

CELLNOVO GROUP

Société anonyme au capital de 12.070.587 euros
Siège social : 13 rue de Londres
75009 Paris
808 426 662 RCS Paris

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 25 avril 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

Les principes généraux de la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux sont décidés par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des Rémunérations.

La politique de rémunération prend en compte les principes suivants conformément aux règles fixées par le Code de gouvernement d'entreprise Middledext dans sa version révisée et publiée en septembre 2016 (**Code Middledext**), auquel la Société a adhéré :

- **L'exhaustivité de la rémunération** présentée : l'ensemble des éléments composant la rémunération des dirigeants mandataires sociaux est retenu dans l'appréciation globale de la rémunération ;
- Le **principe d'équilibre** : le Comité des Rémunérations veille à l'équilibre entre les éléments de rémunération, chaque élément devant être motivé afin de correspondre 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 **cohérence** : la rémunération du dirigeant mandataire social doit être déterminée en cohérence avec celle des autres dirigeants et des salariés de l'entreprise ;
- La **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 ;
- 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 et de la responsabilité assumée.

Au 31 décembre 2016, les dirigeants mandataires sociaux de la Société sont :

- Madame Sophie Baratte, Directeur Général depuis le 1^{er} octobre 2015 ;
- Monsieur John Brooks, Président du Conseil d'administration depuis le 3 juin 2016.

2. Principes et composantes de la rémunération et avantages des dirigeants mandataires sociaux au titre de l'exercice 2017

La structure de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux 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 réuni le 25 avril 2017 a ainsi décidé d'une stabilité des éléments de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux, cette structure assurant un lien avec la performance de l'entreprise.

Les différents éléments composant la rémunération des dirigeants mandataires sociaux pour l'exercice 2017 sont ainsi les suivants :

2.1. Rémunération fixe

Président du Conseil d'administration – John Brooks

Monsieur John Brooks ne perçoit aucune rémunération fixe annuelle pour l'exercice 2017.

Par ailleurs, dans l'hypothèse de la nomination d'un nouveau Président du Conseil d'administration, les principes exposés ci-dessus seraient applicables pour la détermination de sa politique de rémunération.

Directeur Général – Sophie Baratte

La rémunération fixe annuelle est fixée par le Conseil d'administration sur recommandations du Comité des Rémunérations. Au titre de l'exercice 2017, Madame Sophie Baratte perçoit, en qualité de Directeur Général, une rémunération fixe annuelle.

Par ailleurs, dans l'hypothèse de la nomination d'un ou plusieurs nouveaux Directeurs Généraux ou de Directeurs Généraux Délégués, les principes exposés ci-dessus concernant le Directeur Général 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.

2.2. Rémunération variable

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

Conformément au Code Middlenext, les critères de performance utilisés pour établir cette partie variable doivent être en lien avec la performance de l'entreprise, correspondre à des objectifs, être exigeants, explicables et, autant que possible, pérennes.

Président du Conseil d'administration – John Brooks

Le Conseil d'administration du 25 avril 2017, en cohérence avec sa politique de rémunération mise en œuvre sur les exercices précédents, a décidé de ne pas octroyer de rémunération variable au Président du Conseil d'administration pour l'exercice 2017.

Directeur Général – Sophie Baratte

Le Conseil d'administration du 25 avril 2017, en cohérence avec sa politique de rémunération mise en œuvre sur les exercices précédents, a décidé d'octroyer au Directeur Général une rémunération variable plafonnée à 40% de la rémunération fixe annuelle, sur la base de critères de performance définis en cohérence avec les objectifs stratégiques de la Société : structuration des activités pour accompagner la croissance, réduction des coûts de revient des produits vendus et innovation.

Le Conseil d'administration pourra cependant discrétionnairement accorder aux dirigeants mandataires sociaux en fonction ou nommés en cours d'exercice, une rémunération variable basée sur des critères de performance qu'il prendra soin de définir selon les critères évoqués ci-dessus, 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.

2.3. Rémunération exceptionnelle

Aucun dirigeant mandataire social ne bénéficie au titre de l'exercice 2017 d'une rémunération exceptionnelle.

Le Conseil d'administration pourra cependant discrétionnairement accorder aux dirigeants mandataires sociaux en fonction ou nommés en cours d'exercice, une rémunération exceptionnelle dans certaines circonstances très particulières, 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. Rémunérations, indemnités ou avantages susceptibles d'être dus à raison de la prise de fonction

Aucun dirigeant mandataire social ne bénéficie d'une rémunération de quelque nature susceptible d'être due à raison de la prise de fonction.

Le Conseil d'administration pourra cependant discrétionnairement décider de verser aux dirigeants mandataires sociaux en fonction ou nommés en cours d'exercice une rémunération liée à la prise de fonction dudit dirigeant mandataire social.

2.5. Jetons de présence

Président du Conseil d'administration – John Brooks

Monsieur John Brooks perçoit au titre de l'exercice 2017 des jetons de présence qui lui sont dus sur une base annuelle conformément aux règles d'attribution arrêtées par le Conseil d'administration, à savoir : au titre de son mandat de Président du Conseil d'administration de la Société, de membre du Comité d'Audit et de Président du Comité de Rémunérations.

Directeur Général – Sophie Baratte

Madame Sophie Baratte ne perçoit aucun jeton de présence au titre de l'exercice 2017.

2.6. Les attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions et les attributions gratuites d'actions

Aucun dirigeant mandataire social ne bénéficie au titre de l'exercice 2017 d'attributions d'options de souscription ou d'achat d'actions et d'attributions d'actions gratuites.

Le Conseil d'administration pourra cependant discrétionnairement décider d'attribuer aux dirigeants mandataires sociaux en fonction ou nommés en cours d'exercice, des options de souscription ou d'achat d'actions ou des actions gratuites.

2.7. Rémunération liée à la rupture des fonctions des dirigeants mandataires sociaux

- **Indemnité liée à une clause de non-concurrence**

Aucun dirigeant mandataire social ne bénéficie au titre de son mandat d'une clause de non-concurrence.

- **Indemnité de départ**

Aucun dirigeant mandataire social ne bénéficie au titre de son mandat d'une indemnité ou d'un avantage dû à raison de la cessation ou du changement de fonction.

2.8. Contrat de travail

Aucun des dirigeants mandataires sociaux ne dispose d'un contrat de travail ; le contrat de travail de Madame Sophie Baratte ayant été suspendu par le Conseil d'administration lors de sa nomination pour la durée de son mandat.

2.9. Avantages en nature

Président du Conseil d'administration – John Brooks

Monsieur John Brooks ne bénéficie d'aucun avantage en nature au titre de l'exercice 2017.

Directeur Général – Sophie Baratte

Madame Sophie Baratte bénéficie, en qualité de Directeur Général, au titre de l'exercice 2017 :

- d'une assurance perte d'emploi des dirigeants d'entreprise (GSC),
- d'un régime complémentaire de santé et prévoyance (contrat APGIS),
- ainsi que d'un véhicule de fonction.

2.10. Régime de retraite complémentaire

Aucun dirigeant mandataire social ne dispose d'un régime de retraite complémentaire.

2.11. Les éléments de rémunération ou avantages dus aux dirigeants mandataires sociaux au titre de conventions conclues directement ou indirectement, en raison de leur mandat, avec la Société dans laquelle le mandat est exercé ou dans toute société qui la contrôle ou qui est contrôlée

Aucun dirigeant mandataire social ne dispose d'une rémunération au titre d'une convention conclue avec la Société ou dans toute société qui est contrôlée.

2.12. Assurance responsabilité civile des dirigeants mandataires sociaux exécutifs

Madame Sophie Baratte et Monsieur John Brooks bénéficient d'une assurance responsabilité civile des dirigeants mandataires sociaux.

Nous vous demandons par conséquent de vous prononcer sur les deux résolutions relatives à la détermination des éléments de rémunération susmentionnés de Madame Sophie Baratte et Monsieur John Brooks telles qu'elles vous sont présentées dans le texte des résolutions arrêté par le Conseil d'administration du 25 avril 2017.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION