantes à satisfaire sur une période de plusieurs années consécutives. Le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Nominations et Rémunérations, détermine ces conditions de performance en fonction des objectifs stratégiques et opérationnels de la Société, et en cohérence avec l'objectif général de la politique de rémunération des mandataires sociaux de la Société.
- Les plans d'attribution d'actions gratuites et/ou de stock-options prévoient une obligation de conservation pour les dirigeants mandataires sociaux.
- Compte tenu des allocations qui avaient déjà été réalisées dans le cadre des plans de stock-options et d'actions gratuites 2019 qui ont bénéficié à la fois au Président du Conseil d'Administration et au Directeur Général en tant qu'ancien salarié du Groupe (ainsi, au demeurant, qu'à l'ensemble des salariés du Groupe s'agissant des actions gratuites), le Conseil d'Administration avait également décidé spécifiquement qu'il ne serait pas procédé à de nouvelles allocations de stock-options ou d'actions gratuites à leur bénéfice au titre de l'exercice 2019. Le Conseil d'Administration a également indiqué que cette décision ne préjugait pas celle qu'il pourrait prendre concernant ce type d'allocations pour les années ultérieures. Il est donc proposé d'attribuer des stock-options et des actions gratuites au

Directeur Général pour l'exercice 2020, comme cela est détaillé ci-dessous.

La rémunération des autres mandataires sociaux non dirigeants, personnes physiques membres du Conseil d'Administration se compose essentiellement d'une rémunération en numéraire anciennement dénommée « jetons de présence », attribuée annuellement (par commodité, ces termes « jetons de présence » sont employés dans le présent document). Le Conseil d'Administration peut également décider de rémunérer exceptionnellement un de ses membres pour l'exercice d'une mission spéciale au sens de l'article L.225-84 du Code de commerce.

B. Rémunération du Président du Conseil d'Administration

Les différentes composantes de la rémunération globale du Président du Conseil d'Administration au titre de ses fonctions au sein de la Société pour l'exercice 2020 sont les suivantes :

- une rémunération fixe brute au titre de l'article L.225-47 du Code de commerce ;
- le cas échéant, des jetons de présence rémunérant sa participation aux travaux des comités du Conseil d'Administration (en tant que membre et/ou président), selon la répartition décidée par le Conseil d'Administration (cf. ci-dessous) ; et
- d'autres éléments attachés à l'exercice de son mandat, incluant notamment :
 - la mise à disposition d'un véhicule de fonction ;
 - le bénéfice du régime de prévoyance et de mutuelle des salariés du Groupe.

Le Président du Conseil d'Administration n'est pas, par ailleurs, lié par un contrat de travail avec la Société.

1. Rémunération fixe

La rémunération fixe annuelle du Président du Conseil d'Administration de la Société pour l'exercice 2020 au titre de l'article L.225-47 du Code de commerce correspond à une rémunération annuelle brute d'environ 192 996 € (cent quatre-vingt-douze mille neuf cent quatre-vingt-seize euros bruts), versée en 12 mensualités de 16 083 € (seize mille quatre-vingt-trois euros), inchangée par rapport à la rémunération fixe versée au Président durant les derniers mois de 2019, depuis la dissociation des fonctions de Président du Conseil d'Administration et de Directeur Général. Cette rémunération reflète l'exceptionnel engagement du Président du Conseil d'Administration dans la poursuite de la conduite de la transition opérée avec le Directeur Général de la Société et son rôle et ses responsabilités accrues du fait de la cotation au Nasdaq.

2. Jetons de présence

Monsieur Jean-François Mouney est éligible aux jetons de présence accordés au titre de sa participation aux travaux de certains des comités du Conseil d'Administration, selon des règles d'attribution décidées par le Conseil d'Administration et qui prennent en compte notamment l'assiduité aux réunions (voir ci-dessous). A titre d'information, et considérant la fréquence prévisionnelle des réunions auxquelles il est susceptible de participer, ces jetons pourraient s'élever à un total d'environ 35 000 euros brut par an. Leur montant final dépendra du nombre de réunions effectivement tenues au cours de l'exercice 2020.

3. Autres éléments

L'avantage en nature accordé au Président du Conseil d'Administration consiste essentiellement en la mise à disposition d'un véhicule de fonction et au bénéfice du régime de prévoyance et de mutuelle des salariés du Groupe. A titre d'information, au titre de l'exercice 2019, le véhicule de fonction a représenté un avantage en nature d'une valeur de 7 200 euros.

C. Rémunération du Directeur Général

Les différentes composantes de la rémunération globale du Directeur Général au titre de ses fonctions au sein du Groupe pour l'exercice 2020 sont les suivantes :

- une composante fixe et une composante variable qui peut représenter entre 0 et 50 % de la composante fixe en fonction de la réalisation d'atteintes d'objectifs annuels fixés et évalués par le Conseil d'Administration ;
- des éléments de motivation moyen terme constitués par l'attribution d'actions gratuites et de stock-options soumises à des conditions de présence et à la réalisation de conditions de performance internes liées, notamment, aux avancées cliniques et réglementaires des programmes de R&D de la Société et/ou de conditions de performance externes liées à l'évolution du cours de bourse de la Société ;
- d'autres éléments attachés à l'exercice de son mandat, incluant :
 - un engagement de versement d'une indemnité en cas de cessation des fonctions à l'initiative de la Société, à certaines conditions, en particulier de performance ; et
 - le bénéfice d'un véhicule de fonction et du régime de prévoyance et de mutuelle des salariés du Groupe.

Par ailleurs, il est précisé que le Directeur Général n'est plus lié par un contrat de travail avec la Société.

1. Rémunération fixe

La rémunération fixe annuelle du Directeur Général de la Société pour l'exercice 2020 au titre de son contrat de mandat correspond à une rémunération fixe annuelle brute de 325 008 € bruts (trois cent vingt-cinq mille et huit euros bruts), versée en 12 mensualités de 27 084 € (vingt-sept mille quatre-vingt-quatre euros). Cette rémunération demeure inchangée par rapport à la rémunération versée au Directeur Général en 2019.

2. Rémunération variable

En début d'année, le Conseil d'Administration fixe, sur recommandation du Comité des Nominations et Rémunérations, la part de rémunération variable annuelle du Directeur Général, exprimée en pourcentage de la rémunération fixe et les objectifs à atteindre ainsi que leur pondération.

Pour l'exercice 2020, le Conseil d'Administration a fixé à 50 % de la rémunération fixe le maximum de la rémunération variable si 100 % des objectifs annuels sont atteints.

Au début de l'année suivante, le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Nominations et Rémunérations, détermine le niveau d'atteinte des objectifs. En cas d'atteinte de 100 % des objectifs, 100 % de la rémunération variable est versé. Dans le cas où 100 % des objectifs ne sont pas atteints, le pourcentage de la rémunération variable versée est proportionnel au pourcentage de réalisation des objectifs. De surcroît, dans le cas d'une performance exceptionnelle manifeste dont la réalisation n'aurait pas été prise en compte dans la définition des objectifs, le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Nominations et Rémunérations, peut décider de verser un bonus exceptionnel.

Le Conseil d'Administration a déterminé les différents objectifs du Directeur Général pour 2020. Ces objectifs annuels sont des critères opérationnels qui s'inscrivent dans le déploiement du plan stratégique de la Société et permettent de mesurer la performance de la Société dans l'accomplissement du dit plan.

Les objectifs annuels du Directeur Général et leur pondération dans l'évaluation annuelle de sa performance pour l'exercice 2020 sont définis autour des quatre piliers/critères d'appréciation ci-après :

- Avancées réglementaires et scientifiques et renforcement du portefeuille de programmes de R&D de la Société (représentant un poids relatif dans l'évaluation de la performance de 30 %) ;

- Management opérationnel et gestion financière (représentant un poids relatif dans l'évaluation de la performance de 35 %) ;
- Développement commercial et alliances (représentant un poids relatif dans l'évaluation de la performance de 20%) ;
- Responsabilité Sociale et Environnementale (représentant un poids relatif dans l'évaluation de la performance de 15 %)

Les cibles exactes de chaque pilier/critère ne peuvent être entièrement dévoilées pour des raisons stratégiques et de confidentialité. Néanmoins, parmi celles-ci, on peut citer à titre d'exemples, des cibles permettant de quantifier le lancement opérationnel des essais cliniques envisagés par la Société pour le critère « Avancées réglementaires et scientifiques et renforcement du portefeuille de programmes de R&D de la Société », des cibles permettant d'évaluer le respect des projections budgétaires et de trésorerie pour le critère « Management opérationnel et gestion financière », des cibles permettant d'évaluer, par exemple, le franchissement d'étapes clés dans le déploiement commercial de la technologie NIS4 pour le critère « Développement commercial et alliances », et des cibles permettant, entre autres, d'évaluer la mise en œuvre des principes d'égalité et d'équité sociale en terme de conditions de travail, de rémunération et d'accès à la formation pour le critère « Responsabilité Sociale et Environnementale ».

Le taux de réalisation des objectifs et le montant de la part variable sont déterminés par le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité des Nominations et Rémunérations. Le Conseil d'administration débat de la performance du Directeur Général hors de sa présence.

La Société ne prévoit pas de cas dans lesquels la rémunération variable doit être restituée.

3. Eléments de motivation moyen terme

La Société ayant décidé que le plan d'*Incentive*, utilisé anciennement comme élément de motivation moyen terme des dirigeants exécutifs était abrogé, le Conseil d'Administration a prévu d'attribuer gratuitement des actions gratuites et des stock-options au Directeur Général.

Dans le cadre de sa politique d'attribution d'instrument de ce type, le Conseil d'Administration applique la recommandation R18 du Code Middledent, à savoir :

- les actions gratuites et les stock-options sont soumises à des conditions de performance pertinentes traduisant l'intérêt à moyen/long terme de l'entreprise appréciées sur une période d'une durée significative. Comme indiqué plus haut, ces instruments seront soumis à une condition de présence et à la réalisation de conditions de performance internes liées, notamment, aux avancées cliniques et réglementaires des programmes de R&D de la Société et/ou de conditions de performance externes liées à l'évolution du cours de bourse de la Société. La réalisation de ces conditions de performance sera évaluée au moins 3 ans après l'attribution des instruments.
- elles ne sont pas concentrées sur les mandataires sociaux ; et
- de nouvelles actions gratuites ou stock-options ne sont pas accordées lors du départ des dirigeants.

Dans le cadre de cette politique, le nombre maximal d'actions gratuites et de stock-options attribuées au Directeur Général sera respectivement de 5 000 et 35 000. Ces instruments seront attribués par le Conseil d'administration sur le fondement des résolutions n°8 et n°9 de l'assemblée générale des actionnaires du 27 novembre 2019. A cet égard il est rappelé que, conformément à ce qui a été approuvé par les actionnaires et à ce qui est décrit ci-dessus, ces stock-options et actions gratuites seront sujets à une période de « vesting » d'au moins trois ans au terme de laquelle seront appréciées les conditions de performance que le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité des Nominations et Rémunérations, aura fixées et à une condition de présence au sein du Groupe. Ces conditions de performance seront liées à :

- la réalisation des milestones dans les essais cliniques engagés ou en cours d'engagement ;
- la réalisation de milestones réglementaires dans le process d'homologation des produits en cours de développement ;
- la signature de nouveaux accords commerciaux d'alliance stratégique dans le cadre de la valorisation des programmes thérapeutiques ou diagnostiques de la Société ; et
- la performance du cours de bourse de la Société.

4. Indemnité de départ et de non-concurrence

Conformément à la décision de l'Assemblée Générale du 27 Novembre 2019, le Directeur Général bénéficie d'une indemnité de non-concurrence égale à (i) douze (12) mois de rémunération fixe, calculée sur la base des montants bruts dus au titre des douze derniers mois révolus et (ii) augmentée, le cas échéant, du montant de la rémunération variable annuelle due au titre de l'exercice précédent.

Cette indemnité vise à compenser l'interdiction faite au Directeur Général, pendant une durée de 12 mois suivant la cessation de ses fonctions, qu'elle qu'en soit la raison, de collaborer de quelque manière que ce soit avec certaines entreprises menant une activité directement concurrente de la Société.

Par ailleurs, le Directeur Général bénéficie, sauf cessation des fonctions en raison de la commission d'une faute grave au sens du droit du travail, d'une indemnité de départ égale à (i) douze (12) mois de rémunération fixe, calculée sur la base des montants bruts dus au titre des douze derniers mois révolus et (ii) augmentée, le cas échéant, du montant de la rémunération variable annuelle due au titre de l'exercice précédent. Cette indemnité sera versée un mois après la cessation effective de son activité au sein du Groupe, sous réserve qu'au moins un des critères ou événements suivants se soit produit :

- qu'elafibranor ait reçu une autorisation de mise sur le marché de la FDA ou de l'EMA dans la NASH ou la PBC ou que NIS4 ait obtenu une homologation de la FDA ou un marquage CE en Europe ;
- qu'un accord de licence des droits d'exploitation d'elafibranor ou de NTZ ait été signé pour le marché US et/ou pour au moins deux des cinq plus grands marchés européens (Allemagne, France, Italie, Royaume-Uni, Espagne) et/ou pour le Japon ;
- que soit intervenue une opération d'adossement à un groupe biopharmaceutique et que la valorisation retenue dans le cadre de cette transaction soit au moins égale à la valorisation boursière de la Société.

Le respect de ces conditions de performance sera apprécié par le Conseil d'Administration dans l'intérêt social de la Société avant tout paiement et après avis du Comité des Nominations et Rémunérations.

L'indemnité ne sera pas versée si, à son initiative, le Directeur Général quitte la Société pour exercer de nouvelles fonctions ou change de fonctions à l'intérieur du Groupe, ou encore s'il a la possibilité de faire valoir à brève échéance ses droits à la retraite.

Toute somme versée au titre de la clause de non-concurrence viendra s'imputer sur les sommes dues au titre de l'indemnité de départ et réciproquement.

5. Autres éléments

Les avantages en nature et autres avantages sociaux accordés au Directeur Général consistent en :

- la mise à disposition d'un véhicule de fonction,
- le bénéfice du régime de prévoyance et de mutuelle des salariés du Groupe,
- la prise en charge des primes d'une assurance chômage Garantie Sociale des Chefs et

Dirigeants d'Entreprise (GSC) dont l'objet est de garantir le versement d'une indemnité en cas de chômage (dans la limite de 70 % du revenu net fiscal professionnel pour la part non plafonnée pendant 12 (douze) mois suivant la perte du mandat), en l'absence de la possibilité de bénéficier en tant que mandataire social des prestations de l'ASSEDIC. Il est précisé que le bénéfice de l'assurance « perte d'emploi des dirigeants d'entreprise » s'ouvre à compter de l'expiration d'une période d'attente de 12 (douze) mois suivant la date d'affiliation à ce régime d'assurance, soit à la date de premier anniversaire de l'affiliation.

A titre d'information, au titre de l'exercice 2019, le véhicule de fonction a représenté un avantage en nature d'une valeur de 408 euros.

D. Rémunérations allouées aux administrateurs

Sur recommandation du Comité des Nominations et des Rémunérations, le Conseil d'Administration propose à l'Assemblée Générale une enveloppe globale pour la rémunération allouée aux administrateurs. Le montant de l'enveloppe globale est de 600.000 euros par an.

La Société verse une rémunération à tous les membres de son Conseil d'Administration, à l'exception du représentant permanent de la Société Biotech Avenir, actionnaire de la Société et membre non indépendant du Conseil d'Administration.

La rémunération des administrateurs comprend une partie fixe pour chaque membre du Conseil d'Administration et une part variable en fonction de leur assiduité.

La partie fixe varie en fonction :

- du rôle joué par chaque administrateur au sein du Conseil d'Administration et des Comités de la Société ;
- de la fonction de Vice-Président du Conseil d'Administration ou de Président d'un Comité spécialisé, qui est davantage rémunérée.

Compte tenu de la fréquence des réunions observées ces dernières années, la part variable liée à l'assiduité est prépondérante par rapport à la part fixe.

Le tableau ci-dessous présente la grille de répartition des jetons de présence applicable à l'exercice 2020, inchangée par rapport à l'exercice 2019.

En Euros	Montant fixe annuel ^(a)	Montant Variable (par administrateur et par séance)
Membre du Conseil d'Administration	10 0000	2 500
Membre d'un comité du Conseil d'Administration	2 500	2 500
Vice-Président du Conseil d'Administration	10 000	Sans Objet
Président d'un comité spécialisé du Conseil d'Administration	5 000	Sans Objet

(a) calculé au *pro rata temporis* des mois de mandat de chaque administrateur.

Le Conseil d'Administration peut également décider de rémunérer exceptionnellement un de ses membres pour l'exercice d'une mission spéciale au sens de l'article L.225-84 du Code de commerce. A la date du présent document, aucune mission de ce type n'a été confiée à un membre du Conseil d'Administration de la Société.

Les administrateurs pourront se faire rembourser les frais de voyage et d'hébergement raisonnables ainsi que toute autre dépense de nature équivalente engagée dans l'intérêt de la Société dans le cadre de la préparation et de leur participation aux réunions du Conseil d'Administration et aux réunions des Comités du Conseil d'Administration.

Le Président du Conseil d'Administration perçoit en rémunération de sa fonction de Président une rémunération fixe au titre de l'article L.225-81 du Code de commerce (cf. ci-dessous). La seule rémunération complémentaire au titre de son mandat d'administrateur est celle liée à sa présidence et/ou de sa participation aux travaux de certains des comités du Conseil d'Administration (à la date du présent document, le Comité des Nominations et Rémunérations et le Comité Stratégique et des Alliances), selon la grille ci-dessus.

II. ELEMENTS COMPOSANT LA REMUNERATION TOTALE ET LES AVANTAGES DE TOUTE NATURE VERSES AU COURS DE L'EXERCICE 2019 OU ATTRIBUES AU TITRE DE CET EXERCICE AUX MANDATAIRES SOCIAUX – VOTE EX POST

Ce paragraphe présente la politique de rémunération des mandataires sociaux dirigeants et non dirigeants de la Société pour l'exercice 2019 ; et plus spécifiquement celles du Président du Conseil d'Administration et du Directeur Général de la Société.

Nous vous rappelons que Monsieur Jean-François MOUNEY, co-fondateur de la Société, a assumé les fonctions de Président-Directeur Général de la Société jusqu'au 16 septembre 2019. Monsieur MOUNEY ayant ensuite souhaité se consacrer exclusivement à son rôle de Président du Conseil d'Administration et à sa participation aux travaux des Comités spécialisés du Conseil qu'il préside ou dont il est membre, la Société a décidé, avec effet au 16 septembre 2019 de séparer les fonctions de Président du Conseil d'Administration et de Directeur Général. Sur proposition de Monsieur Jean-François MOUNEY, le Conseil d'Administration a donc décidé de nommer Directeur Général Monsieur Pascal PRIGENT à compter de cette même date.

Dans ce contexte, après une partie consacrée à certains éléments généraux de la politique de rémunération 2019 et à la rémunération des administrateurs, sont présentés successivement ci-après :

- les rémunérations du Président du Conseil d'Administration et du Directeur Général depuis la dissociation des fonctions entrée en vigueur le 16 septembre 2019 ;
- la rémunération du Président-Directeur Général avant la dissociation des fonctions entrée en vigueur le 16 septembre 2019.

A. Politique générale

La rémunération totale de l'exercice clos le 31 décembre 2019 respecte la politique de rémunération 2019 adoptée par les assemblées générales des actionnaires de la Société le 13 juin 2019 et le 27 novembre 2019.

Pour mémoire, l'Assemblée Générale du 13 juin 2019 s'est prononcée à 67,80 % en faveur de la politique de rémunération du Président-Directeur Général (résolution n° 14) et à 97,85 % en faveur de la politique de rémunération des administrateurs (résolution n° 12). Compte tenu de la dissociation des fonctions de Président du Conseil d'Administration et de Directeur Général, l'Assemblée Générale du 27 novembre 2019 s'est prononcée à 77,76 % en faveur de la politique de rémunération du Président du Conseil d'Administration (résolution n° 4) et à 88,97 % en faveur de la politique de rémunération du Directeur Général (résolution n° 5).

Par ailleurs, la politique de rémunération des mandataires sociaux 2019 de la Société, comme sa politique 2020 décrite ci-dessus, est arrêtée par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité des Nominations et Rémunérations avec pour objectifs de s'inscrire dans, et de contribuer à, la stratégie du Groupe et ses performances à long terme, notamment au travers des objectifs de la rémunération variable et des conditions de performance des stock-options et des actions gratuites

Les tableaux ci-dessous présentent la rémunération des dirigeants mandataires sociaux et les « ratios d'équité ».

Il est rappelé que, outre la dissociation des fonctions de Président du Conseil d'Administration et de Directeur Général intervenue le 16 septembre 2019, la société a changé de mode d'administration le 16 juin 2017, passant d'une société anonyme à directoire et conseil de surveillance à une société anonyme à conseil d'administration. La Société a appliqué les « Lignes directrices sur les multiples de rémunération » du 28 janvier 2020 publiées par l'AFEP pour effectuer ses calculs. Elle a considéré en particulier que la fonction de Président du Directoire était assimilable, à défaut d'être parfaitement identique, à la fonction de Président-Directeur Général pour l'application de ces lignes directrices à la période précédant le 16 septembre 2019.

- Depuis le 16 septembre 2019 jusqu'au 31 décembre 2019

Président du Conseil d'administration	
Rémunération	€230 196
Ratio d'équité « moyenne »	3,52
Ratio d'équité « médiane »	5,59
Directeur Général	
Rémunération	€328 834
Ratio d'équité « moyenne »	5,03
Ratio d'équité « médiane »	7,98

- Depuis le 16 juin 2017 jusqu'au 15 septembre 2019

Président Directeur Général	2017 (16 juin – 31 décembre)	2018	2019 (1 ^{er} janvier – 15 septembre)
Rémunération	€616 436	€1 251 286	€1 263 696
Ratio d'équité « moyenne »	11,21	17,77	19,31
Ratio d'équité « médiane »	15,61	29,74	30,67

- Depuis le 1er janvier 2015 jusqu'au 15 juin 2017

Président du Directoire	2015	2016	2017 (1 ^{er} janvier – 15 juin)
Rémunération	€660 872	€1 278 205	€526 180
Ratio d'équité « moyenne »	12,25	24,42	4,78
Ratio d'équité « médiane »	19,18	42,67	13,32

Le tableau ci-dessous présente l'évolution de la rémunération moyenne annuelle (en €) des salariés de la Société (hors les dirigeants mandataires sociaux faisant l'objet des tableaux ci-dessus) depuis 2015.

2015	2016	2017	2018	2019
€53 962	€52 341	€55 012	€70 410	€65 426

Les rémunérations retenues tant pour les mandataires sociaux que pour les salariés correspondent aux éléments bruts attribués au cours de l'année, y compris les *long term incentives* (primes résultant de l'application du plan d'*Incentive*, anciennement utilisé comme cadre de la rémunération variable et décrit à la section 17.5 « *Contrats d'intéressement et de participation* » du Document de Référence 2018, attribution gratuite d'options de souscription ou d'achat d'actions et d'actions gratuites à leurs valeurs IFRS).

La population prise en compte dans le calcul du dénominateur est composée des salariés présents au 31 décembre de l'exercice considéré.

Les rémunérations sont reconstituées en équivalent temps plein annuels quand les intéressés n'étaient pas présents toute l'année.

Le tableau ci-après présente les résultats ainsi que les produits d'exploitation de la Société sur les cinq derniers exercices en normes IFRS conformément à l'article L.225-37-3 7° du code de commerce et aux « Lignes directrices sur les multiples de rémunération » du 28 janvier 2020 publiées par l'AFEP.

Exercices clos au 31 décembre (en milliers d'euros)	<u>2015</u>	<u>2016</u>	<u>2017</u>	<u>2018</u>	<u>2019</u>
Résultat net	<u>(17 135)</u>	<u>(33 667)</u>	<u>(55 728)</u>	<u>(79 521)</u>	<u>(65 144)</u>
Capitaux propres	<u>55 416</u>	<u>142 797</u>	<u>101 457</u>	<u>20 939</u>	<u>84 065</u>
Revenus industriels	<u>527</u>	<u>284</u>	<u>118</u>	<u>69</u>	<u>30,839</u>
Autres produits	<u>3 831</u>	<u>6 499</u>	<u>6 737</u>	<u>7 425</u>	<u>10 122</u>
Produits d'exploitation	<u>4 358</u>	<u>6 783</u>	<u>6 856</u>	<u>7 494</u>	<u>40 961</u>

Toutefois, ces indicateurs de performance financière ne reflètent pas, à eux seuls, la performance de la Société sur les cinq derniers exercices. En effet la performance d'une société de biotechnologie à ce stade de développement ne réside pas dans ces agrégats financiers dans la mesure où la Société est structurellement déficitaire aujourd'hui. Les avancées du portefeuille de candidats-produits de la Société et sa capacité à les traduire en levées de fonds et en partenariats sont des indicateurs de performance plus adéquats.

Ainsi, au 31 décembre 2014, le portefeuille de candidats-produits de la Société était constitué de :

- Elafibranor en phase II dans la NASH ;
- deux programmes exploratoires de découverte de biomarqueurs dans le diabète de type II et la NASH ; et
- D'autres candidats-médicaments au stade préclinique ou de recherche fondamentale.

En comparaison au 31 décembre 2019, le portefeuille de candidats-produits de la Société était constitué de :

- Elafibranor en Phase III dans la NASH (licencié à Terns Pharmaceuticals sur le marché de la Grande Chine) ;
- Technologie diagnostique NIS4 (déployée sur le marché de la recherche clinique en partenariat avec Labcorp Covance) ;
- Elafibranor dans la PBC (licencié à Terns Pharmaceuticals sur le marché de la Grande Chine après avoir complété positivement un essai de Phase II) ;
- Nitazoxanide en Phase II (essai financé par la Société entrepris à l'initiative d'un chercheur) ;
- Elafibranor en Phase II dans la NASH pédiatrique ;
- Elafibranor en Phase II dans la NAFL (sur la composition lipidique du foie) ; et
- D'autres candidats-médicaments au stade préclinique pour le traitement des maladies auto-immunes.

De plus, à fin 2014, la position de trésorerie et d'équivalents de trésorerie de la Société s'élevait à 76,3 millions d'euros. En comparaison, celle-ci s'élevait à 277 millions d'euros au 31 décembre 2019, et ce en partie grâce à la réalisation de plusieurs opérations de levées de fonds représentant sur la période un montant total brut d'environ 463 millions d'euros. Enfin, à fin 2014, la Société n'avait pas conclu d'accord de licence sur l'un quelconque de ces produits. En comparaison, au 31 décembre 2019, la Société a accordé une licence exclusive des droits d'exploitation d'elafibranor dans certaines indications et dans certains territoires à la Société Terns Pharmaceuticals au terme duquel elle a reçu

un paiement initial de 35 millions de dollars. Durant l'année 2019, la Société a également accordé une licence des droits d'exploitation de sa technologie NIS4 pour le marché de la recherche clinique au Groupe Labcorp/Covance

B. Rémunération des administrateurs au titre de l'exercice 2019

Pour mémoire, les règles de répartition des rémunérations allouées aux administrateurs, fixées par le Conseil d'Administration pour l'exercice 2019, étaient les suivantes :

En Euros	Montant fixe annuel ^(a)	Montant Variable (par administrateur et par séance)
Membre du Conseil d'Administration	10 0000	2 500
Membre d'un comité du Conseil d'Administration	2 500	2 500
Vice-Président du Conseil d'Administration	10 000	Sans Objet
Président d'un comité spécialisé du Conseil d'Administration	5 000	Sans Objet

(a) calculé au *pro rata temporis* des mois de mandat de chaque administrateur.

Le tableau suivant récapitule la rémunération des administrateurs de l'exercice 2019 (et 2018) :

(en euros)	Au cours de l'exercice 2019		Au cours de l'exercice 2018	
	Montants dus	Montants versés	Montants dus	Montants versés
Xavier GUILLE DES BUTTES ⁽¹⁾				
Jetons de présence	68 016	67 580	53 330	41 311
Autres rémunérations	0	0	0	0
Total	68 016	67 580	53 330	41 311
Frédéric DESDOUITS ⁽¹⁾				
Jetons de présence	33 136	30 302	21 174	17 113
Autres rémunérations	0	0	0	0
Total	33 136	30 302	21 174	17 113
BIOTECH AVENIR ⁽¹⁾				
Représenté par Florence Séjourné				
Jetons de présence	0	0	0	0
Autres rémunérations	0	0	0	0
Total	0	0	0	0
Philippe MOONS ⁽¹⁾				
Jetons de présence	36 188	41 202	29 704	22 345
Autres rémunérations	0	0	0	0
Total	36 188	41 202	29 704	22 345
Anne-Hélène MONSELLATO ⁽¹⁾				
Jetons de présence	44 472	53 410	37 075	24 307
Autres rémunérations	0	0	0	0
Total	44 472	53 410	37 075	24 307
Catherine LARUE ⁽¹⁾				
Jetons de présence	33 136	28 122	21 256	17 985
Autres rémunérations	0	0	0	0
Total	33 136	28 122	21 256	17 985
Jean-François MOUNEY ⁽²⁾				
Jetons de présence	14 791	633	0	0
Autres rémunérations	88 874	88 874	0	0
Total	103 665	89 507	0	0
TOTAL	318 613	310 123	162 539	123 061

(1) Déduction faite du prélèvement forfaitaire obligatoire à la source de 12,8 %.

(2) Brut + charges patronales.

C. Rémunérations du Président du Conseil d'Administration et du Directeur Général depuis la dissociation des fonctions entrée en vigueur le 16 septembre 2019

Rémunération de Monsieur Jean-François MOUNEY en qualité de Président du Conseil d'Administration de la Société

Les différentes composantes de la rémunération globale de Monsieur Jean-François MOUNEY en qualité de Président du Conseil d'Administration au titre de ses fonctions au sein de la Société pour la partie de l'exercice 2019 s'étendant du 16 septembre au 31 décembre 2019 ont été les suivantes :

- une rémunération fixe brute au titre de l'article L.225-47 du Code de commerce ; et
- des jetons de présence rémunérant sa participation aux travaux des comités du Conseil d'Administration (en tant que membre et/ou président), selon la répartition décidée par le Conseil d'Administration.
- d'autres éléments attachés à l'exercice de son mandat, incluant notamment :
 - le bénéfice d'un véhicule de fonction ;
 - le bénéfice du régime de prévoyance et de mutuelle des salariés du Groupe.

Sur cette période, Monsieur MOUNEY n'a bénéficié d'aucune rémunération exceptionnelle ou indemnité de cessation de mandat. Il n'a également bénéficié d'aucune allocation depuis le 16 septembre 2019.

Le Président du Conseil d'Administration n'était pas, par ailleurs, lié par un contrat de travail avec la Société.

1. Rémunération fixe

La rémunération fixe attribuée au Président du Conseil d'Administration à compter du 16 septembre et jusqu'à la fin de l'année 2019 a été fixée sur la base d'un montant mensuel brut de 16 083 € (correspondant à une rémunération annuelle brute de 192 996 €). Pour l'exercice 2019, le montant qui lui est dû, soit 56 290 €, correspond au *pro rata temporis* de cette somme à compter du 16 septembre.

2. Jetons de présence

Le Président du Conseil d'Administration a bénéficié de jetons de présence accordés au titre de sa participation aux travaux de certains des comités du Conseil d'Administration, selon des règles d'attribution décidées par le Conseil d'Administration et qui prennent en compte notamment l'assiduité aux réunions (voir ci-dessus). Le montant brut qui lui est dû à ce titre s'élève à 10 000 €.

3. Autres éléments

L'avantage en nature accordé au Président du Conseil d'Administration a consisté essentiellement à la mise à disposition d'un véhicule de fonction (2 100 € brut pour la période) et au bénéfice du régime de prévoyance et de mutuelle des salariés du Groupe.

En application de la recommandation R.16 du Code Middlednext, l'indemnité de départ approuvée par l'Assemblée Générale du 13 juin 2019 n'a pas été versée à Monsieur Jean-François MOUNEY lorsqu'il a quitté ses fonctions de Directeur Général. Il ne bénéficie plus d'une telle indemnité depuis lors.

Rémunération de Monsieur Pascal PRIGENT en qualité de Directeur Général de la Société

Les différentes composantes de la rémunération globale du Directeur Général durant l'exercice 2019 (à partir du 16 septembre) ont été les suivantes :

- une composante fixe ;

- d'autres éléments attachés à l'exercice de son mandat, incluant :
 - un engagement de versement d'une indemnité en cas de cessation des fonctions à l'initiative de la Société, à certaines conditions, en particulier de performances ; et
 - le bénéfice d'un véhicule de fonction et du régime de prévoyance et de mutuelle des salariés du Groupe.

Cette rémunération au titre de l'exercice 2019 (s'étendant du 16 septembre au 31 décembre 2019) n'a pas comporté de rémunération variable annuelle.

Concernant l'allocation gratuite de stock-options et/ou d'actions gratuites, comme indiqué ci-dessus, Monsieur PRIGENT n'a bénéficié d'aucune allocation depuis sa prise de fonction de Directeur Général.

Le Directeur Général n'est plus lié par un contrat de travail avec la Société.

1. Rémunération fixe

La rémunération fixe attribuée au Directeur Général au titre de son contrat de mandat social à compter du 16 septembre et jusqu'à la fin de l'année 2019 a été fixée sur la base d'un montant mensuel brut de 27 084 € (correspondant à une rémunération annuelle brute de à 325.008 €). Pour l'exercice 2019, le montant qui lui est dû, soit 94 694 €, correspond au *pro rata temporis* de cette somme à compter du 16 septembre.

2. Indemnité de départ et de non-concurrence

Le Directeur Général bénéficie d'une indemnité de non-concurrence égale à (i) douze (12) mois de rémunération fixe, calculée sur la base des montants bruts dus au titre des douze derniers mois révolus et (ii) augmentée, le cas échéant, du montant de la rémunération variable annuelle due au titre de l'exercice précédent.

Cette indemnité vise à compenser l'interdiction faite au Directeur Général, pendant une durée de 12 mois qui suivrait la cessation de ses fonctions, qu'elle qu'en soit la raison, de collaborer de quelque manière que ce soit avec certaines entreprises menant une activité directement concurrente de la Société.

Par ailleurs, le Directeur Général bénéficie, sauf cessation des fonctions en raison de la commission d'une faute grave au sens du droit du travail, d'une indemnité de départ égale à (i) douze (12) mois de rémunération fixe, calculée sur la base des montants bruts dus au titre des douze derniers mois révolus et (ii) augmentée, le cas échéant, du montant de la rémunération variable annuelle due au titre de l'exercice précédent. Cette indemnité sera versée un mois après la cessation effective de son activité au sein du Groupe, sous réserve qu'au moins un des critères ou événements suivants se soit produit :

- qu'elafibranor ait reçu une autorisation de mise sur le marché de la FDA ou de l'EMA dans la NASH ou la PBC ou que NIS4 ait obtenu une homologation de la FDA ou un marquage CE en Europe ;
- qu'un accord de licence des droits d'exploitation d'elafibranor ou de NTZ ait été signé pour le marché US et/ou pour au moins deux des cinq plus grands marchés européens (Allemagne, France, Italie, Royaume-Uni, Espagne) et/ou pour le Japon ;
- que soit intervenue une opération d'adossement à un groupe biopharmaceutique et que la valorisation retenue dans le cadre de cette transaction soit au moins égale à la valorisation boursière de la Société.

Le respect de ces conditions de performance sera apprécié par le Conseil d'Administration dans l'intérêt des actionnaires avant tout paiement et après avis du Comité des Nominations et Rémunérations.

L'indemnité ne sera pas versée si, à son initiative, le Directeur Général quitte la Société pour exercer

de nouvelles fonctions ou change de fonctions à l'intérieur du Groupe, ou encore s'il a la possibilité de faire valoir à brève échéance ses droits à la retraite.

Toute somme versée au titre de la clause de non-concurrence viendra s'imputer sur les sommes dues au titre de l'indemnité de départ et réciproquement.

3. Autres éléments

Les avantages en nature et autres avantages sociaux accordés au Directeur Général ont consisté :

- à la mise à disposition d'un véhicule de fonction (408 € brut pour la période) ;
- au bénéfice du régime de prévoyance et de mutuelle des salariés du Groupe ;
- à la prise en charge des primes d'une assurance chômage Garantie Sociale des Chefs et Dirigeants d'Entreprise (GSC) dont l'objet est de garantir le versement d'une indemnité en cas de chômage (dans la limite de 70 % du revenu net fiscal professionnel pour la part non plafonnée pendant 12 (douze) mois suivant la perte du mandat), en l'absence de la possibilité de bénéficier en tant que mandataire social des prestations de l'ASSEDIC. Il est précisé que le bénéfice de l'assurance « perte d'emploi des dirigeants d'entreprise » s'ouvre à compter de l'expiration d'une période d'attente de 12 (douze) mois suivant la date d'affiliation à ce régime d'assurance, soit à la date de premier anniversaire de l'affiliation ; et
- la prise en charge, jusqu'au 31 décembre 2019, de ses frais de logement (loyer, charges afférentes au logement, taxes d'habitation) de Monsieur à Lille (et dans sa banlieue), dans la limite d'un montant de 640 euros par mois, ainsi que ses frais de déménagement de Paris à Lille.

D. Rémunération de Monsieur Jean-François MOUNEY, en qualité de Président-Directeur Général de la Société, avant la dissociation des fonctions entrée en vigueur le 16 septembre 2019

Les différentes composantes de la rémunération globale annuelle de Monsieur Jean-François MOUNEY, en qualité de Président-Directeur Général de la Société pour la partie de l'exercice 2019 s'achevant le 15 septembre 2019 ont été les suivantes :

- un élément court terme composé d'une part fixe versée par la Société et par sa filiale GENFIT CORP basée aux États-Unis et détenue à 100 % par la Société ;
- des éléments de motivation moyen terme constitués par :
 - attributions d'actions gratuites et de stock-options soumises à des conditions de présence et à la réalisation de conditions de performance internes liées, notamment, aux avancées des programmes de R&D de la Société et/ou de conditions de performances externes liées à l'évolution du cours de bourse de la Société ;
 - attribution d'une rémunération variable dans le cadre du Plan d'*Incentive* décrit à la section 17.5 « *Contrats d'intéressement et de participation* » du Document de Référence 2018, dont la vocation était d'intéresser les cadres supérieurs et assimilés de la Société impliqués dans la réussite d'opérations stratégiques et structurantes pour le développement de la Société : accords de collaboration ou de licence des droits d'exploitation des programmes et produits de la Société avec un groupe biopharmaceutique, financement des programmes de R&D par le biais d'augmentations de capital ou de financements alternatifs non dilutifs, opérations d'adossement de la Société à un groupe biopharmaceutique ;
- d'autres éléments attachés à l'exercice de son précédent mandat, incluant :
 - un engagement de versement d'une indemnité en cas de cessation des fonctions à

l'initiative de la Société, à certaines conditions, en particulier de performances ; et

- un véhicule de fonction et le bénéfice du régime de prévoyance et de mutuelle des salariés du Groupe.

1. Rémunération fixe

La rémunération fixe attribuée au Président-Directeur Général au titre de son précédent contrat de mandat social jusqu'au 15 septembre 2019 a été fixée sur une base annuelle de 543 378 € au titre des fonctions exercées au sein de la Société et sur une base annuelle de 46 697 \$ au titre de l'exercice de son mandat de Président du *Board of Directors* de la société GENFIT CORP (basée aux États-Unis et détenue à 100 % par la Société).

La rémunération effectivement due au titre des fonctions exercées au sein de la Société, soit la somme brute de 384 892 €, correspond au *pro rata temporis* de cette somme du 1^{er} janvier au 15 septembre 2019. A cette rémunération s'ajoute celle due au titre du mandat de Président du *Board of Directors* de GENFIT CORP pour la période du 1^{er} janvier au 15 septembre 2019, soit une somme brute de 29 479 €.

2. Rémunération variable annuelle

Pour 2019, il était prévu que l'ensemble de la rémunération liée à la performance du Président-Directeur Général entre dans le cadre du Plan d'*Incentive* alors en vigueur dans la Société (voir 3 ci-dessous).

3. Éléments de motivation moyen terme

- Plan d'*Incentive* : Le Président-Directeur Général a bénéficié du Plan d'*Incentive* alors en vigueur au sein de la Société. Son intéressement a été fixé à 40 % des sommes attribuables au titre du plan appliqué à la levée de fonds ayant accompagné l'introduction en bourse de la Société sur le Nasdaq Global Select Market. Les trois-quarts de son intéressement ayant été rattachés à l'exercice 2018, 562 893 € ont été versés en 2019, conformément à la décision de l'Assemblée Générale du 15 juin 2019. En revanche, le solde de cet intéressement, soit une somme brute de 187 631 € rattachée à l'exercice 2019 devait être versée sous condition d'approbation de l'Assemblée Générale Ordinaire du 11 juin 2020. Le Président du Conseil d'Administration y ayant renoncé ; ce dont a pris acte le Conseil d'Administration, ce solde de 187 631 € ne sera pas versé.
- Actions gratuites et stock-options : Dans le cadre de sa politique d'attribution gratuites et d'options de souscription ou d'achat d'actions, le Conseil d'Administration a appliqué la recommandation R18 du Code Middlenext à savoir :
 - les actions gratuites et stock-options attribuées sont soumises à des conditions de performances pertinentes traduisant l'intérêt à moyen/long terme de l'entreprise appréciées sur une période d'une durée significative ;
 - elles ne sont pas concentrées sur les mandataires sociaux ; et
 - de nouvelles actions gratuites ou stock-options ne sont pas accordées lors du départ des dirigeants.

Dans le cadre de cette politique, Monsieur Jean-François MOUNEY, en qualité de Président-Directeur Général de la Société, s'est vu attribué 3 000 actions gratuites et 15 130 stock-options (options de souscription d'actions) au cours de l'exercice 2019.

Les caractéristiques de ces actions gratuites et stock-options, ainsi que le détail des actions gratuites et stock-options détenus par Monsieur Jean-François MOUNEY figurent dans le Document d'Enregistrement Universel 2019.

Aucune stock-option n'a été exercée par Monsieur Jean-François MOUNEY au cours de l'exercice 2019. Sous réserve de leur conservation pendant un an à compter de leur attribution définitive, 1 374 AGA D 2017-1 ont été acquises définitivement par Monsieur Jean-François Mouney le 31 décembre

2019. Ainsi que prévu dans les dispositions du plan d'AGA D 2017-1 relatives aux conditions de performance, cette acquisition définitive résulte de la constatation :

- (i) qu'à cette date, les résultats positifs de l'essai de phase 2 évaluant elafibranor dans la PBC avaient été rendus publics ;
- (ii) qu'à cette date, un essai de phase 2 évaluant elafibranor dans la NASH pédiatrique était en cours ;
- (iii) qu'à cette date, un essai de phase 2 évaluant nitazoxanide dans la fibrose était en cours ;
- (iv) de l'évolution du cours de bourse de la Société entre la date d'attribution des actions gratuites et le 31 décembre 2019.

4. Autres éléments

L'avantage en nature accordé à Monsieur Jean-François MOUNEY, en qualité de Président-Directeur Général de la Société a consisté en la mise à disposition d'un véhicule de fonction. Cet avantage a représenté un montant brut de 5 100 € sur la période allant jusqu'au 15 septembre 2019.

Enfin, Monsieur Jean-François MOUNEY, en qualité de Président-Directeur Général de la Société bénéficiait d'une indemnité de départ entrant dans le champ de l'article L. 225-90-1 du Code de commerce égale à six mois de rémunération brute, calculée sur la base des douze derniers mois (rémunérations variables liées à la mise en œuvre du Plan d'*Incentive* exclues) et augmentée d'une indemnité d'un mois de rémunération brute supplémentaire par année d'ancienneté au sein de la Société (calculée sur les mêmes bases). Conformément à la Recommandation R16 du Code Middlednext, cette indemnité était plafonnée à deux ans de rémunération brute (rémunérations variables liées à la mise en œuvre du Plan d'*Incentive* exclues) versée au titre du dernier exercice et aurait été versée si et seulement si, une des trois conditions de performances suivantes est réalisée au moment où il est mis fin à la fonction :

- au moins un accord de collaboration ou de licence des droits d'exploitation des programmes et produits de la Société avec un groupe biopharmaceutique est en vigueur, au sens du Plan d'*Incentive* ; ou
- au moins deux des produits de la Société sont en phase de développement clinique ; ou
- la Société a changé de contrôle dans le cadre d'un adossement à un groupe biopharmaceutique au sens du Plan d'*Incentive*, dans les deux mois précédant le moment où il est mis fin aux fonctions. ».

Comme indiqué précédemment et en application de la recommandation R.16 du Code Middlednext, cette indemnité de départ n'a pas été versée à Monsieur Jean-François Mouney.