

NANOBIOTIX

Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 478.958,16 euros

Siège social : 60, rue de Wattignies, 75012 Paris

447 521 600 RCS Paris

Rapport du conseil de surveillance sur 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 membres du directoire et aux membres du conseil de surveillance

En application des dispositions de l'article L. 225-82-2 du code de commerce, le conseil de surveillance soumet à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires appelée à statuer sur les comptes de l'exercice 2016 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 membres du directoire et aux membres du conseil de surveillance à raison de leur mandat pour l'exercice 2017 et constituant la politique de rémunération les concernant.

Dans le cadre de la détermination de la rémunération globale des dirigeants mandataires sociaux, le conseil de surveillance, sur proposition du comité des nominations, des rémunérations et de gouvernance, a pris en compte les principes suivants :

- exhaustivité : la détermination d'une rémunération doit être exhaustive. L'ensemble des éléments de la rémunération doit être retenu dans l'appréciation globale de la rémunération ;
- équilibre entre les éléments de la rémunération : chaque élément de la rémunération doit être clairement motivé et correspondre à l'intérêt social de l'entreprise ;
- comparabilité : cette rémunération doit être appréciée dans le contexte d'un métier et du marché de référence. Si le marché est une référence, il ne peut être la seule car la rémunération d'un dirigeant mandataire social est fonction de la responsabilité assumée, des résultats obtenus et du travail effectué. Elle peut aussi dépendre de la nature des missions qui lui sont confiées ou des situations particulières (par exemple redressement d'une entreprise en difficulté) ;
- cohérence : la rémunération du dirigeant mandataire social doit être déterminée en cohérence avec celle des autres dirigeants et des salariés de l'entreprise ;
- intelligibilité des règles : les règles doivent être simples, stables et transparentes. Les critères de performance utilisés doivent correspondre aux objectifs de l'entreprise, être exigeants, explicites et autant que possible pérennes ;
- mesure : la détermination des éléments de la rémunération doit réaliser un juste équilibre et prendre en compte à la fois l'intérêt social de la société, les pratiques du marché, les performances des dirigeants et les autres parties prenantes de l'entreprise.

Ces principes et critères, arrêtés par le conseil de surveillance sur recommandation du comité des nominations et des rémunérations, sont présentés ci-après :

1. Directoire

Monsieur Laurent Lévy, président du directoire :

Eléments de rémunération	Principes	Critères de détermination
Rémunération fixe	Le président perçoit une rémunération fixe	Le montant annuel brut de cette rémunération fixe a été fixé à 253.000 euros au titre de l'exercice 2017.
Rémunération variable	Le président perçoit une rémunération variable pouvant atteindre jusqu'à 50 % de la rémunération fixe.	Cette rémunération variable est basée sur des objectifs de performance individuels (50 %) et de la Société (50 %). Les objectifs sont définis par le directoire revus par le comité des rémunérations et arrêtés par le conseil de surveillance ; l'atteinte ou non des objectifs est appréciée par le comité des rémunérations et le conseil de surveillance. Ces objectifs ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.
Rémunération exceptionnelle	Le président du directoire pourrait se voir attribuer une rémunération exceptionnelle.	Cette rémunération exceptionnelle viserait à rémunérer une performance particulière sur un ou plusieurs projets ayant un impact majeur sur le développement de la Société tels qu'acquisitions, fusions, changement de contrôle.
Avantages en nature	Assurance GSC	N/A
Régime de retraite complémentaire	Le président du directoire ne bénéficie pas de régime de retraite complémentaire.	

Par ailleurs, Monsieur Laurent Lévy pourra prétendre à une indemnité de rupture à laquelle il aurait droit en cas de départ forcé de la Société (cf. chapitre 2 du document de référence).

Monsieur Laurent Lévy bénéficie aussi de BSPCE exerçables sous conditions de présence dont une partie est soumise à des conditions de présence et/ou de performance.

Le président peut se voir attribuer des options de souscription d'actions ou d'achat d'actions et/ou des actions gratuites sous condition de présence et de performance.

Enfin, il est précisé que Monsieur Laurent Lévy ne perçoit pas de jetons de présence ou autre rémunération au titre de ses mandats au sein des sociétés filiales de la Société, et, ne bénéficie pas d'un mécanisme de rémunération pluri annuelle de long terme, autre que, au cas par cas, l'attribution d'options de souscription d'actions ou d'achat d'actions et/ou d'actions gratuites sous condition de présence et de performance.

Madame Elsa Borghi, membre du directoire :

Eléments de rémunération	Principes	Critères de détermination
Rémunération fixe	Rémunération octroyée dans le cadre d'un contrat de travail	Le montant annuel brut de cette rémunération fixe a été fixé à 200.000 euros au titre de l'exercice 2017.
Rémunération variable	La rémunération variable peut atteindre jusqu'à 50 % de la rémunération fixe.	Cette rémunération variable est basée sur des objectifs de performance individuels (50 %) et de la Société (50 %). Les objectifs sont définis par le directoire revus par le comité des rémunérations et arrêtés par le conseil de surveillance ; l'atteinte ou non des objectifs est appréciée par le comité des rémunérations et le conseil de surveillance. Ces objectifs ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.
Clause de non-concurrence	Clause de non-concurrence et de loyauté pendant une période de 12 mois à compter de la cessation de son contrat de travail	Versement d'une indemnité spéciale mensuelle forfaitaire égale à 10 % de moyenne du salaire brut perçu au cours de ses trois derniers mois de présence dans la Société
Rémunération exceptionnelle	Madame Elsa Borghi pourrait se voir attribuer une rémunération exceptionnelle.	Cette rémunération exceptionnelle viserait à rémunérer une performance particulière sur un ou plusieurs projets ayant un impact majeur sur le développement de la Société.
Régime de retraite complémentaire	Madame Elsa Borghi ne bénéficie pas de régime de retraite complémentaire.	
Avantages en nature	N/A	N/A

Madame Elsa Borghi bénéficie aussi de BSPCE exerçables sous conditions de présence dont une partie est soumise à des conditions de présence et/ou de performance.

Par ailleurs, Madame Elsa Borghi peut se voir attribuer des options de souscription d'actions ou d'achat d'actions et/ou des actions gratuites sous condition de présence et de performance.

Enfin, il est précisé que Madame Elsa Borghi ne perçoit pas de jetons de présence ou autre rémunération au titre de ses mandats au sein des sociétés filiales de la Société, et, ne bénéficie pas d'un mécanisme de rémunération pluri annuelle de long terme, autre que, au cas par cas, l'attribution d'options de souscription d'actions ou d'achat d'actions et/ou d'actions gratuites sous condition de présence et de performance.

Monsieur Bernd Mühlenweg, membre du directoire :

Eléments de rémunération	Principes	Critères de détermination
Rémunération fixe	Rémunération au titre de son mandat de membre du directoire déterminée par le conseil de surveillance.	Le montant annuel brut de cette rémunération fixe a été fixé à 170.000 euros au titre de l'exercice 2017.
Rémunération variable	La rémunération variable peut atteindre jusqu'à 50 % de la rémunération fixe	Cette rémunération variable est basées sur des objectifs de performance individuels (50 %) et de la Société (50 %). Les objectifs sont définis par le directoire revus par le comité des rémunérations et arrêtés par le conseil de surveillance ; l'atteinte ou non des objectifs est appréciée par le comité des rémunérations et le conseil de surveillance. Ces objectifs ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.
Rémunération exceptionnelle	Monsieur Bernd Mühlenweg pourrait se voir attribuer une rémunération exceptionnelle.	Cette rémunération exceptionnelle viserait à rémunérer une performance particulière sur un ou plusieurs projets ayant un impact majeur sur le développement de la Société.
Régime de retraite complémentaire	Monsieur Bernd Mühlenweg ne bénéficie pas de régime de retraite complémentaire.	
Avantages en nature	N/A	N/A

Par ailleurs, Monsieur Bernd M Mühlenweg s'est vu attribuer une indemnité de rupture à laquelle il aurait droit en cas de départ forcé de la Société (cf. chapitre 2 du document de référence).

Monsieur Bernd Mühlenweg bénéficie aussi de BSPCE exerçables sous conditions de présence dont une partie est soumise à des conditions de présence et/ou de performance.

Monsieur Bernd Mühlenweg peut se voir attribuer des options de souscription d'actions ou d'achat d'actions et/ou des actions gratuites sous condition de présence et de performance.

Enfin, il est précisé que Bernd M Mühlenweg ne perçoit pas de jetons de présence ou autre rémunération au titre de ses mandats au sein des sociétés filiales de la Société, et, ne bénéficie pas d'un mécanisme de rémunération pluri annuelle de long terme, autre que, au cas par cas, l'attribution d'options de souscription d'actions ou d'achat d'actions et/ou d'actions gratuites sous condition de présence et de performance.

Monsieur Philippe Mauberna, membre du directoire :

Eléments de rémunération	Principes	Critères de détermination
Rémunération fixe	Rémunération octroyée dans le cadre d'un contrat de travail	Le montant annuel brut de cette rémunération fixe a été fixé à 180.000 euros au titre de l'exercice 2017.
Rémunération variable	La rémunération variable peut atteindre jusqu'à 50 % de la rémunération fixe.	Cette rémunération variable est basée sur des objectifs de performance individuels (50 %) et de la Société (50 %). Les objectifs sont définis par le directoire revus par le comité des rémunérations et arrêtés par le conseil de surveillance ; l'atteinte ou non des objectifs est appréciée par le comité des rémunérations et le conseil de surveillance. Ces objectifs ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.
Clause de non-concurrence	Clause de non-concurrence limitée au territoire français pendant une période de 12 mois à compter de la cessation de son contrat de travail	Versement d'une indemnité spéciale mensuelle forfaitaire égale à 30 % de son dernier salaire brut
Rémunération exceptionnelle	Monsieur Philippe Mauberna pourrait se voir attribuer une rémunération exceptionnelle.	Cette rémunération exceptionnelle viserait à rémunérer une performance particulière sur un ou plusieurs projets ayant un impact majeur sur le développement de la Société.
Régime de retraite complémentaire	Philippe Mauberna ne bénéficie pas de régime de retraite complémentaire.	
Avantages en nature	N/A	N/A

Par ailleurs, Monsieur Philippe Mauberna bénéficie de BSPCE exerçables sous conditions de présence dont une partie est soumise à des conditions de présence et/ou de performance.

Monsieur Philippe Mauberna peut se voir attribuer des options de souscription d'actions ou d'achat d'actions et/ou des actions gratuites sous condition de présence et de performance.

Enfin, il est précisé que Monsieur Philippe Mauberna ne perçoit pas de jetons de présence ou autre rémunération au titre de ses mandats au sein des sociétés filiales de la Société, et, ne bénéficie pas d'un mécanisme de rémunération pluri annuelle de long terme, autre que, au cas par cas, l'attribution d'options de souscription d'actions ou d'achat d'actions et/ou d'actions gratuites sous condition de présence et de performance.

2. Membres du conseil de surveillance

Les membres du conseil de surveillance perçoivent des jetons de présence dont le montant est décidé par le conseil de surveillance (dans la limite de l'enveloppe votée en assemblée générale) et des principes arrêtés par le conseil de surveillance, en fonction de leur assiduité et du temps qu'ils consacrent à leur fonction, y compris, le cas échéant, au sein du ou des comités mis en place par le conseil de surveillance.

De plus, les membres du conseil de surveillance peuvent se voir offrir la faculté de souscrire, à titre onéreux, des bons de souscription d'actions sous condition de présence et/ou de performance.

Les membres conseil de surveillance pourraient également percevoir une rémunération au titre de missions particulières qui pourraient leur être confiées par le conseil de surveillance et qui feraient l'objet de conventions réglementées qui seraient soumises au vote de l'assemblée des actionnaires.

--oo0oo--

Nous vous proposons d'approuver les principes et critères tels que présentés dans ce rapport.

Le conseil de surveillance