

RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION SUR LES PROJETS DE RÉOLUTIONS SOUMIS À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE MIXTE DU 29 MAI 2020

Le Conseil d'administration convoque les Actionnaires en Assemblée générale mixte le 29 mai 2020, afin de rendre compte de l'activité de la Société au cours de l'exercice social clos le 31 décembre 2019 et soumettre à leur approbation les projets de résolutions suivants :

■ Approbation des comptes de l'exercice 2019 et affectation du résultat (Résolutions 1 à 3 à titre ordinaire)

Les premiers points à l'ordre du jour portent sur l'approbation des comptes annuels sociaux (**première résolution**) et consolidés (**deuxième résolution**).

Les comptes sociaux d'Ipsen SA, au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2019, font ressortir une perte de 626 923 254,03 euros.

Les comptes consolidés, au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2019, font ressortir une perte (part du groupe) de 50 698 milliers d'euros.

Les commentaires détaillés sur les comptes annuels sociaux et consolidés figurent dans le Document d'enregistrement universel 2019.

La **troisième résolution** a pour objet de décider l'affectation du résultat et la distribution au-titre de l'exercice 2019.

Le Conseil d'administration propose à l'Assemblée générale d'affecter le résultat de l'exercice clos le 31 décembre 2019 de la manière suivante :

- imputation sur le poste Autres réserves à hauteur d'un montant de 54 286 462,42 euros, le poste Autres réserves étant ainsi ramené de 54 286 462,42 euros à 0 euro ;
- imputation sur le poste Réserve légale à hauteur d'un montant de 36 304 859,90 euros, le poste Réserve légale étant ainsi ramené de 44 686 312,50 euros à 8 381 452,60 euros, de sorte que cette dernière resterait égale à 10 % du capital social ;

- imputation sur le poste Primes d'apports à hauteur d'un montant de 29 809 299,76 euros, le poste Primes d'apport étant ainsi ramené de 29 809 299,76 euros à 0 euro ;
- imputation sur le poste Primes d'émission à hauteur d'un montant de 506 522 631,95 euros, le poste Primes d'émission étant ainsi ramené de 712 060 580,91 euros à 205 537 948,96 euros.

Par ailleurs, le Conseil d'administration propose à l'Assemblée Générale la distribution aux actionnaires d'une somme de 83 814 526 euros par prélèvement sur le poste Primes d'émission qui serait ainsi ramené de 205 537 948,96 euros à 121 723 422,96 euros.

Ainsi, le montant de la distribution globale brute revenant à chaque action serait fixé à 1,00 euro.

Concernant le traitement fiscal de la distribution de 1,00 euro par action proposée aux actionnaires de la Société, il est précisé que la distribution aura la nature fiscale d'un remboursement d'apport ou de prime d'émission au sens de l'article 112 du Code général des impôts, non imposable pour les actionnaires personnes physiques résidant en France mais qui devra venir en réduction du prix de revient fiscal de l'action.

Le détachement du coupon interviendrait le 3 juin 2020 et ces sommes seraient payables le 5 juin 2020.

En cas de variation du nombre d'actions ouvrant droit à distribution par rapport aux 83 814 526 actions composant le capital social au 31 décembre 2019, le montant global des sommes prélevées sur le compte Primes d'émission serait ajusté en conséquence en fonction du nombre d'actions ayant droit à distribution à la date de détachement du coupon.

Conformément aux dispositions de l'article 243 bis du Code Général des Impôts, il est rappelé qu'au titre des trois derniers exercices les distributions de dividendes et revenus ont été les suivantes :

Au titre de l'exercice	Revenus éligibles à la réfaction		Revenus non éligibles à la réfaction
	Dividendes	Autres revenus distribués	
2016	71 043 419,90 €* soit 0,85 € par action	-	-
2017	83 782 308,00 €* soit 1,00 € par action	-	-
2018	83 808 761,00 €* soit 1,00 € par action**	-	-

* Incluant le montant du dividende ou de la distribution correspondant aux actions autodétenues non versé et affecté au compte report à nouveau.

** Distribution de l'intégralité du solde du compte report à nouveau et de réserves à hauteur de 40 763 761,64 €.

■ Conventions et engagements réglementés (Résolutions 4 à 6 à titre ordinaire)

À titre préalable, il est rappelé que seuls les conventions et engagements nouveaux conclus au cours du dernier exercice clos sont soumis à la présente Assemblée.

Il est précisé qu'il n'existe pas de conventions et engagements nouveaux en dehors des engagements ci-après qui font l'objet chacun d'une résolution spécifique (**quatrième résolution**).

Ces engagements sont les suivants :

- Engagement pris en faveur de Monsieur Marc de Garidel, Président du Conseil d'administration, correspondant à une indemnité susceptible d'être due à raison de la cessation de ses fonctions et à un engagement de régime de retraite individuel à adhésion facultative (**cinquième résolution**).
- Engagement pris en faveur de Monsieur David Meek, Directeur Général jusqu'au 31 décembre 2019, correspondant à une indemnité susceptible d'être due à raison de la cessation de ses fonctions (**sixième résolution**).

Ils sont également présentés dans le rapport spécial des commissaires aux comptes y afférent qui sera présenté en Assemblée et qui figure dans le document d'enregistrement universel 2019 de la Société.

■ Administrateurs (Résolutions 7 à 10 à titre ordinaire)

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des nominations, propose à l'Assemblée générale de :

- ratifier la nomination, faite à titre provisoire par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 6 janvier 2020, aux fonctions d'administrateur de la société Highrock S.à.r.l, en remplacement de Madame Anne Beaufour, démissionnaire. En conséquence, la société Highrock S.à.r.l exercerait ses fonctions pour la durée du mandat de son prédécesseur restant à courir, soit jusqu'à l'issue de l'Assemblée à tenir en 2022 appelée à statuer sur les comptes de l'exercice écoulé (**septième résolution**).

La société Highrock S.à.r.l, contrôlée par Madame Anne Beaufour, est invité permanent du Comité d'innovation et de développement - Médecine de Spécialité et du Comité d'innovation et de développement - Santé Familiale. La société Highrock S.à.r.l, est représentée par son représentant permanent, Madame Anne Beaufour.

Au cours de l'exercice 2019, Madame Anne Beaufour, était invité permanent du Comité d'innovation et de développement – Médecine de Spécialité et du Comité d'innovation et de développement – Santé Familiale.

Compte tenu de l'implication dans les travaux du Conseil d'administration de la Société et de l'assiduité témoignée par son représentant permanent alors qu'elle était administrateur de la Société au cours de l'exercice 2019, avec un taux de présence de 93 % aux réunions du Conseil, il est proposé de ratifier la nomination de la société Highrock S.à.r.l.

Le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des nominations et après avis du Comité d'éthique et de la gouvernance, considère que la société Highrock S.à.r.l. ne peut être qualifiée de membre indépendant au regard des critères d'indépendance du Code AFEP-MEDEF.

Les informations complémentaires sur cet administrateur figurent en Annexe 1 de la présente brochure.

- ratifier la nomination, faite à titre provisoire par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 6 janvier 2020, aux fonctions d'administrateur de la société Beech Tree S.A, en remplacement de Monsieur Philippe Bonhomme, démissionnaire. En conséquence, la société Beech Tree S.A exercerait ses fonctions pour la durée du mandat de son prédécesseur restant à courir, soit jusqu'à l'issue de l'Assemblée tenue dans l'année 2020 appelée à statuer sur les comptes de l'exercice écoulé (**huitième résolution**)

et renouveler le mandat de la société Beech Tree S.A, en qualité d'administrateur, pour une durée de quatre ans, expirant à l'issue de l'Assemblée générale à tenir en 2024 appelée à statuer sur les comptes de l'exercice écoulé (**neuvième résolution**).

La société Beech Tree S.A, contrôlée par Monsieur Henri Beaufour, est membre du Comité d'audit, du Comité des nominations, du Comité d'éthique et de la gouvernance et du Comité d'innovation et de développement - Santé Familiale.

La société Beech Tree S.A est représentée par son représentant permanent, Monsieur Philippe Bonhomme.

Au cours de l'exercice 2019, Monsieur Philippe Bonhomme était membre du Comité d'audit, du Comité des nominations, du Comité d'éthique et de la gouvernance et du Comité d'innovation et de développement – Santé Familiale.

Compte tenu de l'implication dans les travaux du Conseil d'administration de la Société et des Comités spécialisés et de l'assiduité témoignée par son représentant permanent alors qu'il était administrateur de la Société au cours de l'exercice 2019, avec un taux de présence de 100 % aux réunions du Conseil et aux quatre Comités dont il était membre et de ses compétences professionnelles, notamment en matière financière telle que requise pour le Comité d'audit, il est proposé de ratifier la nomination de la société Beech Tree S.A. et renouveler son mandat, en qualité d'administrateur.

Le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des nominations et après avis du Comité d'Éthique et de la gouvernance, considère que la société Beech Tree S.A. ne peut être qualifiée de membre indépendant au regard des critères d'indépendance du Code AFEP-MEDEF.

Les informations complémentaires sur cet administrateur figurent en Annexe 1 de la présente brochure.

- renouveler le mandat de Madame Carol Xueref, en qualité d'administrateur, pour une durée de quatre ans, expirant à l'issue de l'Assemblée générale à tenir en 2024 appelée à statuer sur les comptes de l'exercice écoulé (**dixième résolution**).

Madame Carol Xueref, administrateur d'Ipsen SA depuis 2012, est Présidente du Comité des nominations, membre du Comité d'éthique et de la gouvernance, du Comité des rémunérations, du Comité d'innovation et de développement – Santé Familiale.

Compte tenu de l'implication dans les travaux du Conseil d'administration de la Société et des Comités spécialisés et de l'assiduité témoignée par Madame Carol Xueref, avec un taux de présence qui s'établit à 93 % pour les réunions du Conseil d'administration ainsi qu'à celui des quatre Comités dont elle est membre (plus d'informations figurent dans le document d'enregistrement universel 2019), de sa maîtrise des sujets de gouvernance et de son expérience professionnelle, il est proposé de renouveler le mandat de Madame Carol Xueref en qualité d'administrateur.

Le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des nominations et après avis du Comité d'Éthique et de la gouvernance, considère que Madame Carol Xueref ne peut être qualifiée de membre indépendant au regard des critères d'indépendance du Code AFEP-MEDEF.

Les informations complémentaires de cet administrateur ainsi que les raisons de son renouvellement figurent en Annexe 1 de la présente brochure.

Informations concernant le Conseil d'administration :

Les taux de participation individuels de l'ensemble des administrateurs sont détaillés dans le document d'enregistrement universel 2019 et en page 7 du présent document. Sur l'exercice 2019, le taux de présence des administrateurs aux réunions du Conseil a été de 93 %.

Si les propositions de nomination et de renouvellement sont approuvées :

- Le taux d'indépendance du Conseil, cette qualité étant définie selon l'ensemble des critères du Code AFEP-MEDEF et retenus par la Société, serait maintenu à 36 %. La Société continuera ainsi à respecter les recommandations de ce Code en matière de proportion d'administrateurs indépendants.
- Le taux de féminisation du Conseil serait maintenu à 45 %, en conformité avec la loi.
- L'âge moyen serait maintenu à 58 ans.
- Le taux d'internationalisation du Conseil serait maintenu à 50 % avec six nationalités représentées.

■ Rémunération des mandataires sociaux (Résolutions 11 à 16 à titre ordinaire)

Conformément aux dispositions de l'article L.225-37-2 du Code de commerce, il est proposé à l'Assemblée (**onzième à treizième résolutions**) d'approuver la politique de rémunération des membres du Conseil d'administration, du Président du Conseil d'administration, du Directeur général et/ou de tout autre dirigeant mandataire social exécutif.

La politique de rémunération des membres du Conseil d'administration, du Président du Conseil, du Directeur général et/ou de tout autre dirigeant mandataire social exécutif, est présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise, figurant dans le Document d'enregistrement universel 2019, section 5.4.1 et figure en Annexe 2 du présent rapport.

Approbation des informations relatives à la rémunération des mandataires sociaux visées au I de l'article L.225-37-3 du Code de commerce

Conformément aux dispositions de l'article L.225-100 II du Code de commerce, il est proposé à l'Assemblée d'approuver les informations relatives à la rémunération des mandataires sociaux mentionnées au I de l'article L.225-37-3 du Code de commerce, présentées dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise, figurant dans le Document d'enregistrement universel 2019, section 5.4.2 et figure en Annexe 3 du présent rapport (**quatorzième résolution**).

Approbation des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre du même exercice à Monsieur Marc De Garidel, Président du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration demande à l'Assemblée de statuer sur les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre du même exercice à Monsieur Marc De Garidel, Président du Conseil d'administration (**quinzième résolution**).

Les tableaux reprenant les éléments individuels de rémunération figurent au 5.4.4 et sont annexés au présent rapport (Annexe 4).

Approbation des éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre du même exercice à Monsieur David Meek, Directeur Général jusqu'au 31 décembre 2019

Le Conseil d'administration demande à l'Assemblée de statuer sur les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre du même exercice à Monsieur David Meek, Directeur Général jusqu'au 31 décembre 2019 (**seizième résolution**).

Les tableaux reprenant les éléments individuels de rémunération figurent au 5.4.4 et sont annexés au présent rapport (Annexe 4).

■ Rachat par la Société de ses propres actions (Résolution 17 à titre ordinaire)

Autorisation à donner au Conseil d'administration en vue du rachat par la Société de ses propres actions dans le cadre du dispositif de l'article L.225-209 du Code de commerce

Aux termes de la **dix-septième résolution**, il est proposé à l'Assemblée générale de conférer au Conseil d'administration, avec faculté de subdéléguer, pour une période de dix-huit mois, les pouvoirs nécessaires pour procéder à l'achat, en une ou plusieurs fois aux époques qu'il déterminera, d'actions de la société dans la limite de 10 % du nombre d'actions composant le capital social, le cas échéant ajusté afin de tenir compte des éventuelles opérations d'augmentation ou de réduction de capital pouvant intervenir pendant la durée du programme.

Cette autorisation mettrait fin à l'autorisation donnée au Conseil d'administration par l'Assemblée générale du 28 mai 2019 dans sa douzième résolution à caractère ordinaire.

Les acquisitions pourraient être effectuées en vue :

- d'assurer l'animation du marché secondaire ou la liquidité de l'action Ipsen par l'intermédiaire d'un prestataire de service d'investissement au travers d'un contrat de liquidité conforme à la pratique admise par la réglementation, étant précisé que dans ce cadre, le nombre d'actions pris en compte pour le calcul de la limite susvisée correspond au nombre d'actions achetées, déduction faite du nombre d'actions revendues,
- de conserver les actions achetées et les remettre ultérieurement à l'échange ou en paiement dans le cadre d'opérations éventuelles de croissance externe,
- d'assurer la couverture de plans d'options d'achat d'actions et/ou de plans d'actions attribuées gratuitement (ou plans assimilés) au bénéfice des salariés et/ou des mandataires sociaux du groupe ainsi que toutes allocations d'actions au titre d'un plan d'épargne d'entreprise ou de groupe (ou plan assimilé), au titre de la participation aux résultats de l'entreprise et/ou toutes autres formes d'allocation d'actions à des salariés et/ou des mandataires sociaux du groupe,
- d'assurer la couverture de valeurs mobilières donnant droit à l'attribution d'actions de la société dans le cadre de la réglementation en vigueur,
- de procéder à l'annulation éventuelle des actions acquises, conformément à l'autorisation conférée par l'Assemblée Générale des actionnaires en date du 28 mai 2019 dans sa treizième résolution à caractère extraordinaire.

Ces achats d'actions pourraient être opérés par tous moyens, y compris par voie d'acquisition de blocs de titres, et aux époques que le Conseil d'administration apprécierait.

La Société se réserverait le droit d'utiliser des mécanismes optionnels ou instruments dérivés dans le cadre de la réglementation applicable.

Le Conseil ne pourrait, sauf autorisation préalable par l'assemblée générale, faire usage de la présente autorisation en période d'offre publique initiée par un tiers visant les titres de la société et ce, jusqu'à la fin de la période d'offre.

Il est proposé de fixer le prix maximum d'achat à 200 euros par action et en conséquence le montant maximal de l'opération à 1 676 290 400 euros.

Le Conseil d'administration disposerait donc des pouvoirs nécessaires pour faire le nécessaire en pareille matière.

Des informations détaillées sur les opérations de rachat d'actions effectuées en 2019 figurent dans le Document d'enregistrement universel 2019.

■ Attribution gratuite d'actions (Résolution 18 à titre extraordinaire)

Autorisation en vue d'attribuer gratuitement des actions, existantes et/ou à émettre, aux membres du personnel salarié et/ou certains mandataires sociaux de la Société ou des sociétés ou des groupements d'intérêt économique liés, renonciation des actionnaires à leur droit préférentiel de souscription, durée de l'autorisation, plafond, durée des périodes d'acquisition, notamment en cas d'invalidité, et, le cas échéant, de conservation

Pour permettre de poursuivre une politique d'actionnariat salarié incitative et de nature à conforter le développement de l'entreprise, il est proposé de renouveler l'autorisation d'attribuer gratuitement des actions, existantes et/ou à émettre, aux membres du personnel salarié de la Société ou des sociétés ou groupements d'intérêt économique qui lui sont liées directement ou indirectement et/ou à certains mandataires sociaux.

Ainsi, il est proposé d'autoriser le Conseil d'administration, pour une durée de 26 mois à procéder, dans le cadre de l'article L.225-197-1 du Code de commerce, à l'attribution gratuite d'actions nouvelles résultant d'une augmentation de capital par incorporation de réserves, primes ou bénéfices, et/ou d'actions existantes (**dix-huitième résolution**).

Les bénéficiaires de ces attributions pourraient être :

- des membres du personnel salarié de la Société ou des sociétés ou groupements d'intérêt économique qui lui sont liées directement ou indirectement au sens de l'article L.225-197-2 du Code de commerce,
- les mandataires sociaux qui répondent aux conditions de l'article L.225-197-1 du Code de commerce.

Le nombre total d'actions attribuées gratuitement au titre de la présente autorisation ne pourra dépasser 3 % du capital social au jour de la présente Assemblée, étant précisé que sur ce plafond s'imputera le nombre total d'actions auxquelles pourront donner droit les options pouvant être octroyées par le Conseil d'administration en vertu de la vingt-et-unième résolution à caractère extraordinaire de l'Assemblée Générale mixte du 28 mai 2019.

À ce plafond s'ajoutera, le cas échéant, le montant nominal de l'augmentation de capital nécessaire pour préserver les droits des bénéficiaires d'attributions gratuites d'actions en cas d'ajustement des droits attribués à la suite d'opérations sur le capital de la Société pendant la période d'acquisition.

Le nombre total d'actions pouvant être attribuées gratuitement aux dirigeants mandataires de la Société ne pourrait dépasser 20 % de cette enveloppe et les attributions définitives seraient soumises à des conditions de performance fixées par le Conseil d'administration.

L'attribution des actions aux bénéficiaires serait définitive au terme d'une période d'acquisition dont la durée sera fixée par le Conseil d'administration, celle-ci ne pouvant être inférieure à deux ans, étant précisé toutefois que la période d'acquisition pour les dirigeants mandataires sociaux ne pourra être inférieure à trois ans.

Les éléments concernant les attributions d'actions de performance aux mandataires sont détaillés en Annexe 4 du présent document.

L'assemblée générale autoriserait le Conseil d'administration à prévoir ou non une obligation de conservation à l'issue de la période d'acquisition.

Par exception, l'attribution définitive interviendrait avant le terme de la période d'acquisition en cas d'invalidité du bénéficiaire correspondant au classement dans la deuxième ou la troisième des catégories prévues à l'article L.341-4 du Code de la sécurité sociale.

La présente autorisation emporterait de plein droit renonciation des actionnaires au droit préférentiel de souscription aux actions nouvelles émises par incorporation de réserves, primes et bénéfices.

Ainsi, le Conseil disposerait, dans les limites fixées ci-dessus, de tous pouvoirs pour :

- fixer les conditions et, le cas échéant, les critères d'attribution et conditions de performance des actions ;
- déterminer l'identité des bénéficiaires des attributions gratuites parmi les personnes remplissant les conditions fixées ci-dessus ainsi que le nombre d'actions revenant à chacun d'eux ;
- le cas échéant :
 - constater l'existence de réserves suffisantes et procéder lors de chaque attribution au virement à un compte de réserves indisponibles des sommes requises pour la libération des actions nouvelles à attribuer ;
 - décider la ou les augmentations de capital par incorporation de réserves, primes ou bénéfices, corrélative(s) à l'émission des actions nouvelles attribuées gratuitement ;
 - procéder aux acquisitions des actions nécessaires dans le cadre du programme de rachat d'actions et les affecter au plan d'attribution en cas d'attribution d'actions existantes ;
 - déterminer les incidences sur les droits des bénéficiaires, des opérations modifiant le capital ou susceptibles d'influer sur la valeur des actions attribuées et réalisées pendant la période d'acquisition ; et en conséquence, modifier ou ajuster, si nécessaire, le nombre des actions attribuées pour préserver les droits des bénéficiaires,
 - prendre toutes mesures utiles pour assurer le respect de l'obligation de conservation, le cas échéant, exigée des bénéficiaires ;

- et généralement faire dans le cadre de la législation en vigueur, tout ce que la mise en œuvre de la présente autorisation rendra nécessaire.

La présente autorisation priverait d'effet, à hauteur, le cas échéant, de la partie non utilisée, toute autorisation antérieure ayant le même objet.

■ Modifications statutaires (Résolutions 19 à 24 à titre extraordinaire)

Il est proposé de modifier l'article 12 des statuts, concernant le seuil déclenchant l'obligation de désigner un second administrateur représentant les salariés au Conseil d'administration, qui a été ramené de 12 membres du Conseil d'administration à 8 membres par la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 (**dix-neuvième résolution**).

Il est également proposé de modifier l'article 16.2 des statuts, conformément à l'article L.225-37 du Code de commerce tel que modifié par la loi n° 2019-744 du 19 juillet 2019 afin de prévoir la possibilité pour les membres du Conseil d'administration de prendre les décisions relevant de ses attributions propres limitativement énumérées par la réglementation par voie de consultation écrite (**vingtième résolution**).

Cette faculté pourrait être mise en œuvre pour les décisions suivantes :

- nomination provisoire de membres du conseil,
- autorisation des cautions, avals et garanties donnés par la société,
- décision de modification des statuts pour les mettre en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires, sur délégation de l'assemblée générale,
- convocation de l'assemblée générale,
- transfert du siège social dans le même département.

Il est également proposé de modifier le troisième paragraphe de l'article 10 des statuts afin de faire application aux seuils statutaires des règles légales d'assimilation. Ainsi, pour la détermination des seuils en capital et en droit de vote dont le franchissement est à déclarer en application de l'article 10 des statuts, il serait fait application des règles d'assimilation prévues à l'article L.233-9 du Code de commerce (**vingt-et-unième résolution**).

Il est aussi proposé de modifier les articles 12 et 13 des statuts afin de supprimer l'obligation statutaire pour chaque administrateur d'être propriétaire d'au moins une (1) action de la Société, étant précisé que le règlement intérieur du Conseil d'administration fixe le nombre d'actions minimal que chaque administrateur doit détenir pendant la durée de son mandat (**vingt-deuxième résolution**).

Les **vingt-troisième** et **vingt-quatrième résolutions** prévoient de modifier les articles 17.2 et 21.1 des statuts relatifs aux pouvoirs respectifs du conseil d'administration et de l'assemblée générale.

La vingt-troisième résolution vise à modifier l'article 17.2 des statuts afin de soumettre à l'autorisation préalable du conseil d'administration certaines décisions significatives.

La vingt-quatrième résolution a quant à elle pour objet de modifier l'article 21.1 des statuts pour soumettre à l'approbation de l'assemblée générale ordinaire des actionnaires toute cession d'actifs significatifs au sens de la position-recommandation 2015-05 de l'Autorité des marchés financiers.

Ces modifications s'inscrivent dans le cadre du pacte d'actionnaires conclu le 19 décembre 2019 par les sociétés Highrock S.à.r.l., Beech Tree S.A. et Altawin SA, dont les principales stipulations ont été portées à la connaissance du marché dans un avis de l'Autorité des marchés financiers en date du 31 décembre 2019 (Avis AMF n° 219C2985).

■ Mise en harmonie des statuts (Résolution 25 à titre extraordinaire)

Il est proposé à l'Assemblée Générale de mettre en harmonie les statuts avec les dispositions législatives et réglementaires applicables :

1) Concernant l'identification des détenteurs de titres au porteur :

Il est proposé de mettre en harmonie l'article 10.2 des statuts avec les dispositions des articles L.228-2 du Code de commerce telles que modifiées par la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 concernant l'identification des détenteurs de titres au porteur qui a modifié la procédure d'identification des actionnaires au porteur.

2) Concernant la rémunération allouée aux administrateurs :

Il est proposé de mettre en harmonie l'article 19 des statuts avec les dispositions des articles L.225-45 et L.225-46 du Code de commerce, modifiés par :

- la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 qui a supprimé la notion de *jetons de présence*,
- et l'ordonnance n°2019-1234 du 27 novembre 2019 qui a institué un dispositif légal relatif aux rémunérations des mandataires sociaux de sociétés cotées sur marché réglementé.

3) Concernant la comptabilisation des abstentions dans le cadre du calcul de la majorité en Assemblée :

Il est proposé de mettre en harmonie les articles 26.2 et 26.3 des statuts avec les dispositions des articles L.225-98 et L.225-96 du Code de commerce tel que modifiés par la loi n° 2019-744 du 19 juillet 2019 ayant exclu les abstentions des voix exprimées prises en compte pour le calcul de la majorité en assemblée générale.

■ Références textuelles applicables en cas de changement de codification (Résolution 26 à titre extraordinaire)

Aux termes de la **vingt-sixième résolution**, il est proposé à l'Assemblée générale de prendre acte que les références textuelles mentionnées dans l'ensemble des résolutions de la présente assemblée ainsi que dans les seizième et dix-septième résolutions de l'assemblée générale du 28 mai 2019, font référence aux dispositions légales et réglementaires applicables au jour de leur établissement et qu'en cas de modification de la codification de celles-ci, les références textuelles correspondant à la nouvelle codification s'y substitueraient.

■ Pouvoirs pour les formalités (Résolution 27 à titre ordinaire)

Le Conseil d'administration propose à l'Assemblée générale de conférer, aux termes de la **vingt-septième résolution**, les pouvoirs nécessaires à l'accomplissement des formalités consécutives à la tenue de l'Assemblée générale.

Le Conseil d'administration

Annexe 1 – Renseignements relatifs aux administrateurs dont le renouvellement est proposé

Highrock S.à.r.l Administrateur	Nationalité : Luxembourgeoise	Actions détenues : 21 816 679** Droits de vote : 43 633 357**
Comités*** : <ul style="list-style-type: none"> Comité d'innovation et de développement – Médecine de Spécialité (Invitée permanent) Comité d'innovation et de développement – Santé Familiale (Invitée permanent) 	Biographie et expérience	
Date du 1^{er} mandat : 6 janvier 2020 (cooptation)****	La société Highrock S.à.r.l. est une société à responsabilité limitée de droit luxembourgeois constituée en date du 25 mai 2009. Depuis le 19 décembre 2019, la société Highrock S.à.r.l est actionnaire de la société Ipsen SA.	
Date d'échéance du mandat : Assemblée générale 2022	Siège social : 3, rue Nicolas Adames – L-1114 Luxembourg. RCS Luxembourg B146822. Au 31 décembre 2019, elle détient 21 816 679 actions, soit 26,03 % du capital, et 43 633 357 droits de vote, soit 33,07 % des droits de vote réels.	
Anne Beaufour Représentant permanent de la société Highrock S.à.r.l	Nationalité : Française	Actions détenues : 1 ** Droits de vote : 2 **
Comités (en 2019****) : <ul style="list-style-type: none"> Comité d'innovation et de développement – Médecine de Spécialité (Invitée permanent) Comité d'innovation et de développement – Santé Familiale (Invitée permanent) 	Biographie et expérience	
Date de naissance : 8 août 1963	Anne Beaufour est titulaire d'une licence de géologie (Université de Paris-Orsay). Anne Beaufour est actionnaire de différentes sociétés, dont une description figure au paragraphe 5.6.2.1 du document d'enregistrement universel 2019, qui détiennent directement et/ou indirectement des actions de la Société. Le 6 janvier 2020, le Conseil d'administration a constaté sa démission et a coopté Highrock S.à.r.l., représentée par Anne Beaufour.	
	Mandats et fonctions en cours	
	Fonction principale : <ul style="list-style-type: none"> Highrock S.à.r.l. (Luxembourg), Représentant permanent au Conseil d'administration d'Ipsen Highrock S.à.r.l. (Luxembourg), Gérant 	Autres mandats : <ul style="list-style-type: none"> South End Consulting Limited (SEC Ltd) (Royaume-Uni), Administrateur*
	Mandats échus au cours des cinq dernières années	
	<ul style="list-style-type: none"> FinHestia S.à.r.l. (Luxembourg), Gérante Mayroy SA (Luxembourg), Vice-Présidente du Conseil d'administration et Administrateur délégué Beech Tree S.A. (Luxembourg), Administrateur et Présidente du Conseil d'administration Bluehill Participations S.à.r.l. (Luxembourg), Gérante* 	

* En dehors du Groupe Ipsen.

** La description de l'actionnariat indirect figure quant à elle au paragraphe 5.6.2.1 du document d'enregistrement universel 2019.

*** Jusqu'au 6 janvier 2020, Anne Beaufour était membre du Conseil d'administration, invitée permanent du Comité d'innovation et de développement – Médecine de Spécialité et du Comité d'innovation et de développement – Santé Familiale. Depuis le 6 janvier 2020, la société Highrock S.à.r.l est membre du Conseil d'administration, invité permanent du Comité d'innovation et de développement – Médecine de Spécialité et du Comité d'innovation et de développement – Santé Familiale.

**** La ratification de la nomination provisoire de la société Highrock S.à.r.l est soumise à la présente Assemblée générale.

Beech Tree S.A. Administrateur	Nationalité : Luxembourgeoise	Actions détenues : 21 816 679** Droits de vote : 43 633 357**
Comités*** : • Comité d'audit • Comité des nominations • Comité d'éthique et de la gouvernance • Comité d'innovation et de développement – Santé Familiale	Biographie et expérience	
Date du 1^{er} mandat : 6 janvier 2020 (cooptation)****	La société Beech Tree S.A. est une société anonyme de droit luxembourgeois constituée en 2001. Depuis le 19 décembre 2019, la société Beech Tree S.A. est actionnaire indirect de la société Ipsen SA. Siège social : 11, Boulevard Royal – L-2449 Luxembourg. RCS Luxembourg B85327. Au 31 décembre 2019, elle détient indirectement 21 816 679 actions, soit 26,03 % du capital, et 43 633 357 droits de vote, soit 33,07 % des droits de vote réels au-travers de ses filiales MR BMH et MR HB, qu'elle contrôle. La société Beech Tree S.A. a été cooptée en remplacement de Philippe Bonhomme par le Conseil d'administration du 6 janvier 2020. Son représentant permanent est Philippe Bonhomme.	
Date d'échéance du mandat : Assemblée générale 2020		
Philippe Bonhomme Représentant permanent de la société Beech Tree S.A.	Nationalité : Française	Actions détenues : 500 Droits de vote : 1 000
Comités (en 2019****) : • Comité d'audit • Comité des nominations • Comité d'éthique et de la gouvernance • Comité d'innovation et de développement – Santé Familiale	Biographie et expérience	
Date de naissance : 5 novembre 1969	Depuis 2005, Philippe Bonhomme est associé, administrateur et membre du comité de direction d'Hottinguer Corporate Finance, l'activité de conseil en fusions-acquisitions de la Banque Hottinguer. Il intervient, en France et à l'étranger, comme conseil dans de nombreuses transactions dans les domaines de la pharmacie, de la santé ainsi que du private equity. De 1993 à 2005, Philippe Bonhomme a exercé des activités d'auditeur puis de conseil en fusions-acquisitions au sein de Coopers & Lybrand devenu PricewaterhouseCoopers. De 2012 à 2018, Philippe Bonhomme a été le représentant permanent de la société Mayroy SA, administrateur d'Ipsen SA. Depuis le 30 mai 2018, Philippe Bonhomme était membre du Conseil d'administration d'Ipsen SA. Le 6 janvier 2020, le Conseil d'administration a constaté sa démission et a coopté Beech Tree S.A., en remplacement, représentée par Philippe Bonhomme. Philippe Bonhomme est diplômé de l'École des Hautes Études Commerciales (HEC) et titulaire du Diplôme d'Expertise Comptable.	
	Mandats et fonctions en cours	
	Fonction principale : • Hottinguer Corporate Finance SA (France), Associé, Administrateur et Membre du Comité de Direction*	Autres mandats : • Beech Tree S.A. (Luxembourg), Administrateur • MR HB S.à.r.l. (Luxembourg), Gérant
	Mandats échus au cours des cinq dernières années	
	• Représentant permanent de Mayroy SA au Conseil d'administration d'Ipsen • Mayroy SA (Luxembourg), Administrateur	

* En dehors du Groupe Ipsen.

** La description de l'actionariat indirect figure quant à elle au paragraphe 5.6.2.1 du document d'enregistrement universel 2019.

*** Philippe Bonhomme était membre du Conseil d'administration, du Comité d'audit, du Comité des nominations, du Comité d'éthique et de la gouvernance et du Comité d'innovation et de développement – Santé Familiale jusqu'au 6 janvier 2020, date à laquelle la société Beech Tree S.A. a été cooptée en remplacement.

**** La ratification de la nomination provisoire de la société Beech Tree S.A. et son renouvellement sont soumis à la présente Assemblée générale.

Carol Xueref Administrateur	Nationalité : Britannique	Actions détenues : 500 Droits de vote : 1 000
Comités : <ul style="list-style-type: none"> Comité des nominations (Présidente) Comité d'éthique et de la gouvernance Comité des rémunérations Comité d'innovation et de développement – Santé Familiale Date de naissance : 9 décembre 1955 Date du 1^{er} mandat : 1 ^{er} juin 2012 Date du dernier renouvellement : 31 mai 2016 Date d'échéance du mandat : Assemblée générale 2020***	Biographie et expérience	
	<p>Carol Xueref est Présidente de Floem SAS, Société de conseil. Elle était Secrétaire Générale et membre du Comité Exécutif d'Essilor International jusqu'au 30 juin 2016.</p> <p>De 1982 à 1986, Carol Xueref a été adjointe à l'Attachée aux Affaires Commerciales auprès de l'Ambassade de Grande-Bretagne à Paris. De 1986 à 1990, elle a été Chef de division auprès de la Chambre de Commerce International (Paris). En 1990, elle devient Directeur Juridique et fiscal de la Banque Populaire de la Région Ouest de Paris. De 1993 à 1996, elle a occupé les fonctions de Responsable d'un département juridique du Crédit Lyonnais puis Directeur juridique d'OIG (structure de cantonnement du Crédit Lyonnais). De 1996 à 2014, Carol Xueref a été Directeur des Affaires Juridiques et du Développement Groupe, et de 2014 à 2016, Secrétaire Générale, elle a été membre du Comité Exécutif d'Essilor International. Elle a été membre du collège de l'Autorité de la Concurrence, de juillet 2006 à mars 2019, et était Présidente de son groupe de travail « Conformité ».</p> <p>Carol Xueref est membre fondateur et ancienne Présidente du Cercle Montesquieu, association de directeurs juridiques (1998-2002) et était présidente de son groupe de travail « Éthique du juriste d'entreprise ». Elle est membre de l'Association Française des Femmes Juristes et administrateur de l'Association des Juristes Franco-Britanniques.</p> <p>Carol Xueref est diplômée d'une maîtrise en droit privé et d'un DESS Commerce International de l'Université Paris II (Assas).</p>	
	Mandats et fonctions en cours	
	Fonction principale : <ul style="list-style-type: none"> Floem SAS (France), Présidente* 	Autres mandats : <ul style="list-style-type: none"> Eiffage** (France), Administrateur et Présidente du Comité des nominations et des rémunérations et membre du Comité stratégique*
Mandats échus au cours des cinq dernières années		
<ul style="list-style-type: none"> Essilor International** (France), Administrateur de plusieurs filiales (France et étranger) du Groupe, Secrétaire Générale et membre du Comité Exécutif* 		

* En dehors du Groupe Ipsen.

** Société cotée.

*** Le renouvellement de son mandat est soumis à la présente Assemblée générale.

Annexe 2 – Politique de rémunération des mandataires sociaux

Les éléments de la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux sont conformes, en termes de principes et de structure, à la politique approuvée par l'Assemblée générale du 28 mai 2019.

Conformément à l'article L.225-37-2, I du Code de commerce, cette politique de rémunération s'applique également, aux administrateurs de la Société. Elle a été définie par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations.

La politique de rémunération des mandataires sociaux et les rémunérations de chacun d'eux sont arrêtées par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations et hors la présence des dirigeants mandataires sociaux concernés.

Conformément à l'article L.225-100 III du Code de commerce, les éléments de rémunération versés au cours de l'exercice 2019 ou attribués au titre de l'exercice 2019, au Président du Conseil d'administration et au Directeur général, seront présentés à l'Assemblée générale mixte appelée à statuer en 2020 sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2019 et soumis au vote des actionnaires aux termes d'une résolution spécifique pour chacun.

■ Principes généraux

Ipsen est un groupe biopharmaceutique mondial, dynamique et en pleine croissance, axé sur l'innovation et la Médecine de Spécialité, qui améliore la vie des patients grâce à des traitements innovants et différenciés en Oncologie, en Neurosciences et en Maladies rares. La solide position d'Ipsen en Médecine de Spécialité, et son activité en Santé Familiale, lui confèrent la taille, l'expertise et la stabilité nécessaires pour apporter des solutions durables aux patients dans un environnement pharmaceutique en rapide évolution.

Dans ce contexte, plusieurs éléments sont pris en considération pour déterminer la politique de rémunération : cohérence, comparabilité par rapport au marché de référence de l'environnement d'Ipsen, bon équilibre par rapport à la stratégie du Groupe, et conformité au Code AFEP-MEDEF.

La politique de rémunération adoptée par le Conseil d'administration contient des éléments incitatifs qui reflètent la stratégie du Groupe, notamment la croissance durable à long terme à travers un comportement responsable, dans le respect de l'intérêt social.

Pour définir la politique de rémunération, le Conseil d'administration prend en compte les principes d'exhaustivité, d'équilibre, de comparabilité, de cohérence, de clarté et de proportionnalité, tels que recommandés par le Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF.

La politique de rémunération reflète le niveau de responsabilité des mandataires sociaux et des cadres dirigeants. Elle est adaptée au contexte du Groupe, reste compétitive et constitue une incitation à promouvoir les performances du Groupe à moyen et long terme, dans le respect de l'intérêt social et des intérêts de toutes les parties prenantes et contribue à la stratégie commerciale ainsi qu'à la pérennité de la Société. La politique de rémunération garantit que

l'évolution de la rémunération des mandataires sociaux tient compte de l'évolution de la rémunération de tous les employés du Groupe ainsi que ceux de la Société. Dans le cadre du processus de décision suivi pour la détermination et de la révision de la politique de rémunération, les conditions de rémunération et d'emploi des salariés de la Société ont été prises en compte par le Comité des rémunérations et le Conseil d'administration, notamment les informations visées par l'article L.225 37-3 du Code de Commerce.

La politique de rémunération porte de façon exhaustive sur les rémunérations fixes, variables, exceptionnelles auxquelles s'ajoutent les avantages de toute nature versés ou accordés par la Société. Elle est déterminée non seulement en fonction du travail effectué, des résultats obtenus, de la responsabilité assumée, mais encore au regard des pratiques observées dans les sociétés comparables et des rémunérations des autres cadres dirigeants de la Société.

La structure de rémunération des mandataires sociaux est la suivante :

- une rémunération fixe ou rémunération de base ;
- une rémunération variable annuelle (seulement pour les mandataires sociaux exécutifs) ;
- le cas échéant, une rémunération variable pluriannuelle (seulement pour les mandataires sociaux exécutifs) ;
- le cas échéant, des rémunérations et/ou une indemnité financière exceptionnelles (uniquement pour les mandataires sociaux exécutifs) ;
- l'éligibilité à la rémunération versée ou accordée aux administrateurs ;
- l'attribution d'options ou actions de performance dans le cadre des plans décidés par le Conseil d'administration (seulement pour les mandataires sociaux exécutifs) ;
- le cas échéant, d'autres avantages ;
- le cas échéant, des indemnités, avantages et rémunérations accordés aux dirigeants mandataires sociaux à la cessation de leurs fonctions ;
- le cas échéant, les régimes de retraite.

Dans l'hypothèse où le Conseil d'administration déciderait la nomination d'un ou plusieurs Directeurs généraux délégués, la politique de rémunération applicable au Directeur général serait applicable aux Directeurs généraux délégués.

Dans l'hypothèse où le Conseil d'administration déciderait le cumul des fonctions de Président et de Directeur général, la politique de rémunération applicable au Directeur général serait applicable au Président-Directeur général.

■ Processus de décision suivi pour la détermination, la révision et la mise en œuvre de la politique de rémunération

La politique de rémunération des mandataires sociaux est arrêtée par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations. Le Conseil d'administration se réfère au Code AFEP-MEDEF pour déterminer les rémunérations et avantages accordés aux mandataires sociaux exécutifs et non exécutifs.

Conformément au Règlement Intérieur du Conseil d'administration, le Comité des rémunérations a les missions suivantes :

- faire au Conseil toutes propositions concernant les rémunérations, dans toutes leurs composantes, des mandataires sociaux, des membres de la Direction générale et des cadres dirigeants du Groupe ;
- être informé du recrutement des principaux membres de la Direction du Groupe autres que le Directeur général et de la fixation et l'évolution, dans toutes leurs composantes, de leurs rémunérations ;
- émettre une recommandation sur le montant et la répartition des rémunérations des membres du Conseil ;
- faire au Conseil toutes recommandations sur la politique de rémunération du Groupe, ainsi que les plans d'épargne salariale, les émissions réservées de valeurs mobilières donnant accès au capital et l'octroi d'options de souscriptions ou d'achat d'actions ou d'actions gratuites, ou toutes autres formules équivalentes.

Le Comité des rémunérations est composé de trois (3) administrateurs minimum et six (6) administrateurs au maximum, dont une moitié d'administrateurs indépendants au regard des critères AFEP-MEDEF auxquels la Société se réfère, choisis parmi les administrateurs autres que les dirigeants mandataires sociaux exécutifs. Le Conseil désigne le Président du Comité parmi ses membres.

S'il estime utile, le Comité des rémunérations peut demander au Président du Conseil et au Directeur général de l'assister dans ses délibérations et travaux, sauf lorsqu'il délibère sur la rémunération de ces derniers.

Le Comité des rémunérations se réunit au moins deux (2) fois par an, sur convocation de son Président ou à la demande du Président du Conseil.

Lors du vote du Comité des rémunérations, le Président du Comité n'a pas de voix prépondérante.

Les membres du Comité des rémunérations sont choisis pour leurs compétences techniques, ainsi que pour leur bonne compréhension des normes en vigueur, des nouvelles tendances et des pratiques de la Société.

Pour mener à bien leur mission, les membres du Comité invitent régulièrement le Vice-Président Exécutif, Ressources Humaines à assister à certaines réunions afin de présenter la politique de rémunération du Groupe et de revoir la politique de rémunération applicable aux mandataires sociaux.

En outre, le Président du Comité, également Vice-Président du Conseil d'administration, peut échanger avec le Président du Comité d'audit pour étudier en particulier les performances financières du Groupe, les impacts comptables et fiscaux des rémunérations des mandataires sociaux, de même qu'il peut échanger avec le Président du Conseil d'administration pour étudier la stratégie du Groupe.

Les membres du Comité des rémunérations invitent également le Président du Conseil d'administration et le Directeur général à discuter de leurs performances. Une évaluation des performances du Président et du Directeur général est effectuée chaque année, hors leur présence. Les conclusions de l'évaluation leur sont présentées.

En outre, pour éviter ou en vue de gérer tout conflit d'intérêts, le Conseil d'administration a mis en place une politique qui est détaillée dans le Règlement Intérieur du Conseil d'administration et présentée dans la section 5.1 du document d'enregistrement universel 2019. Tout administrateur, y compris le Président du Conseil d'administration et, le cas échéant, le Directeur général a l'obligation de faire part au Conseil de toute situation de conflit d'intérêts, même potentielle, entre lui et la Société ou le Groupe et doit s'abstenir d'assister et de participer aux discussions, ainsi qu'au vote par le Conseil des délibérations correspondantes. Le Président du Conseil et le Directeur général, s'il est administrateur, ne participent pas et ne prennent pas part aux délibérations du Conseil sur un élément ou un engagement à leur bénéfice. Par ailleurs, un questionnaire sur les conflits d'intérêts est également envoyé chaque année à tous les administrateurs auxquels ils doivent répondre et est revu par le Comité d'éthique et de la gouvernance.

La politique de rémunération n'est pas soumise à une révision annuelle. Toutefois, certaines conditions générales de mise en œuvre de la politique sont définies par le Conseil d'administration chaque année, tels que notamment les critères de performance applicables à la rémunération variable annuelle du Directeur général.

Après consultation du Comité des rémunérations et, le cas échéant, des autres Comités spécialisés, le Conseil d'administration peut temporairement déroger à la politique de rémunération du Directeur général en cas de circonstances exceptionnelles et si les changements apportés sont conformes à l'intérêt social et nécessaires pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société.

Les éléments de la rémunération auxquels il peut être dérogé sont la rémunération fixe et la rémunération variable annuelle, et les dérogations peuvent consister en une augmentation ou une diminution de la rémunération concernée. Les événements qui pourraient donner lieu à l'exercice de cette possibilité de dérogation à la politique de rémunération pourraient être, sans être limitatifs, des opérations exceptionnelles de croissance externe ou un changement majeur de stratégie.

Par ailleurs, il est précisé que les commentaires des actionnaires lors de l'Assemblée générale du 28 mai 2019 ont été pris en compte par la Société et le Conseil d'administration pour déterminer la politique de rémunération.

■ Composantes de la rémunération des mandataires sociaux

(a) Politique de rémunération des administrateurs

Le Conseil d'administration du 10 novembre 2009 a décidé, à compter de l'exercice 2010, et dans la limite du montant global de 1 200 000 euros fixé par l'Assemblée générale mixte du 7 juin 2017 (jusqu'à décision contraire), d'effectuer le versement des rémunérations au Conseil selon les règles de répartition suivantes :

- chaque administrateur reçoit en année pleine un montant de 40 000 euros ;
- le Vice-Président du Conseil d'administration reçoit en année pleine un montant supplémentaire de 50 000 euros ;
- les membres des Comités reçoivent en année pleine un montant de 15 000 euros ;

- les Présidents des Comités d'audit et des rémunérations reçoivent en année pleine un montant supplémentaire de 35 000 euros ;
- les Présidents du Comité des nominations, du Comité d'innovation et de développement – Médecine de Spécialité et Comité d'innovation et de développement – Santé Familiale et du Comité d'éthique et de la gouvernance reçoivent en année pleine un montant supplémentaire de 20 000 euros ;
- chaque administrateur participant à au moins un Comité reçoit en année pleine un montant supplémentaire de 5 000 euros.

Le Conseil d'administration peut décider d'allouer une somme additionnelle d'un montant de 5 000 euros au motif des voyages intercontinentaux d'administrateurs pour assister à une réunion du Conseil.

Le Conseil d'administration a décidé le 13 décembre 2017 de mettre en place un système de rémunération variable relative à la présence effective, basé sur le nombre d'absences aux réunions annuelles du Conseil et des Comités, qui se décompose comme suit :

- versement d'une part fixe (40 %) à la fin du 1^{er} semestre ;
- versement de la part variable (60 %) à la fin du 2nd semestre après prise en compte de la participation effective aux réunions du Conseil et des Comités au cours de l'année.

Conformément aux statuts de la Société, il peut être alloué par le Conseil d'administration à des administrateurs des rémunérations exceptionnelles pour les missions ou mandats qui leur sont confiés ; le cas échéant, ces rémunérations sont portées à la connaissance des Commissaires aux comptes et soumises à l'approbation de l'assemblée générale ordinaire.

En outre, il est précisé que l'administrateur représentant les salariés ne perçoit pas de rémunération en qualité d'administrateur. Il dispose d'un contrat de travail à durée indéterminée conclu avec une filiale de la Société avec des conditions de préavis et de résiliation conformes à la réglementation.

Par ailleurs, la durée du mandat des administrateurs est mentionnée au 5.1 du document d'enregistrement universel 2019.

(b) Président du Conseil d'administration

a. Attribution des différentes composantes de la rémunération

La politique de rémunération est décidée par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, hors la présence du Président.

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, détermine les éléments de rémunération pertinents applicables au Président du Conseil d'administration, en tenant compte de l'environnement dans lequel le Groupe évolue, du périmètre des responsabilités, du positionnement préalable du Président et de son nombre d'années de service au sein du Groupe, le cas échéant, et de tout autre facteur qui serait pertinent dans le contexte du Groupe.

b. Rémunération de base

La rémunération de base tient compte des marchés de référence d'Ipsen, en particulier dans l'industrie

pharmaceutique, et de sociétés de taille et d'environnement similaires, tant en France qu'en Europe et aux États-Unis, compte tenu de la présence internationale d'Ipsen et de sa stratégie d'entreprise biopharmaceutique mondiale, focalisée sur l'Innovation et la Médecine de Spécialité. Elle est susceptible d'être revue par le Conseil d'administration, en principe à échéance relativement longue, en fonction du positionnement sur le marché et pour tenir compte de l'évolution des responsabilités.

c. Rémunération variable

Le Conseil d'administration a décidé qu'aucune rémunération variable annuelle ou pluriannuelle ne sera versée ou attribuée au Président du Conseil d'administration non exécutif.

d. Rémunérations et/ou compensation financière exceptionnelles

Le Président du Conseil d'administration non exécutif ne bénéficie pas de rémunération et/ou compensation financière exceptionnelle.

e. Rémunération en qualité d'administrateur

Les mandataires sociaux membres du Conseil d'administration peuvent, le cas échéant, sur recommandation du Comité des rémunérations, et sur décision du Conseil d'administration, percevoir une rémunération accordée sur la base de leur mandat d'administrateur selon les règles applicables à l'ensemble des administrateurs.

f. Options et actions de performance

Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, le Président du Conseil d'administration non exécutif ne bénéficie pas d'option ni d'action de performance.

g. Autres avantages

Le Président du Conseil peut également bénéficier d'avantages du fait de leurs fonctions exercées chez Ipsen, et notamment : des avantages en nature (voiture de fonction et mise à disposition temporaire d'un logement, frais de scolarité), l'assistance pour l'établissement des déclarations fiscales personnelles, l'éligibilité aux contrats de prévoyance (couverture santé et assurance décès-invalidité) dans le cadre du contrat de prévoyance Groupe, la prise en charge des frais de déplacement et dépenses engagés à l'occasion de l'exercice des fonctions, l'éligibilité à l'assurance responsabilité civile des dirigeants.

h. Indemnité de départ

Le Président peut bénéficier d'une indemnité due en raison de la cessation de leurs fonctions, dont les conditions d'attribution sont fixées par le Conseil d'administration en suivant les recommandations du Code AFEP-MEDEF, à savoir :

- une indemnité accordée uniquement en cas de départ contraint au sens du Code AFEP-MEDEF,
- d'un montant correspondant à 24 mois de rémunération brute fixe au titre du mandat social,
- dont l'octroi est soumis au maintien du taux de marge opérationnelle récurrente du Groupe pour les années 2017 et 2018 à un taux d'au moins 15 % et, à compter de 2019 et pour les années suivantes, maintien du taux de Marge Opérationnelle des activités du Groupe à un taux d'au moins 20 %, et

- incluant à hauteur de 50 % de son montant celui dû au titre de l'engagement de non-concurrence du Président du Conseil d'administration.

i. Indemnités relatives à une clause de non-concurrence

La Société a conclu avec le Président du Conseil un accord de non-concurrence en cas de départ du Groupe pour une raison autre qu'un changement de contrôle. Cet engagement est valable pour une certaine durée suivant la date de son départ effectif.

L'indemnité de non-concurrence ne peut excéder un plafond de deux ans de rémunération de base incluant le montant dû, le cas échéant, au titre d'une indemnité de départ, à hauteur de 50 %.

j. Régimes de retraite

Les dirigeants mandataires sociaux peuvent bénéficier de régimes de retraite à cotisations définies ou à prestations définies, qui couvrent plus généralement les cadres de la Société, conformément au Code AFEP-MEDEF.

En application de la loi PACTE n° 2019-486 du 22 mai 2019 et de l'ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019 relatives aux régimes de retraite complémentaire, le régime de retraite à prestations définies décrit ci-dessous ne peut plus accorder un droit d'acquisition de droits conditionnels complémentaires à compter du 1^{er} juillet 2019. À cette date, il a été également fermé aux nouveaux entrants de la Société.

Ce régime de retraite a été mis en place unilatéralement par l'entreprise en 2005 et entériné par un règlement. Il a été mis en œuvre un régime collectif ouvert et non destiné à des personnes déterminées. Par ailleurs, il précise les droits et obligations des personnes concernées au sein de la Société.

La cristallisation des droits non acquis est basée sur le niveau de l'obligation inscrit dans les registres de la Société au 30 juin 2019, c'est-à-dire les obligations au titre des prestations projetées (« *Projected Benefits Obligations* », « PBO »).

La cristallisation des droits implique le gel du calcul du régime de retraite à prestations définies au niveau de la PBO à la date de clôture. Aucun autre droit n'a été accordé après la clôture du régime.

Parallèlement, un régime additionnel collectif à cotisations définies (« Article 83 ») est mis en place à compter du 1^{er} juillet 2019. Ce régime entièrement financé par la Société permet aux cadres de se constituer une pension de retraite complémentaire avec un certain pourcentage de contribution de la rémunération totale en espèces (rémunérations de base et variable annuels).

Pour gérer plusieurs types de situations, il est mis en place un régime à cotisations définies avec des droits individuels (« Article 82 »). Ce régime entièrement financé par la Société lui permet de déterminer de façon individuelle, un montant personnalisé externalisé auprès d'une compagnie d'assurance.

(c) Mandataires sociaux exécutifs, le Directeur général

a. Attribution des différentes composantes de la rémunération

La politique de rémunération est décidée par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, hors la présence du Directeur général.

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, détermine les éléments de rémunération pertinents applicables au Directeur général, en tenant

compte de l'environnement dans lequel le Groupe évolue, du périmètre des responsabilités, du positionnement préalable du Directeur général et de son nombre d'années de service au sein du Groupe, le cas échéant, et de tout autre facteur qui serait pertinent dans le contexte du Groupe.

Par ailleurs, il est précisé, à toutes fins utiles, que certains éléments ci-dessous ne sont pas applicables à l'actuel Directeur général par intérim, ce dernier bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée avec la Société pour ses fonctions de Directeur financier Groupe. Une explication concernant ce point est indiquée au 5.1.2 du document d'enregistrement universel 2019.

b. Rémunération de base

La rémunération de base tient compte des marchés de référence d'Ipsen, en particulier dans l'industrie pharmaceutique, et de sociétés de taille et d'environnement similaires, tant en France qu'en Europe et aux États-Unis, compte tenu de la présence internationale d'Ipsen et de sa stratégie d'entreprise biopharmaceutique mondiale focalisée sur l'Innovation et la Médecine de Spécialité. Elle est susceptible d'être revue par le Conseil d'administration, en principe à échéance relativement longue, en fonction du positionnement sur le marché et pour tenir compte de l'évolution des responsabilités.

Cet élément de rémunération est appliqué à l'actuel Directeur général par intérim.

c. Rémunération variable annuelle

La rémunération variable annuelle est liée à la performance globale du Groupe et à la réalisation des objectifs personnels des mandataires sociaux exécutifs. Chaque année, le Conseil définit et préétablit précisément les critères qualitatifs et quantifiables permettant de déterminer la rémunération variable annuelle ainsi que les objectifs à atteindre. Les critères quantifiables sont prépondérants dans la détermination totale de la rémunération variable et une limite est fixée à la part qualitative.

La rémunération variable annuelle est déterminée sur la base d'une rémunération variable cible équivalent à 100 % de la rémunération de base, pouvant varier dans une fourchette allant de 0 à 200 %, en cas de sous-performance ou de surperformance. La rémunération variable annuelle est basée sur les critères de performance quantifiables et qualitatifs suivants : les deux tiers de ce bonus cible reposent sur des critères quantifiables de pondération équivalente basés sur l'atteinte de niveaux de chiffre d'affaires consolidé, de résultat opérationnel des activités, de bénéfice net par action et de flux de trésorerie ; le solde repose sur des critères qualitatifs répartis en trois catégories : Stratégie et Activités, Management et Responsabilité sociale. La catégorie Stratégie et Activités comprend des objectifs soutenant les buts et la mission à long terme de l'entreprise ; la catégorie Management comprend des objectifs liés à la gestion de l'entreprise pour soutenir l'exécution annuelle de la stratégie définie par le Conseil d'administration ; et la catégorie Responsabilité sociale comprend des objectifs soutenant la stratégie de responsabilité sociale de l'entreprise articulée autour de trois piliers : salariés, patients et société, et environnement.

Le Conseil d'administration détermine le niveau d'atteinte des critères de performance, sur recommandation du Comité des rémunérations, au regard de la situation financière de la Société au 31 décembre de chaque année.

Cet élément de rémunération est appliqué à l'actuel Directeur général par intérim.

	Nature	Pondération	Variation possible de la part
Indicateurs de performance	Chiffre d'affaires consolidé	1/6	0 % à 200 %
	Résultat opérationnel des activités	1/6	0 % à 200 %
	Flux de trésorerie	1/6	0 % à 200 %
	Bénéfice net par action	1/6	0 % à 200 %
Objectifs quantifiables		2/3	0 % à 200 %
Objectifs qualitatifs		1/3	0 % à 200 %
Totaux		100 %	0 % à 200 %

d. Rémunération variable pluriannuelle

Le Conseil d'administration peut décider d'attribuer au Directeur général et à certains cadres dirigeants du Groupe, une rémunération variable pluriannuelle dans le cadre des plans approuvés et arrêtés par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des rémunérations ; il est déterminé sur la base d'un pourcentage de la rémunération de base.

Ces plans sont soumis à une condition de présence, et le cas échéant, à des conditions de performance précises et préétablies qui doivent être remplies au cours d'une période d'acquisition dont la durée est arrêtée par le Conseil d'administration. Cependant, en cas de décès, d'invalidité, de départ à la retraite ou de dérogation décidée par le Conseil d'administration avant la fin de la période d'acquisition, le bénéficiaire peut conserver ses droits. Le détail des critères internes et externes et leur niveau d'atteinte (attendu et réalisé) ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.

Cet élément de rémunération n'est pas appliqué à l'actuel Directeur général par intérim.

e. Rémunérations et/ou compensation financière exceptionnelles

Le Conseil d'administration se réserve la possibilité, au regard d'événements ou de circonstances particulières, d'octroyer des rémunérations exceptionnelles au Directeur général. L'octroi de rémunérations exceptionnelles sera calculé par rapport à la rémunération annuelle totale et ne devrait pas dépasser un certain nombre de mois de ladite rémunération totale.

Il peut décider d'attribuer une rémunération exceptionnelle et/ou une compensation financière exceptionnelle au Directeur général en tenant compte des circonstances particulières dans lesquelles ils exercent leurs fonctions.

Cet élément de rémunération n'est pas appliqué à l'actuel Directeur général par intérim.

f. Indemnité de compensation financière

Le Conseil d'administration peut accorder une indemnité de compensation financière à un nouveau dirigeant mandataire social exécutif venant d'une société extérieure au Groupe afin de compenser la perte des avantages dont il bénéficiait.

Cet élément de rémunération n'est pas appliqué à l'actuel Directeur général par intérim.

g. Rémunération en qualité d'administrateur

Les mandataires sociaux membres du Conseil d'administration peuvent, le cas échéant, sur recommandation du Comité des

rémunérations, et sur décision du Conseil d'administration, percevoir une rémunération accordée sur la base de leur mandat d'administrateur selon les règles applicables à l'ensemble des administrateurs.

h. Options et actions de performance

Les mandataires sociaux exécutifs et certains cadres dirigeants du Groupe peuvent se voir attribuer des options et/ou actions de performance dans le cadre des plans approuvés et arrêtés chaque année par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations. Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF (§25.2), aucune option et/ou action de performance n'est attribuée aux mandataires sociaux non exécutifs.

Cet élément de rémunération est appliqué à l'actuel Directeur général par intérim.

Le nombre définitif d'options d'actions qui seront attribuées aux mandataires sociaux exécutifs dépendra du niveau de réalisation des conditions de performance déterminées par le Conseil d'administration, sur la base d'un ou plusieurs critères internes.

Le nombre définitif d'actions de performance acquises dépendra de la réalisation des conditions de performance applicables, basées sur un ou plusieurs critères internes (par exemple, ratio financier quantifiable) et un ou plusieurs critères externes (par exemple, évolution du cours de bourse par rapport à un panel de sociétés comparables). Le taux d'accomplissement sera évalué en comparant le niveau cible à la performance réalisée par la Société sur la période servant de référence au plan. Chacune des conditions pourra générer une attribution définitive variant de zéro à un certain pourcentage de l'attribution initiale, ce dernier étant préétabli et déterminé par le Conseil d'administration lors de la mise en place du plan.

Le Conseil d'administration a fixé, pour les mandataires sociaux, un nombre d'actions à conserver, jusqu'à la cessation de leurs fonctions, correspondant à 20 % de la plus-value nette d'acquisition qui serait dégagée lors de la cession des actions issues de levées d'options et/ou d'actions de performance attribuées.

Le nombre total d'actions attribuées gratuitement ne pourra dépasser 3 % du capital social au jour de l'Assemblée générale ayant autorisé le Conseil à procéder aux attributions d'actions, étant précisé que sur ce plafond s'imputera le nombre total d'actions auxquelles pourront donner droit les options pouvant être octroyées par le Conseil d'administration.

Le nombre total d'actions pouvant être attribuées gratuitement aux dirigeants mandataires de la Société ne pourra dépasser

20 % de cette enveloppe et les attributions définitives seront soumises à des conditions de performance, fixées par le Conseil d'administration.

L'attribution des actions aux bénéficiaires sera définitive au terme d'une période d'acquisition dont la durée sera fixée par le Conseil d'administration, celle-ci ne pouvant être inférieure à deux ans, étant précisé toutefois que la période d'acquisition pour les dirigeants mandataires sociaux ne pourra être inférieure à trois ans. Le Conseil d'administration pourra prévoir une obligation de conservation à l'issue de la période d'acquisition.

Cependant, en cas de décès, d'invalidité, de départ à la retraite ou de changement de contrôle décidé par le Conseil d'administration avant la fin de la période d'acquisition, le bénéficiaire ou, le cas échéant, ses ayants droit peuvent conserver ces droits.

Les mandataires sociaux exécutifs qui sont bénéficiaires d'options d'actions et/ou d'actions de performance prennent l'engagement formel de ne pas recourir à des opérations de couverture de leur risque tant sur les options que sur les actions issues des levées d'options ou sur les actions de performance, et ce jusqu'à la fin de la période de conservation des actions fixée par le Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration a fixé des périodes précédant la publication des comptes annuels, des comptes semestriels, du chiffre d'affaires pendant lesquelles il est interdit d'effectuer des transactions sur les titres de la Société et a mis en place la procédure suivante :

- communication en début d'exercice et avant chaque période d'interdiction du calendrier des périodes fermées ;
- en dehors des périodes fermées, consultation d'un responsable identifié au sein du Groupe pour s'assurer de l'absence de détention d'une information privilégiée.

i. Autres avantages

Le Directeur général peut également bénéficier d'avantages du fait de leurs fonctions exercées chez Ipsen, et notamment : des avantages en nature (voiture de fonction et mise à disposition temporaire d'un logement, frais de scolarité), l'assistance pour l'établissement des déclarations fiscales personnelles, l'éligibilité aux contrats de prévoyance (couverture santé et assurance décès-invalidité) dans le cadre du contrat de prévoyance Groupe, la prise en charge des frais de déplacement et dépenses engagés à l'occasion de l'exercice des fonctions, l'éligibilité à l'assurance responsabilité civile des dirigeants.

Indemnités, avantages et rémunérations accordés aux dirigeants mandataires sociaux à la cessation de leurs fonctions

j. Indemnité de départ

Les dirigeants mandataires sociaux peuvent bénéficier d'une indemnité due en raison de la cessation de leurs fonctions, dont les conditions d'attribution sont fixées par le Conseil d'administration en suivant les recommandations du Code AFEP-MEDEF, à savoir :

- une indemnité due uniquement en cas de départ contraint au sens du Code AFEP-MEDEF,
- d'un montant correspondant à 24 mois de rémunération brute (fixe et variable annuelle) au titre du mandat social,
- dont l'octroi est soumis au maintien du taux de marge opérationnelle récurrente du Groupe pour 2017 et 2018 à un taux d'au moins 15 % et, à compter de 2019 et les années

suivantes, au maintien du taux de marge opérationnelle des activités du Groupe à un taux d'au moins 20 %, et

- incluant à hauteur de 50 % de son montant celui dû au titre de l'engagement de non-concurrence du Directeur général.

Cet élément de rémunération n'est pas appliqué à l'actuel Directeur général par intérim.

k. Indemnités relatives à une clause de non-concurrence

Le Conseil d'administration peut conclure avec le Directeur général un accord de non-concurrence en cas de départ du Groupe pour une raison autre qu'un changement de contrôle. Cet engagement est valable pour une certaine durée suivant la date de leur départ effectif.

L'indemnité de non-concurrence ne peut excéder un plafond de deux ans de rémunération (rémunération de base plus rémunération variable annuelle), incluant le montant dû, le cas échéant, au titre d'une indemnité de départ, à hauteur de 50 %.

Cet élément de rémunération n'est pas appliqué à l'actuel Directeur général par intérim.

l. Régimes de retraite

Les dirigeants mandataires sociaux peuvent bénéficier de régimes de retraite à cotisations définies ou à prestations définies, qui couvrent plus généralement les cadres de la Société, conformément au Code AFEP-MEDEF.

En application de la loi PACTE n° 2019-486 du 22 mai 2019 et de l'ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019 relatives aux régimes de retraite complémentaire, le régime de retraite à prestations définies décrit ci-dessous ne peut plus accorder un droit d'acquisition de droits conditionnels complémentaires à compter du 1^{er} juillet 2019. À cette date, il a été également fermé aux nouveaux entrants de la Société.

Ce régime de retraite a été mis en place unilatéralement par l'entreprise en 2005 et entériné par un règlement. Il a été mis en œuvre un régime collectif ouvert et non destiné à des personnes déterminées. Par ailleurs, il précise les droits et obligations des personnes concernées au sein de la Société.

La cristallisation des droits non acquis est basée sur le niveau de l'obligation inscrit dans les registres de la Société au 30 juin 2019, c'est-à-dire les obligations au titre des prestations projetées (« *Projected Benefits Obligations* », « PBO »).

La cristallisation des droits implique le gel du calcul du régime de retraite à prestations définies au niveau de la PBO à la date de clôture. Aucun autre droit n'est accordé après la clôture du régime.

Parallèlement, un régime additionnel collectif à cotisations définies (« Article 83 ») est mis en place à compter du 1^{er} juillet 2019. Ce régime entièrement financé par la Société permet aux cadres de se constituer une pension de retraite complémentaire avec un certain pourcentage de contribution de la rémunération totale en espèces (rémunérations de base et variable annuels).

Pour gérer plusieurs types de situations, il est mis en place un régime à cotisations définies avec des droits individuels (« Article 82 »). Ce régime entièrement financé par la Société lui permet de déterminer de façon individuelle, un montant personnalisé externalisé auprès d'une compagnie d'assurance.

Cet élément de rémunération n'est pas appliqué à l'actuel Directeur général par intérim.

Annexe 3 – Rémunération des mandataires sociaux (articles L.225-100 II et L.225-37-3 du Code de commerce)

■ Rémunération des membres du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration du 10 novembre 2009 a décidé, à compter de l'exercice 2010, et dans la limite du montant global de 1 200 000 euros fixé par l'Assemblée générale mixte du 7 juin 2017 (jusqu'à décision contraire), d'attribuer une rémunération aux membres du Conseil d'administration selon les règles de répartition suivantes :

- chaque membre du Conseil d'administration reçoit en année pleine un montant de 40 000 euros,
- le Vice-Président du Conseil d'administration reçoit en année pleine un montant supplémentaire de 50 000 euros,
- les membres des Comités reçoivent en année pleine un montant de 15 000 euros,
- les Présidents des Comités d'audit et des rémunérations reçoivent en année pleine un montant supplémentaire de 35 000 euros,
- les Présidents du Comité des nominations, du Comité d'innovation et de développement – Médecine de Spécialité et du Comité d'innovation et de développement – Santé Familiale et du Comité d'éthique et de gouvernance

reçoivent en année pleine un montant supplémentaire de 20 000 euros,

- chaque administrateur participant à au moins un Comité reçoit en année pleine un montant supplémentaire de 5 000 euros.

Le Conseil d'administration peut décider d'allouer une somme additionnelle d'un montant de 5 000 euros au motif des voyages intercontinentaux d'administrateurs pour assister à une réunion du Conseil.

Le Conseil d'administration a décidé le 13 décembre 2017 de mettre en place un système de rémunération variable relative à la présence effective, basé sur le nombre d'absences aux réunions annuelles du Conseil et des Comités, qui se décompose comme suit :

- versement d'une part fixe (40 %) à la fin du 1^{er} semestre ;
- versement de la part variable (60 %) à la fin du 2nd semestre après prise en compte de la participation effective aux réunions du Conseil et des Comités au cours de l'année.

Le tableau ci-dessous indique les montants versés au cours des exercices 2018 et 2019 et attribués au titre de ces mêmes exercices.

Montant des indemnités individuelles et autres rémunérations versées ou attribuées aux Administrateurs (montants bruts – arrondis) (Tableau 3 des recommandations de l'AMF)

Administrateurs	Montants attribués au titre de l'exercice 2018	Montants versés ^(*) en 2018	Montants attribués au titre de l'exercice 2019	Montants versés ^(*) en 2019
Marc de Garidel ⁽¹⁾				
– Rémunération d'administrateur	–	–	–	–
– Autres rémunérations	Voir page 33 ci-après	Voir page 33 ci-après	Voir page 33 ci-après	Voir page 33 ci-après
Anne Beaufour				
– Rémunération d'administrateur	40 732 €	62 532 €	48 320 €	39 200 €
– Autres rémunérations	–	–	–	–
Henri Beaufour				
– Rémunération d'administrateur	32 515 €	49 266 €	33 040 €	29 249 €
– Autres rémunérations	–	–	–	–
Philippe Bonhomme ⁽²⁾				
– Rémunération d'administrateur	32 515 €	21 303 €	115 000 €	92 834 €
– Autres rémunérations	–	–	–	–
Hervé Couffin ⁽³⁾				
– Rémunération d'administrateur	28 656 €	66 156 €	–	–
– Autres rémunérations	–	–	–	–
Antoine Flochel				
– Rémunération d'administrateur	165 000 €	144 000 €	168 845 €	170 000 €
– Autres rémunérations	–	–	–	–

^(*) Montants versés ou attribués de façon semestrielle à terme échu (dans le mois suivant chaque clôture semestrielle), calculés *pro rata temporis* de la durée des fonctions au cours du semestre, le cas échéant. Le système de variabilité des jetons de présence est applicable depuis le 1^{er} janvier 2018.

⁽¹⁾ Marc de Garidel ne perçoit aucune rémunération en tant qu'Administrateur. Il est précisé que les éléments de rémunération versés ou attribués à Marc de Garidel en sa qualité de Président du Conseil d'administration sont présentés à la section 5.4.2.2 du document d'enregistrement universel 2019.

⁽²⁾ Administrateur depuis le 30 mai 2018, le montant des jetons de présence a été calculé *pro rata temporis* de la durée des fonctions au cours de l'année.

⁽³⁾ Administrateur jusqu'au 30 mai 2018, le montant des jetons de présence a été calculé *pro rata temporis* de la durée des fonctions au cours de l'année.

Administrateurs	Montants attribués au titre de l'exercice 2018	Montants versés (*) en 2018	Montants attribués au titre de l'exercice 2019	Montants versés (*) en 2019
Margaret Liu – Rémunération d'administrateur – Autres rémunérations	111 835 € –	102 234 € –	120 000 € –	110 101 € –
Pierre Martinet ⁽³⁾ – Rémunération d'administrateur – Autres rémunérations	40 985 € –	95 985 € –	– –	– –
Mayroy SA ⁽³⁾ – Rémunération d'administrateur – Autres rémunérations	29 373 € –	53 072 € –	6 301 € –	6 301 € –
David Meek ⁽⁴⁾ – Rémunération d'administrateur – Autres rémunérations	– voir page 37 ci-après	– voir page 37 ci-après	– voir page 37 ci-après	– voir page 37 ci-après
Michèle Ollier – Rémunération d'administrateur – Autres rémunérations	65 826 € –	63 358 € –	67 360 € –	68 968 € –
Jean-Marc Parant ⁽⁵⁾ – Rémunération d'administrateur – Autres rémunérations	– –	– –	– –	– –
Hélène Auriol-Potier ⁽³⁾ – Rémunération d'administrateur – Autres rémunérations	32 902 € –	80 402 € –	– –	– –
Paul Sekhri ⁽²⁾ – Rémunération d'administrateur – Autres rémunérations	62 203 € –	22 752 € –	100 560 € –	85 451 € –
Carol Stuckley – Rémunération d'administrateur – Autres rémunérations	114 589 € –	95 427 € –	135 000 € –	118 162 € –
Christophe Vérot ⁽³⁾ – Rémunération d'administrateur – Autres rémunérations	28 656 € –	66 156 € –	– –	– –
Piet Wigerinck ⁽²⁾ – Rémunération d'administrateur – Autres rémunérations	49 382 € –	17 752 € –	66 245 € –	61 630 € –
Carol Xueref – Rémunération d'administrateur – Autres rémunérations	111 392 € –	75 082 € –	122 838 € –	128 810 € –
Total				
– Rémunération d'administrateur	946 560 €⁽⁶⁾	1 015 477 €⁽⁶⁾	977 208 €⁽⁶⁾	910 705 €⁽⁶⁾
– Autres rémunérations	–	–	–	–

(*) Montants versés de façon semestrielle à terme échu (dans le mois suivant chaque clôture semestrielle), calculés *pro rata temporis* de la durée des fonctions au cours du semestre, le cas échéant. Le système de variabilité des jetons de présence est applicable depuis le 1^{er} janvier 2018.

(1) Marc de Garidel ne perçoit aucune rémunération en tant qu'Administrateur. Il est précisé que les éléments de rémunération versés ou attribués à Marc de Garidel en sa qualité de Président du Conseil d'administration sont présentés à la section 5.4.2.2 du document d'enregistrement universel 2019.

(2) Administrateur depuis le 30 mai 2018, le montant des jetons de présence a été calculé *pro rata temporis* de la durée des fonctions au cours de l'année.

(3) Administrateur jusqu'au 30 mai 2018, le montant des jetons de présence a été calculé *pro rata temporis* de la durée des fonctions au cours de l'année.

(4) David Meek n'a perçu aucune rémunération en tant qu'administrateur. Il est précisé que les éléments de rémunération de David Meek en tant que Directeur général jusqu'au 31 décembre 2019 sont présentés à la section 5.4.2.3 du document d'enregistrement universel 2019.

(5) Jean-Marc Parant a été désigné administrateur représentant les salariés par le Comité d'entreprise le 27 novembre 2018 et ne perçoit aucune rémunération au titre de son mandat. Il convient de noter qu'il est titulaire d'un contrat de travail au sein du Groupe et qu'à ce titre, il perçoit une rémunération qui n'est pas liée à l'exercice de son mandat. Par conséquent, cette rémunération n'est pas communiquée.

(6) Les montants indiqués sont des montants bruts. Les administrateurs ont perçu un montant net après imputation en 2019 de retenues à la source de 12,8 % pour les résidents fiscaux étrangers et de 30 % pour les résidents français.

■ Rémunération du Président du Conseil d'administration

Pour l'exercice 2019, les éléments de rémunération de Marc de Garidel en qualité de Président du Conseil d'administration ont été déterminés par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, lors de sa réunion du 28 mars 2018. Ces éléments prennent en compte les deux fonctions de Marc de Garidel : ses fonctions de Président du Conseil d'administration d'Ipsen et ses fonctions de Directeur général de Corvidia Therapeutics Inc., une société de droit américain, basée aux États-Unis.

Conformément aux articles L.225-37-2 et L.225-100 du Code de commerce, les éléments de rémunération versés au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2019 ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2019 à Marc de Garidel, au

titre de son mandat de Président du Conseil d'administration, sont conformes à la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale des actionnaires du 28 mai 2019 dans sa dixième résolution ordinaire.

En outre, la politique de rémunération applicable à Marc de Garidel, au titre de ses fonctions de Président du Conseil d'administration, a été déterminée par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, lors de sa réunion du 13 février 2019. Elle fera l'objet d'une résolution soumise à l'approbation de la prochaine Assemblée générale des actionnaires.

Par ailleurs, il est précisé que le Président du Conseil d'administration ne bénéficie pas de rémunération variable ni de rémunération variable pluriannuelle, ni d'options de souscription ou d'achat d'actions, ni d'actions de performance.

A. Tableaux récapitulatifs des rémunérations, options et actions attribuées à Marc de Garidel, Président du Conseil d'administration

a. Tableau récapitulatif des rémunérations, options et actions de performance

Montant total des rémunérations, options et actions de performance attribuées au titre de l'exercice 2019 (tableau 1 des recommandations de l'AMF)

(montants bruts arrondis – en euros)	Exercice clos le 31 décembre 2018	Exercice clos le 31 décembre 2019
Marc de Garidel Président du Conseil d'administration		
Rémunérations dues au titre de l'exercice (cf. détail ci-après)	654 270	600 000
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice	–	–
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	–	–
Valorisation des actions gratuites de performance attribuées au cours de l'exercice	–	–
Total	654 270	600 000

b. Tableau récapitulatif des rémunérations (Tableau 2 des recommandations de l'AMF)

Total des rémunérations au titre de l'exercice 2019

(montants bruts arrondis – en euros)	2018		2019	
	Montants attribués	Montants versés	Montants attribués	Montants versés
Marc de Garidel Président du Conseil d'administration				
Rémunération de base	650 000 ⁽¹⁾	650 000 ⁽¹⁾	600 000 ⁽²⁾	600 000 ⁽²⁾
Rémunération variable annuelle	–	–	–	–
Rémunération variable pluriannuelle	–	–	–	–
Rémunération exceptionnelle	–	–	–	–
Jetons de présence	–	–	–	–
Avantages en nature ⁽³⁾	4 270	4 270	–	–
Totaux	654 270	654 270	600 000	600 000

⁽¹⁾ Le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 28 mars 2018, a redéfini les missions de Marc de Garidel en qualité de Président du Conseil d'administration, en raison de ses nouvelles fonctions de Directeur général de Corvidia Therapeutics Inc. Le montant de sa rémunération de base brute au titre de l'exercice 2018 a été fixé à 600 000 euros, au *pro rata temporis* à compter du 1^{er} avril 2018. Pour plus d'informations concernant les missions et l'activité du Président du Conseil d'administration, voir la section 5.1 du document d'enregistrement universel 2019.

⁽²⁾ Lors de sa réunion du 28 mai 2019, le Conseil d'administration a confirmé la rémunération de base de Marc de Garidel à un montant annuel inchangé de 600 000 euros.

⁽³⁾ Les avantages en nature sont définis dans la section B ci-dessous « Autres avantages ».

B. Détail des éléments de rémunération attribués à Marc de Garidel, Président du Conseil d'administration

La rémunération du Président du Conseil est fixée par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des rémunérations.

Pour l'exercice 2019, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, a arrêté, lors de sa séance du 28 mars 2018, les éléments relatifs à la rémunération de Marc de Garidel au titre de ses fonctions de Président du Conseil d'administration.

Il est rappelé que Marc de Garidel a été Président-Directeur général jusqu'au 18 juillet 2016.

Rémunération de base

La rémunération de base est susceptible d'être revue par le Conseil d'administration en fonction du positionnement de la Société sur le marché et en tenant compte de l'évolution des responsabilités.

Lors de sa réunion du 28 mars 2018, le Conseil d'administration de la Société a approuvé une modification des missions spécifiques de Marc de Garidel en tant que Président du Conseil d'administration, liées à ses fonctions de Directeur général de Corvidia Therapeutic Inc., et il a revu en conséquence le montant de sa rémunération de base (pour plus d'informations, voir le paragraphe 5.1 du document d'enregistrement universel 2019). Sur recommandation du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration a fixé la rémunération de base de Marc de Garidel à un montant annuel brut de 600 000 euros, précédemment fixé à 800 000 euros. Pour 2018, ce montant a été versé *pro rata temporis* à partir du 1^{er} avril 2018.

L'Assemblée générale des actionnaires du 28 mai 2019 a renouvelé le mandat d'administrateur de Marc de Garidel pour une durée de 4 ans. Le Conseil d'administration tenu après cette Assemblée l'a également reconduit dans ses fonctions de Président du Conseil d'administration, de Président du Comité d'innovation et de développement – Médecine de Spécialité et de Président du Comité d'innovation et de développement – Santé Familiale, pour la durée de son mandat d'administrateur.

Conformément à la politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'administration d'Ipsen, approuvée par l'Assemblée générale des actionnaires du 28 mai 2019 dans sa dixième résolution ordinaire, et en conformité avec le Code AFEP-MEDEF, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, a également confirmé la rémunération de base de Marc de Garidel à un montant annuel inchangé de 600 000 euros.

Rémunération variable annuelle

Le Conseil d'administration a décidé qu'aucune rémunération variable ne sera attribuée à Marc de Garidel au titre de ses fonctions de Président du Conseil d'administration. Le 28 mai 2019, le Conseil d'administration a rappelé qu'aucune rémunération variable ne sera versée ou attribuée à Marc de Garidel dans le cadre de ses fonctions de Président du Conseil d'administration de la Société.

Rémunération variable pluriannuelle

Le Conseil d'administration a décidé qu'aucune rémunération variable pluriannuelle ne sera attribuée à Marc de Garidel au titre de ses fonctions de Président du Conseil.

Rémunération en qualité d'administrateur

Le Conseil d'administration a décidé que Marc de Garidel ne recevra aucune rémunération en tant qu'administrateur au titre de son mandat de Président du Conseil d'administration de la Société. Le 28 mai 2019, le Conseil d'administration a rappelé qu'aucune rémunération en tant qu'administrateur ne sera versée ou attribuée à Marc de Garidel dans le cadre de ses fonctions de Président du Conseil d'administration de la Société.

Options et actions de performance

Le Conseil d'administration a décidé qu'aucune option et/ou action gratuite de performance ne sera attribuée à Marc de Garidel au titre de ses fonctions de Président du Conseil. Le 28 mai 2019, le Conseil d'administration a rappelé qu'aucune option d'achat d'actions et/ou action de performance ne sera versée ou attribuée à Marc de Garidel dans le cadre de ses fonctions de Président du Conseil d'administration de la Société.

Autres avantages

Marc de Garidel bénéficie d'avantages du fait des conditions liées à l'exercice de ses fonctions chez Ipsen. Lors de sa réunion du 28 mai 2019, le Conseil d'administration a redéfini les avantages de Marc de Garidel sur recommandation du Comité des rémunérations. Le détail de ces avantages se présente comme suit :

- assistance pour la préparation et le dépôt des déclarations fiscales personnelles, dans le cadre de sa rémunération versée par Ipsen en France ;
- l'accès à un réseau de chauffeurs lors de ses déplacements en relation avec ses fonctions au sein d'Ipsen ;
- assurance responsabilité civile professionnelle des mandataires sociaux conforme à l'assurance responsabilité civile professionnelle des mandataires sociaux du Groupe Ipsen ;
- remboursement des frais professionnels encourus en relation avec ses fonctions au sein d'Ipsen ;
- support administratif fourni par les assistants de direction de la Société en relation avec ses fonctions au sein d'Ipsen.

Indemnités, avantages et rémunérations accordés ou à accorder à Marc de Garidel à raison de la cessation de ses fonctions au sein du Groupe

Conformément à la politique d'Ipsen et dans le respect du Code AFEP-MEDEF, le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 8 juillet 2016, a décidé d'attribuer à Marc de Garidel :

- une indemnité de départ,
- le bénéfice du régime de retraite supplémentaire à prestations définies en vigueur au sein de la Société,
- la mise en place d'un engagement de non-concurrence.

Ces indemnités, avantages et rémunérations pouvant être accordés au Président du Conseil à raison de la cessation de ses fonctions remplacent ceux qui lui avaient été précédemment accordés au titre de ses fonctions de Président-Directeur général par le Conseil d'administration du 11 octobre 2010.

Le Conseil d'administration du 28 mai 2019 a décidé de modifier les conditions dans lesquelles Marc de Garidel pourrait bénéficier d'une indemnité de départ, conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, à savoir :

- une indemnité qui ne sera accordée qu'en cas de départ contraint au sens du Code AFEP-MEDEF,

- d'un montant égal à 24 mois de rémunération brute fixe annuelle versée au titre de ses fonctions de Président du Conseil d'administration,
- dont l'attribution est subordonnée au maintien de la marge opérationnelle récurrente du Groupe à un taux d'au moins 15 % pour 2017 et 2018, et, à compter de 2019 et des années suivantes, au maintien de la marge opérationnelle des activités du Groupe à un taux d'au moins 20 %, et
- incluant, à hauteur de 50 % de son montant, celui dû au titre de l'engagement de non-concurrence de Marc de Garidel.

Le détail de ces engagements est donné ci-dessous (voir section D ci-dessous).

C. Options de souscription et/ou d'achat d'actions et actions de performance attribuées à Marc de Garidel en sa qualité de Président-Directeur général jusqu'au 18 juillet 2016

Les dirigeants mandataires sociaux exécutifs et certains responsables du Groupe peuvent se voir attribuer des options et/ou actions de performance dans le cadre des plans approuvés et arrêtés chaque année par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des rémunérations. Le nombre définitif d'actions de performance acquises

dépendra de la réalisation des conditions de performance applicables.

Il est rappelé qu'au titre de ses fonctions de Président-Directeur général jusqu'au 18 juillet 2016, Marc de Garidel a bénéficié d'attributions d'options qui sont décrites ci-après.

Conformément au Code AFEP-MEDEF (§25.2), aucune option d'achat d'actions et/ou action de performance n'a été attribuée à Marc de Garidel, au titre de son mandat de Président du Conseil d'administration, depuis le 18 juillet 2016.

a. Options de souscription ou d'achat d'actions attribuées à Marc de Garidel, en sa qualité de Président-Directeur général, jusqu'au 18 juillet 2016

Options de souscription ou d'achat d'actions attribuées durant l'exercice 2019 (tableau 4 des recommandations de l'AMF)

Aucune option n'a été attribuée au Président du Conseil d'administration, Marc de Garidel, durant l'exercice 2019.

Synthèse des options de souscription ou d'achat d'actions Ipsen attribuées

Pour plus de précisions, se référer au paragraphe 5.2.2.3 du document d'enregistrement universel 2019.

	Date d'attribution	Quantité attribuée	Nature des options	Date d'exercice	Date de début exercice	Date d'expiration	Nombre d'options exercées
Marc de Garidel Président du Conseil d'administration ⁽¹⁾	30/06/2011	121 180 ⁽²⁾	Options de souscription	25,01 euros	01/07/2015	30/06/2019	121 180 ⁽³⁾
Totaux		121 180⁽¹⁾					

⁽¹⁾ Marc de Garidel a été Président-Directeur général jusqu'au 18 juillet 2016, puis il est devenu Président du Conseil d'administration à compter de cette date.

⁽²⁾ Attribution soumise à des conditions de performance.

⁽³⁾ Marc de Garidel a exercé 121 180 options le 3 novembre 2016.

Conformément aux dispositions de l'article L.225-185 du Code de commerce, le Conseil d'administration, lors de sa séance du 30 juin 2011, a arrêté pour le Président-Directeur général les règles relatives à la conservation d'actions issues de l'exercice des options attribuées en fixant un nombre d'actions à conserver correspondant à 20 % de la plus-value nette d'acquisition qui serait dégagée lors de la cession des actions issues de levées d'options jusqu'à la cessation de ses fonctions de Président-Directeur général.

Options de souscription ou d'achat d'actions levées durant l'exercice 2019 (tableau 5 des recommandations de l'AMF)

Marc de Garidel n'a levé aucune option au cours de l'exercice 2019.

Mandataire social	Date d'attribution des options	Quantité attribuée	Date d'acquisition définitive	Date de disponibilité	Nombre d'actions
Marc de Garidel Président et Directeur général jusqu'au 18 juillet 2016 ⁽¹⁾	01/04/2015	12 588 ⁽²⁾⁽³⁾	02/04/2017	02/04/2019	20 % de la plus-value nette d'acquisition
	31/05/2016	5 070 ⁽²⁾⁽³⁾	01/06/2018	01/06/2020 ⁽⁵⁾	
Total		17 658⁽⁴⁾			

⁽¹⁾ Marc de Garidel a été Président-Directeur général jusqu'au 18 juillet 2016, puis il est devenu Président du Conseil d'administration à compter de cette date.

⁽²⁾ Attribution soumise à des conditions de performance.

⁽³⁾ Dans le cadre de la dissociation des fonctions, le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 8 juillet 2016, a décidé que Marc de Garidel conserverait le bénéfice (i) des éléments de rémunération variable qui lui ont été attribués dans le cadre des plans d'actions de performance le 1^{er} avril 2015 (couvrant les exercices 2015 et 2016) ainsi que (ii) des éléments de rémunération variable qui lui ont été attribués dans le cadre des plans d'actions de performance le 31 mai 2016 (couvrant les exercices 2016 et 2017). Le nombre d'actions de performance qui lui ont été attribuées, ajusté au *pro rata temporis*, s'est établi à 5 070 actions (27,35 % ou 5 070 actions).

⁽⁴⁾ Représentant 0,1 % du capital social au 31 décembre 2019.

⁽⁵⁾ 50 % des actions sont devenues disponibles le 1^{er} juin 2018.

Historique des actions de performance attribuées

Marc de Garidel n'a pas bénéficié d'actions de performance au cours de l'exercice 2019.

Le tableau ci-dessous décrit l'ensemble des actions de performance attribuées à Marc de Garidel dans le cadre de ses fonctions de Président-Directeur général⁽¹⁾. Pour plus de détails, voir Tableau 10, section 5.6.1.3.2 du document d'enregistrement universel 2019.

Conformément aux dispositions de l'article L.225-197-1 du Code de commerce, le Conseil d'administration, dans ses séances du 30 juin 2011, 30 mars 2012, 28 mars 2013, 27 mars 2014, 1^{er} avril 2015 et 31 mai 2016 a arrêté pour le Président-Directeur général les règles relatives à la conservation d'actions issues des actions gratuites de performance attribuées en fixant un nombre d'actions à conserver correspondant à 20 % de la plus-value nette d'acquisition qui serait dégagée lors de la cession des actions gratuites attribuées jusqu'à la cessation de ses fonctions de Président-Directeur général.

Marc de Garidel, Président-Directeur général jusqu'au 18 juillet 2016, a pris un engagement formel de ne pas recourir à des opérations de couverture tant sur les options qu'il détient que sur les actions issues de leurs levées d'options ou sur les actions de performance qui lui ont été attribuées gratuitement et ce jusqu'à la fin de la période de conservation fixée par le Conseil d'administration de la Société.

D. Synthèse des engagements pris à l'égard de Marc de Garidel, Président du Conseil d'administration (Tableau 11 des recommandations de l'AMF)

	Contrat de travail		Régime de retraite supplémentaire		Indemnités ou avantages accordés ou à accorder à raison de la cessation ou du changement de fonctions		Indemnités relatives à une clause de non-concurrence	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
Marc de Garidel		X	X		X		X	

Contrat de travail

Marc de Garidel, Président du Conseil d'administration, ne bénéficie pas d'un contrat de travail.

Régime de retraite

Marc de Garidel, Président du Conseil d'administration, peut éventuellement bénéficier du régime de retraite supplémentaire à prestations définies de la Société, conformément à la décision du Conseil d'administration du 8 juillet 2016. Ce régime couvre plus généralement les cadres de la Société.

Le bénéfice du régime est conditionné à :

- une ancienneté minimale de 5 ans,
- la liquidation de la retraite de Sécurité sociale à taux plein,
- la cessation de toute activité professionnelle au sein de la Société au moment de la liquidation des retraites de base et complémentaires.

Le droit est toutefois maintenu en cas de bénéfice d'une préretraite ou de licenciement après l'âge de 55 ans sous réserve d'une non-reprise d'activité professionnelle ou en cas de classement en invalidité de 2^e ou 3^e catégorie.

En outre, en cas de décès du bénéficiaire pendant la retraite, le droit potentiel à une pension de réversion est maintenu.

Conformément à la réglementation, le bénéfice de ce régime de retraite supplémentaire est soumis à une condition de performance, à savoir, à partir de 2019, le maintien du niveau de la marge opérationnelle des activités du Groupe au cours des trois années précédant le départ à un seuil minimum de 20 %.

La rente est calculée au taux de 0,6 % par année d'ancienneté, sur la partie de la rémunération de référence inférieure à 8 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) et au taux de

Actions gratuites de performance devenues disponibles au cours de l'exercice 2019 (tableau 7 des recommandations de l'AMF)

Mandataire social	Date d'attribution	Nombre d'actions devenues disponibles
Marc de Garidel Président du Conseil d'administration ⁽¹⁾	01/04/2015 ⁽³⁾	12 588 ⁽²⁾

⁽¹⁾ Marc de Garidel a été Président-Directeur Général jusqu'au 18 juillet 2016, puis il est devenu Président du Conseil d'administration à compter de cette date.

⁽²⁾ Attribution soumise à des conditions de performance.

⁽³⁾ 7 681 actions ont été acquises après application du niveau d'atteinte des critères de performance associé à l'octroi des actions. 50 % des actions devenant disponibles au cours de l'exercice 2018. Le solde sera disponible le 1^{er} juin 2020.

1 % sur la partie de la rémunération de référence supérieure à 8 fois le PASS.

La rémunération de référence est la moyenne de rémunération totale brute temps plein perçue (bonus compris) au cours des 36 derniers mois précédant la date de fin de contrat et/ou de mandat social. Sont exclus les indemnités de rupture, les remboursements de frais, ainsi que la participation et l'intéressement.

L'ancienneté prise en compte est plafonnée à 40 ans.

Des modalités de réversion sont prévues au règlement.

Le montant des rentes annuelles qui seraient dues aux bénéficiaires ne pourrait en aucun cas être supérieur à 45 % de leurs rémunérations de base et variables.

Les droits potentiels sont financés par des primes non individualisables versées à un organisme assureur. Ces primes sont déductibles de l'assiette de l'impôt sur les sociétés et soumises à la contribution prévue à l'article L.137-11, I, 2^e a) du Code de la Sécurité sociale au taux de 24 %.

Pour Marc de Garidel, le montant de la rente annuelle cristallisée, au 31 décembre 2019, est estimé à 49 527 euros.

La fermeture du régime à prestations définies en 2019 induit pour Marc de Garidel une diminution de sa pension attendue en dessous du niveau calculé en 2016. Cette pension devrait progressivement s'établir à un niveau comparable à celui précédant sa nomination en tant que Président du Conseil, s'il devait partir à la retraite au 31 décembre de l'année de son 62^e anniversaire (cf. Document de référence 2015).

Il a donc été proposé de mettre en place un régime individuel supplémentaire à cotisations définies (« Article 82 ») pour combler l'écart entre le niveau des prestations définies après la cristallisation et le niveau calculé en 2016. Cette pension

serait versée au moment de la retraite, et en aucun cas avant novembre 2020. La retraite est considérée comme (1) une retraite à taux plein au titre du système de sécurité sociale français et (2) est attribuée à une personne qui n'est plus mandataire social d'Ipsen.

Le paiement dans le cadre de ce régime individuel à cotisations définies sera soumis à des conditions de performance et de présence.

Le critère est le niveau de la marge opérationnelle des activités au cours des trois dernières années précédant le paiement ; à partir de 2019, le niveau minimum de réalisation serait fixé à 20 % par an.

Le paiement lié à ce régime nécessiterait la validation de la réalisation des performances par le Conseil d'administration et serait soumis au vote de la première Assemblée générale des actionnaires éventuelle suivant la date de départ à la retraite.

Indemnités ou avantages attribués ou susceptibles d'être attribués à raison de la cessation de ses fonctions au sein du Groupe

Lors de sa réunion du 8 juillet 2016, le Conseil d'administration a décidé d'octroyer à Marc de Garidel, Président du Conseil d'administration, le bénéfice d'une indemnité de départ dont les conditions d'attribution sont conformes aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, à savoir :

- une indemnité qui ne sera accordée qu'en cas de départ contraint au sens du Code AFEP-MEDEF,
- d'un montant correspondant à la rémunération perçue au sein de la Société sur les 24 derniers mois civils glissants précédant la date de son départ effectif,
- dont l'octroi est soumis au maintien du taux de marge opérationnelle récurrente du Groupe sur les 3 années précédant le départ à un seuil minimum de 15 %, et
- incluant, à hauteur de 50 % de son montant celui dû au titre d'un engagement de non-concurrence.

Lors de sa réunion du 28 mai 2019, le Conseil d'administration a décidé de modifier les conditions dans lesquelles Marc de Garidel pourrait bénéficier d'une indemnité de départ, conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, à savoir :

- une indemnité qui ne sera accordée qu'en cas de départ contraint au sens du code AFEP-MEDEF,
- d'un montant égal à 24 mois de rémunération de base versée au titre de ses fonctions de Président du Conseil d'administration,
- dont l'attribution est subordonnée au maintien de la marge opérationnelle courante du Groupe à un taux d'au moins 15 % pour 2017 et 2018, et, à partir de 2019 et des années suivantes, au maintien de la marge opérationnelle des activités du Groupe à un taux d'au moins 20 %, et

- incluant, à hauteur de 50 % de son montant, celui dû au titre de l'engagement de non-concurrence de Marc de Garidel.

Indemnités relatives à une clause de non-concurrence

Marc de Garidel, Président du Conseil, s'est engagé, en cas de départ du Groupe, pendant une durée de 24 mois suivant la date de son départ effectif, à ne pas exercer ou participer d'un point de vue opérationnel (y compris en tant que consultant), sur le territoire de l'Espace Économique Européen et/ou l'Amérique du Nord, à une activité portant sur le développement et/ou la commercialisation de produits appartenant à la même classe thérapeutique (source IMS-Health) que celle des trois premiers produits du Groupe en termes de chiffre d'affaires, à la date de son départ effectif.

L'indemnité due par la Société en contrepartie de cet engagement de non-concurrence serait comprise dans l'indemnité de départ décrite ci-dessus si elle était également attribuée, pour une part égale à 50 %.

La rémunération de Marc de Garidel est pleinement conforme à la politique de rémunération de la Société. Sa rémunération totale est composée d'un salaire de base annuel. Elle ne comporte aucune rémunération variable, ni aucune éligibilité aux actions de performance. Cette rémunération est également basée sur la recommandation du Comité des rémunérations.

■ Rémunération du Directeur général

Pour l'exercice 2019, les éléments de rémunération de David Meek en qualité de Directeur général ont été déterminés par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, lors de sa réunion du 13 février 2019.

Conformément aux articles L.225-37-2 et L.225-100 du Code de commerce, les éléments de rémunération versés au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2019 ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2019 à David Meek, Directeur général, en raison de son mandat, sont conformes à la politique de rémunération qui a été approuvée par l'Assemblée générale des actionnaires tenue le 28 mai 2019 dans sa onzième résolution ordinaire.

Il est néanmoins précisé que le versement des éléments de rémunération variable attribués à David Meek au titre de l'exercice 2019 dépendra de l'approbation, par la prochaine Assemblée générale, des éléments de rémunération versés au cours de l'année précédente ou attribués l'année précédente.

Conformément aux articles L.225-37-2 et L.225-100 du Code de commerce, la politique de rémunération applicable à David Meek, au titre de ses fonctions de Directeur général, a été déterminée par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, lors de sa réunion du 13 février 2019. Elle fera l'objet d'une résolution soumise à l'approbation de la prochaine Assemblée générale des actionnaires.

A. Tableaux récapitulatifs des rémunérations, options et actions attribuées à David Meek, Directeur général**Tableau récapitulatif des rémunérations et options et actions de performance (tableau 1 des recommandations de l'AMF)**

(montants bruts arrondis – en euros)	Exercice clos le 31 décembre 2018	Exercice clos le 31 décembre 2019
David Meek Directeur général		
Rémunérations dues au titre de l'exercice (cf. détail ci-après)	1 886 049	3 706 715
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice	–	–
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	–	–
Valorisation des actions gratuites de performance attribuées au cours de l'exercice ⁽¹⁾	1 240 512 ⁽¹⁾	1 314 933 ⁽²⁾
Totaux	3 126 561	5 078 059

⁽¹⁾ Pour plus de détails, voir la section 5.1.3.3.1 du document d'enregistrement universel 2019 et les paragraphes B et C ci-dessous.

⁽¹⁾ Valorisation pour une attribution cible de 9 230 actions de performance, le jour de l'attribution.

⁽²⁾ Valorisation pour une attribution cible de 11 730 actions de performance, le jour de l'attribution.

Tableau récapitulatif des rémunérations (tableau 2 des recommandations de l'AMF)

(montants bruts arrondis – en euros)	2018		2019	
	Montants attribués	Montants versés	Montants attribués	Montants versés
David Meek Directeur général				
Rémunération de base	900 000	900 000	950 000	950 000
Rémunération variable annuelle – Performance annuelle	978 000 ⁽²⁾	1 314 000 ⁽¹⁾	677 666 ⁽³⁾	978 000
Rémunération variable pluriannuelle	–	–	–	–
Rémunération exceptionnelle – Intégration au sein du Groupe	–	–	–	–
Indemnité de compensation financière	–	–	–	–
Rémunération en tant qu'administrateur	–	–	–	–
Avantages en nature ⁽⁴⁾	8 049	8 049	8 049	8 049
Indemnités relatives à une clause de non-concurrence ⁽⁵⁾	–	–	2 071 000	–
Totaux	1 886 049	2 222 049	3 706 715	1 936 049

⁽¹⁾ Lors de sa séance du 14 février 2018, sur proposition du Comité des rémunérations et au vu de la réalisation des critères qu'il avait préétablis, le Conseil d'administration a arrêté le montant de la rémunération variable annuelle du Directeur général au titre de l'exercice 2017 à 1 314 000 euros. Ce montant a été versé en 2018, à la suite de l'approbation, par l'Assemblée générale des actionnaires du 30 mai 2018, des éléments de rémunération versés ou attribués à David Meek en raison de son mandat et au titre de l'exercice précédent. Les critères de performance et leur niveau de réalisation sont présentés au paragraphe B ci-après.

⁽²⁾ Lors de sa séance du 13 février 2019, sur proposition du Comité des rémunérations et au vu de la réalisation des critères qu'il avait préétablis, le Conseil d'administration a arrêté le montant de la rémunération variable annuelle du Directeur général au titre de l'exercice 2018 à 978 000 euros, au titre du bonus exceptionnel conditionné au succès de l'intégration de David Meek au sein de la Société. Ce montant a été versé en 2019, à la suite de l'Assemblée générale des actionnaires tenue en 2019 pour approuver les comptes de 2018, les éléments de rémunération versés ou attribués à David Meek en raison de son mandat et au titre de l'exercice précédent. Les critères de performance et leur niveau de réalisation sont présentés au paragraphe B ci-après.

⁽³⁾ Lors de sa séance du 12 février 2020, sur proposition du Comité des rémunérations et au vu de la réalisation des critères qu'il avait préétablis, le Conseil d'administration a arrêté le montant de la rémunération variable annuelle du Directeur général au titre de l'exercice 2019 à 677 666 euros. Ce montant sera versé en 2020, sous réserve de l'approbation, par l'Assemblée générale, des éléments de rémunération versés au cours l'exercice précédent ou attribués au titre de l'exercice précédent à David Meek. Les critères de performance et leur niveau de réalisation sont présentés au paragraphe B ci-après.

⁽⁴⁾ Les avantages en nature sont définis au paragraphe B ci-dessous « Autres avantages ».

⁽⁵⁾ Indemnités relatives à une clause de non-concurrence : le Conseil d'administration du 17 décembre 2019 a constaté que David Meek a souscrit, le 8 juillet 2016, un engagement de non concurrence en vertu duquel celui-ci s'est interdit pendant une durée de 24 mois suivant la date de son départ effectif, d'exercer ou de participer d'un point de vue opérationnel (y compris en tant que consultant), sur le territoire de l'Espace Économique Européen et/ou l'Amérique du Nord, à une activité portant sur le développement et/ ou la commercialisation de produits appartenant à la même classe thérapeutique (source IMS-Health) que l'un des trois premiers produits du Groupe Ipsen en termes de chiffre d'affaires généré ou d'importance stratégique et celle de tout produit acquis par la Société, entre le 1^{er} janvier 2016 et la date de son départ effectif, pour une contrepartie financière supérieure à 300 millions d'euros. Monsieur David Meek a également souscrit vis-à-vis de la Société, pour une période de 36 mois suivant la date de son départ effectif, un engagement de prévention de certaines situations de conflits d'intérêts.

Le Conseil, ayant estimé qu'il était dans l'intérêt de la Société de bénéficier de cette protection, a également vérifié que la nouvelle fonction que devait assumer David Meek était conforme à l'interdiction susmentionnée. L'indemnité due par la Société au titre de l'engagement de non-concurrence a été fixée à 2 071 000 euros, correspondant à une année de rémunération brute (fixe et variable à court terme), sur la base de la moyenne des rémunérations versées à David Meek au titre des deux derniers exercices.

B. Détails des éléments de rémunération attribués à David Meek, Directeur général, jusqu'au 31 décembre 2019

La rémunération du Directeur général est fixée par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des rémunérations.

David Meek a été Directeur général jusqu'au 31 décembre 2019.

Rémunération de base

La rémunération de base tient compte des marchés de référence d'Ipsen. Elle est susceptible d'être revue par le Conseil d'administration, en principe à échéance relativement longue, en fonction du positionnement sur le marché et pour tenir compte de l'évolution des responsabilités.

Depuis son arrivée en 2016, sa rémunération de base était restée inchangée. Le niveau de responsabilité a augmenté avec la croissance de la Société et le Conseil d'administration a décidé d'ajuster, dans un souci d'équilibre proportionnel entre les composantes de sa rémunération totale, l'augmentation de sa rémunération de base en 2019. Le benchmark était basé sur des postes européens et internationaux, déterminés par un prestataire d'enquêtes internationales sur la même structure d'entreprise.

Lors de sa séance du 13 février 2019, sur recommandation du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration avait fixé la rémunération de base de David Meek à un montant annuel brut de 950 000 euros.

Rémunération variable annuelle

La rémunération variable annuelle était liée à la performance globale du Groupe et à la réalisation des objectifs personnels fixés pour le Directeur général.

Au titre de l'exercice 2018, le Conseil d'administration, lors de sa séance du 14 février 2018, a décidé d'octroyer à David

Meek une rémunération variable cible brute de 900 000 euros, pouvant varier dans une fourchette allant de 0 à 200 % (soit de 0 à 1 800 000 euros) sur la base de critères de performance quantifiables et qualitatifs suivants : les deux tiers de ce montant cible reposent sur des critères quantifiables de pondération équivalente basés sur l'atteinte de niveaux de chiffre d'affaires consolidé, de résultat opérationnel des activités, de bénéfice net par action et de flux de trésorerie opérationnels ; le solde repose sur des critères qualitatifs d'ordre managérial et stratégique. Le détail des critères qualitatifs a été préétabli de manière précise par le Conseil mais n'est pas rendu public pour des raisons de confidentialité.

Dans sa séance du 13 février 2019, le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des rémunérations, a arrêté le montant de la rémunération variable brute au titre de l'exercice 2018 à 978 000 euros.

Au titre de l'exercice 2019, lors de sa réunion du 13 février 2019, le Conseil d'administration a décidé d'accorder à David Meek une rémunération variable cible de 950 000 euros, dans une fourchette allant de 0 à 200 % (soit de 0 à 1 900 000 euros), sur la base des critères de performance quantifiables et qualitatifs suivants : les deux tiers de ce montant cible reposent sur des critères quantifiables de pondération équivalente basés sur la réalisation de niveaux de chiffre d'affaires net consolidé, de résultat opérationnel des activités, de bénéfice net par action pleinement dilué et de flux de trésorerie opérationnels ; le reste repose sur des critères qualitatifs de gestion, de stratégie et de Responsabilité Sociale (RSE). Le détail des critères qualitatifs a été préétabli de manière précise par le Conseil mais n'est pas rendu public pour des raisons de confidentialité.

La pondération, la variation possible et le pourcentage de réalisation des objectifs quantifiables et qualitatifs retenus par le Conseil d'administration sont les suivants :

	Nature	Pondération	Variation possible de la part	% de réalisation	Montant (en €)
Indicateurs de performance	Chiffre d'affaires consolidé	1/6	0 % à 200 %		
	Résultat opérationnel des activités	1/6	0 % à 200 %		
	Flux de trésorerie opérationnels	1/6	0 % à 200 %		
	Bénéfice net par action	1/6	0 % à 200 %		
Objectifs quantifiables		2/3	0 % à 200 %	91 %	576 333
Objectifs qualitatifs		1/3	0 % à 200 %	32 %	101 333
Totaux		100 %	0 % à 200 %	71 %⁽¹⁾	677 666⁽¹⁾

⁽¹⁾ Les montants sont arrondis.

Le versement des éléments de rémunération variable de David Meek est conditionné à l'approbation des éléments de rémunération versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre du même exercice par l'Assemblée générale annuelle à tenir en 2020 appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2019.

Rémunération variable pluriannuelle

David Meek n'a bénéficié d'aucune rémunération variable pluriannuelle.

Indemnité de compensation financière

David Meek n'a bénéficié d'aucune indemnité de compensation financière en 2019.

Actions de performance

Les dirigeants mandataires sociaux ainsi que certains cadres dirigeants du Groupe peuvent bénéficier de stock-options et/ou d'actions de performance dans le cadre des

plans approuvés et arrêtés chaque année par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des rémunérations.

Le Directeur général peut bénéficier de ces plans dont les caractéristiques sont décrites au paragraphe 5.6.1.3.2 du document d'enregistrement universel 2019.

Lors de sa réunion du 28 mai 2019, le Conseil d'administration a attribué à David Meek, au titre du plan d'actions de performance dépendant des performances de la Société, 11 730 actions, représentant 0,01 % du capital social.

Le détail de cette attribution est donné ci-après, voir section C.

Autres avantages

David Meek a bénéficié d'avantages du fait des conditions de l'exercice de ses fonctions chez Ipsen, notamment : un forfait de déménagement en France, une assistance pour l'établissement de ses déclarations fiscales personnelles, la prise en charge des frais de conseil raisonnablement encourus

dans le cadre de la finalisation des termes et conditions de son mandat, une voiture de fonction et un chauffeur, les frais de déplacement et d'hébergement professionnels encourus dans l'exercice de ses fonctions, une couverture santé dans le cadre d'une police d'assurance santé globale, et une couverture décès et invalidité dans le cadre du contrat de prévoyance du Groupe ou d'une police spécifique, une assurance responsabilité civile professionnelle des dirigeants et mandataires sociaux.

Indemnités, avantages et rémunérations susceptibles d'être attribués à David Meek à raison de la cessation de ses fonctions

Le détail de ces engagements est donné ci-dessous (voir section D).

C. Options de souscription et/ou d'achat d'actions et actions de performance attribuées à David Meek, Directeur général, jusqu'au 31 décembre 2019

Les dirigeants mandataires sociaux exécutifs et certains responsables du Groupe peuvent se voir attribuer des options et/ou actions de performance dans le cadre des plans approuvés et arrêtés chaque année par le Conseil d'administration sur proposition du Comité des rémunérations. Le nombre définitif d'options et/ou d'actions de performance

acquises dépendra de la réalisation des conditions de performance applicables.

a. Options de souscription et/ou d'achat d'actions attribuées à David Meek, Directeur général, jusqu'au 31 décembre 2019

Options de souscription ou d'achat d'actions attribuées durant l'exercice 2019 (tableau 4 des recommandations de l'AMF)

Aucune option n'a été attribuée au Directeur général, David Meek, durant l'exercice 2019.

Historique des options de souscription et/ou d'achat d'actions Ipsen attribuées (tableau 8 des recommandations de l'AMF)

Pour plus d'informations sur les options de souscription ou d'achat d'actions, voir le tableau 8, section 5.6.1.3.1 du document d'enregistrement universel 2019.

Le Directeur général, David Meek, ne détient pas d'options Ipsen.

Options de souscription ou d'achat d'actions levées durant l'exercice 2019 (tableau 5 des recommandations de l'AMF)

Aucune option n'a été levée par le Directeur général, David Meek, durant l'exercice 2019.

b. Actions de performance attribuées à David Meek, Directeur général, jusqu'au 31 décembre 2019

Actions gratuites de performance attribuées durant l'exercice 2019 (tableau 6 des recommandations de l'AMF)

	Date du plan	Nombre d'actions de performance attribuées	Valorisation des actions (par action) ⁽¹⁾	Valorisation des actions ⁽¹⁾	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance
David Meek Directeur général	28/05/2019	11 730 ⁽²⁾	112,10 €	1 314 933 €	29/05/2022	29/05/2022	Oui

⁽¹⁾ Valeur des actions lors de leur attribution. Pour d'autres informations, voir la note 5 des états financiers consolidés. Le montant global de la valorisation des actions attribuées figure dans le tableau 1 ci-dessus.

⁽²⁾ Attribution soumise à des conditions de performance, représentant 0,01 % du capital social au 28 mai 2019.

Le Conseil a constaté que la condition de présence attachée aux 20 960 actions de performance non encore acquises et attribuées à David Meek au titre des plans en date du 30 mai 2018 et du 28 mai 2019 ne sera plus satisfaite à compter de la date de son départ de la Société. En conséquence, David Meek perdra tous droits au titre desdits plans. David Meek conservera ses droits au titre des actions de performance déjà acquises et non cédées (à savoir 15 141 actions de performance attribuées au titre des plans 2016 et 2017).

En vertu de l'autorisation de l'Assemblée générale mixte du 30 mai 2018 (15^{ème} résolution extraordinaire), le Conseil d'administration qui s'est tenu après l'Assemblée générale du 28 mai 2019 avait décidé, sur proposition du Comité des rémunérations, d'attribuer 11 730 actions de performance (correspondant à 100 % de la performance attendue) à David Meek, Directeur général d'Ipsen.

L'acquisition définitive de ces actions de performance était soumise à des conditions de présence et de performance qui auraient été évaluées à l'issue d'une période d'acquisition de 3 ans à compter de la date d'attribution. Les actions ainsi acquises n'étaient pas soumises à une période de conservation.

- 1/3 du nombre d'actions attribuées soumis à une condition de performance externe au Groupe Ipsen, mesurée par rapport à l'évolution de l'action Ipsen au sein de l'indice de référence STOXX 600 TMI Healthcare (l'« Indice »).
- 1/3 du nombre d'actions attribuées soumis à une condition de performance interne au Groupe Ipsen,

évaluée par rapport à un objectif de résultat opérationnel des activités.

- 1/3 du nombre d'actions attribuées soumis à une condition de performance interne au Groupe Ipsen, évaluée par rapport aux ventes cumulées de Clementia de 2019 à 2021.

La moyenne de réalisation de ces 3 critères déterminerait le pourcentage total du nombre d'actions à acquérir par le bénéficiaire.

Conformément à la politique de rémunération du Directeur général approuvée par les actionnaires lors de l'Assemblée générale du 28 mai 2019 dans sa onzième résolution ordinaire, le Conseil d'administration a décidé que le Directeur général devait conserver, jusqu'à la fin de son mandat, un nombre d'actions équivalent à 20 % de la plus-value nette qui serait réalisée lors de la vente des actions de performance.

Historique des actions de performance attribuées

Le Conseil du 17 décembre 2019 a constaté que la condition de présence attachée aux 20.960 actions de performance non encore acquises et attribuées à David Meek au titre des plans en date du 30 mai 2018 et du 28 mai 2019 n'a pas été satisfaite à compter du 31 décembre 2019. En conséquence, David Meek a perdu tous droits au titre desdits plans.

David Meek conservera ses droits au titre des actions de performance déjà acquises et non cédées (à savoir 15 141 actions de performance attribuées au titre des plans 2016 et 2017).

Le tableau ci-dessous décrit, au 31 décembre 2019, l'ensemble des actions de performance attribuées au Directeur général. Pour plus de détails, voir Tableau 10, section 5.6.1.3.2 du document d'enregistrement universel 2019.

Mandataire social	Date d'attribution	Nombre d'actions attribuées	Date d'acquisition définitive	Date de disponibilité	Nombre d'actions à conserver
David Meek Directeur général	29/07/2016	10 021 ⁽¹⁾	30/07/2018	30/07/2020 ⁽²⁾ (pour 50 % des actions)	20 % de la plus- value nette d'acquisition
	29/03/2017	13 365 ⁽¹⁾	30/03/2019	30/03/2021 ⁽³⁾ (pour 50 % des actions)	
	30/05/2018	9 230 ⁽¹⁾	31/05/2020 (pour 50 % des actions)	31/05/2020 (pour 50 % des actions)	
			31/05/2021 (pour 50 % des actions)	31/05/2021 (pour 50 % des actions)	
28/05/2019	11 730 ⁽¹⁾⁽⁴⁾	29/05/2022	29/05/2022		
Totaux		44 346 ^{(4)(*)}			

⁽¹⁾ Sous réserve des conditions de performance, voir les sections ci-dessus et ci-dessous.

⁽²⁾ 50 % des actions ont été mises à disposition le 30 juillet 2018.

⁽³⁾ 50 % des actions seront disponibles le 30 mars 2019.

⁽⁴⁾ Le 17 décembre 2019, le Conseil d'administration a reconnu que les conditions de présence pour les actions de performance non encore acquises attribuées à David Meek dans le cadre des plans d'actions de performance datés du 30 mai 2018 et du 28 mai 2019, ne sont plus remplies à compter de la date à laquelle David Meek quitte la Société.

^(*) Environ 0,05 % du capital social, au 31 décembre 2019.

Lors de sa séance du 30 mai 2018, sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration a décidé d'octroyer à David Meek, Directeur général, 9 230 actions, sous forme d'actions de performance au sens de l'article L.225-197-1 du Code de commerce.

L'acquisition définitive des actions de performance était soumise à une condition de présence au sein de l'entreprise. Le nombre définitif d'actions de performance acquises dépendrait de la réalisation des conditions de performance applicables qui serait évaluée annuellement en comparant le niveau cible à la performance réalisée par la Société lors du premier et du second exercices servant de référence au plan. Chacune des conditions s'apprécie sur une échelle de 0 à 250 %.

Les conditions de performance reposaient, pour un tiers du nombre d'actions octroyées, sur un critère interne basé sur le résultat courant opérationnel du Groupe, pour le deuxième tiers sur un critère interne basé sur des revenus spécifiques et pour le dernier tiers sur un critère externe basé sur la performance du cours de bourse de l'action de la Société par rapport à l'indice STOXX 600 TMI Health Care. Les détails de ces critères de performance internes et externes ainsi que le niveau de réalisation (attendu et atteint), qui ont été arrêtés par le Conseil d'administration de façon précise, ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité. Compte tenu de la performance attendue (à savoir 100 %), le nombre d'actions de performance attribuées a été ajusté en conséquence. Ces actions de performance étaient soumises à une période d'acquisition de 2 ans à compter de la date d'attribution et 50 % des actions ainsi acquises sont soumises à une période de conservation de 2 ans.

Le 29 mars 2017, sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration a décidé d'octroyer à David Meek, Directeur général, 13 365 actions, sous forme d'actions de performance au sens de l'article L.225-197-1 du Code de commerce.

L'acquisition définitive des actions de performance était soumise à une condition de présence au sein de l'entreprise. Le nombre définitif d'actions de performance acquises dépendait de la réalisation des conditions de performance applicables qui sera évaluée annuellement en comparant le niveau cible à la performance réalisée par la Société lors du premier et du second exercices servant de référence au plan. Chacune des conditions s'appréciait sur une échelle de 0 à 250 %.

Les conditions de performance reposaient, pour un tiers du nombre d'actions octroyées, sur un critère interne basé sur le résultat courant opérationnel du Groupe, pour le deuxième tiers sur un critère interne basé sur des revenus spécifiques et pour le dernier tiers sur un critère externe basé sur la performance du cours de bourse de l'action de la Société par rapport à l'indice STOXX 600 TMI Health Care. Les détails de ces critères de performance internes et externes ainsi que le niveau de réalisation (attendu et atteint), qui ont été arrêtés par le Conseil d'administration de façon précise, ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité. Compte tenu de la performance attendue (à savoir 100 %), le nombre d'actions de performance attribuées a été ajusté en conséquence. Ces actions de performance ont été soumises à une période d'acquisition de 2 ans à compter de la date d'attribution et 50 % des actions ainsi acquises sont soumises à une période de conservation de 2 ans.

Le 29 juillet 2016, sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration a décidé d'octroyer à David Meek, Directeur général, 10 021 actions, sous forme d'actions de performance au sens de l'article L.225-197-1 du Code de commerce. Ce nombre d'actions a été calculé sur une base *pro rata temporis*.

Les conditions de performance reposaient, pour la moitié des actions attribuées, sur un critère interne basé sur le résultat opérationnel courant et, pour l'autre moitié, sur un critère externe basé sur la performance relative du cours de l'action Ipsen par rapport à celle des autres sociétés qui font partie de l'indice STOXX TMI 600 Health Care. Les détails de ces critères de performance internes et externes ainsi que le niveau de réalisation (attendu et atteint), qui ont été arrêtés par le Conseil d'administration de façon précise, ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité. En cas de dépassement de la performance attendue (à savoir 100 %), le nombre d'actions de performance livrées sera ajusté corrélativement. Ces actions de performance sont soumises à une période d'acquisition de 2 ans à compter de la date d'attribution et 50 % des actions ainsi acquises seront soumises à une période de conservation de 2 ans.

Conformément aux dispositions de l'article L.225-197-1 du Code de commerce, le Conseil d'administration, dans ses séances du 29 juillet 2016, du 29 mars 2017, du 30 mai 2018 et du 28 mai 2019, avait arrêté pour le Directeur général les règles

relatives à la conservation d'actions issues des actions gratuites de performance attribuées en fixant un nombre d'actions à conserver correspondant à 20 % de la plus-value nette d'acquisition qui serait dégagée lors de la cession des actions gratuites attribuées jusqu'à la cessation de ses fonctions de Directeur général.

David Meek avait pris un engagement formel de ne pas recourir à des opérations de couverture sur les actions de performance qui lui ont été attribuées gratuitement et ce jusqu'à la fin de la période de conservation fixée par le Conseil d'administration de la Société.

Actions gratuites de performance devenues disponibles au cours de l'exercice 2019 (tableau 7 des recommandations de l'AMF)

David Meek conserve ses droits au titre des actions de performance déjà acquises et non cédées, à savoir

14 472 actions de performance attribuées au titre du plan du 29 mars 2017. Au cours de l'exercice 2019, 50 % des actions de performance attribuées au Directeur général sont devenues disponibles.

Pour plus de détails, voir Tableau 10, section 5.6.1.3.2 du document d'enregistrement universel 2019.

Mandataire social	Date d'attribution	Nombre d'actions devenant disponibles
David Meek Directeur général	29/03/2017	7 236 ⁽¹⁾

⁽¹⁾ Attribution soumise à des conditions de performance.

D. Synthèse des engagements pris en faveur de David Meek, Directeur général, jusqu'au 31 décembre 2019 (tableau 11 des recommandations de l'AMF)

	Contrat de travail		Régime de retraite supplémentaire		Indemnités ou avantages accordés ou à accorder à raison de la cessation ou du changement de fonctions		Indemnités relatives à une clause de non-concurrence	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
David Meek Directeur général		X	X		X		X	

Contrat de travail

David Meek, Directeur général jusqu'au 31 décembre 2019, n'avait pas de contrat de travail.

Régime de retraite supplémentaire

David Meek, Directeur général, bénéficie potentiellement du régime de retraite supplémentaire à prestations définies en vigueur au sein de la Société conformément à la décision du Conseil d'administration du 8 juillet 2016. Ce régime couvre plus généralement les cadres de la Société.

Le bénéfice du régime est conditionné à :

- une ancienneté minimale de 5 ans,
- la liquidation de la retraite de Sécurité sociale à taux plein,
- la cessation de toute activité professionnelle au sein de la Société au moment de la liquidation des retraites de base et complémentaires.

Le droit est toutefois maintenu en cas de bénéfice d'une préretraite ou de licenciement après l'âge de 55 ans sous réserve d'une non-reprise d'activité professionnelle ou en cas de classement en invalidité de 2^e ou 3^e catégorie.

En outre, en cas de décès du bénéficiaire pendant la retraite, le droit potentiel à une pension de réversion est maintenu.

Conformément à l'article L.225-42-1 du Code de commerce, le bénéfice de ce régime de retraite supplémentaire est soumis à une condition de performance, à savoir le maintien du niveau de la marge opérationnelle des activités du Groupe au cours des trois années précédant le départ à un seuil minimum de 20 %.

La rente est calculée au taux de 0,6 % par année d'ancienneté, sur la partie de la rémunération de référence inférieure à 8 fois le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) et au taux de 1 % sur la partie de la rémunération de référence supérieure à 8 fois le PASS.

La rémunération de référence est la moyenne de rémunération totale brute temps plein perçue (bonus compris) au cours des 36 derniers mois précédant la date de fin de contrat et/ou de mandat social. Sont exclus les indemnités de rupture, les remboursements de frais, ainsi que la participation et l'intéressement.

L'ancienneté prise en compte est plafonnée à 40 ans.

Des modalités de réversion sont prévues au règlement.

Le montant des rentes annuelles qui seraient dues aux bénéficiaires ne pourrait en aucun cas être supérieur à 45 % de leurs rémunérations de base et variables.

Les droits potentiels sont financés par des primes non individualisables versées à un organisme assureur. Ces primes sont déductibles de l'assiette de l'impôt sur les sociétés et soumises à la contribution prévue à l'article L.137-11, I, 2^e a) du Code de la Sécurité sociale au taux de 24 %.

Compte-tenu du fait qu'une condition d'ancienneté de 5 ans est prévue par le règlement pour bénéficier de ce plan, si David Meek avait dû liquider sa retraite au 1^{er} janvier 2019, la rente qui lui aurait été servie par le dispositif aurait été nulle.

En outre, comme le régime à prestations définies est fermé le 30 juin 2019, le montant potentiel des droits aurait été basé sur l'obligation de prestations projetées cristallisée dans ce cas.

Il est rappelé que le régime de retraite supplémentaire à prestations définies dont bénéficiait David Meek a été fermé avec effet au 30 juin 2019 et, du fait de son départ, celui-ci n'a bénéficié d'aucun droit à ce titre.

David Meek bénéficiait par ailleurs depuis le 1^{er} juillet 2019 du régime collectif additionnel obligatoire de retraite supplémentaire à cotisations définies dont bénéficiaient les cadres dirigeants du Groupe, tel qu'indiqué ci-dessus, et serait en droit de percevoir, lors de son départ en retraite, une

rente calculée sur les sommes versées au titre de son mandat en 2019 à compter du 1^{er} juillet 2019, date de mise en place dudit régime à cotisations définies.

Le niveau de rente estimé au titre de ces cotisations serait de 2 022 euros par an s'il prenait sa retraite à l'âge de 62 ans. La cotisation afférente à la rémunération variable de David Meek, au titre de 2019, génèrera une cotisation retraite supplémentaire versée en 2020.

Indemnités ou avantages attribués ou susceptibles d'être attribués à raison de la cessation de ses fonctions au sein du Groupe

Lors de sa réunion du 8 juillet 2016, le Conseil d'administration a décidé d'octroyer à David Meek, Directeur général, le bénéfice d'une indemnité de départ dont les conditions d'attribution sont conformes aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, à savoir : une indemnité qui ne sera due qu'en cas de départ contraint au sens du Code AFEP-MEDEF, égale à 24 mois de rémunération brute (base et variable), dont l'octroi sera subordonné au maintien de la marge opérationnelle courante du Groupe au cours des trois années précédant le départ à un seuil minimum de 15 %, et incluant, à hauteur de 50 % de son montant, celui dû au titre de l'engagement de non-concurrence.

Lors de sa réunion du 28 mai 2019, le Conseil d'administration a décidé de modifier les conditions dans lesquelles David Meek pourrait bénéficier d'une indemnité de départ, conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, à savoir :

- une indemnité qui ne sera accordée qu'en cas de départ contraint au sens du Code AFEP-MEDEF,
- d'un montant correspondant à 24 mois de rémunération brute (base annuelle et variable) versée au titre de ses fonctions de Directeur général,
- dont l'attribution est subordonnée au maintien de la marge opérationnelle courante du Groupe à un taux d'au moins 15 % pour 2017 et 2018, et, à partir de 2019 et pour les années suivantes, au maintien de la marge opérationnelle des activités du Groupe à un taux d'au moins 20 %, et
- incluant, à hauteur de 50 % de son montant, celui dû au titre de l'engagement de non-concurrence de David Meek.

Lors de sa réunion du 17 décembre 2019, le Conseil d'administration a constaté que les conditions de versement de l'indemnité de départ dont était susceptible de bénéficier David Meek n'étaient pas remplies dès lors que le départ de

ce dernier est volontaire. Aucune indemnité de départ ne lui est donc allouée.

Indemnités relatives à une clause de non-concurrence

Le Conseil d'administration du 17 décembre 2019 a constaté que David Meek a souscrit, le 8 juillet 2016, un engagement de non concurrence en vertu duquel celui-ci s'est interdit pendant une durée de 24 mois suivant la date de son départ effectif, d'exercer ou de participer d'un point de vue opérationnel (y compris en tant que consultant), sur le territoire de l'Espace Économique Européen et/ou l'Amérique du Nord, à une activité portant sur le développement et/ou la commercialisation de produits appartenant à la même classe thérapeutique (source IMS-Health) que l'un des trois premiers produits du groupe Ipsen en termes de chiffre d'affaires généré ou d'importance stratégique et celle de tout produit acquis par la Société, entre le 1^{er} janvier 2016 et la date de son départ effectif, pour une contrepartie financière supérieure à 300 millions d'euros. David Meek a également souscrit vis-à-vis de la Société, pour une période de 36 mois suivant la date de son départ effectif, un engagement de prévention de certaines situations de conflits d'intérêts.

Le Conseil, ayant estimé qu'il était dans l'intérêt de la Société de bénéficier de cette protection, a également vérifié que la nouvelle fonction que devait assumer David Meek était conforme à l'interdiction précitée.

L'indemnité due par la Société au titre de l'engagement de non-concurrence a été fixée à 2 071 000 euros, correspondant à une année de rémunération brute (fixe et variable à court terme), sur la base de la moyenne des rémunérations versées à David Meek au titre des deux derniers exercices.

La rémunération de David Meek était pleinement conforme à la politique de rémunération de la Société. Sa rémunération totale se composait d'un salaire de base annuel, d'une rémunération variable liée aux performances du Groupe et aux objectifs individuels, d'un nombre d'actions de performance attribuées par l'Assemblée générale des actionnaires sur proposition du Comité des rémunérations et d'un avantage en nature relatif à sa voiture.

Directeur général par intérim, Aymeric Le Chatelier

Il est rappelé qu'Aymeric Le Chatelier a pris ses fonctions de Directeur général par intérim à compter du 1^{er} janvier 2020. En conséquence, il n'est pas concerné par les résolutions soumises à l'Assemblée Générale à tenir en 2020.

Les informations relatives aux éléments de rémunération concernant Aymeric Le Chatelier sont disponibles sur le site internet de la Société, www.ipsen.com.

Annexe 4 – Rémunérations versées ou attribuées en 2019 (article L.225-100 III du Code de commerce)

Concernant Monsieur Marc de Garidel			
Éléments de la rémunération de Marc De Garidel, Président du Conseil d'administration, soumis au vote	Montants versés au cours de l'exercice écoulé	Montants attribués au titre de l'exercice écoulé ou valorisation comptable	Présentation
Rémunération fixe 2019	600 000 €	600 000 €	Rémunération fixe

Concernant Monsieur David Meek			
Éléments de la rémunération de David Meek, Directeur général jusqu'au 31 décembre 2019, soumis au vote	Montants versés au cours de l'exercice écoulé	Montants attribués au titre de l'exercice écoulé	Présentation
Rémunération fixe 2019	950 000 €	950 000 €	Évolution de la rémunération fixe tenant compte des éléments de marché. Cf. paragraphe Rémunération David Meek 5.4.2.3 du document d'enregistrement universel 2019
Rémunération variable annuelle 2019	978 000 € (Approuvé par l'Assemblée générale du 28 mai 2019)	677 666 € (Montant à verser après approbation de l'Assemblée générale sous condition de son vote favorable)	<p>Mention de la rémunération variable annuelle versée au cours de l'exercice écoulé y compris, le cas échéant, la partie différée afférente à un ou plusieurs exercices antérieurs.</p> <p>Montant attribué au titre de l'exercice écoulé avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Des critères quantifiables pour 2/3 et des critères qualitatifs (1/3) ont concouru à l'établissement de cette rémunération variable • Le pourcentage maximum de la rémunération fixe que peut représenter la rémunération variable : 100 % • Le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des rémunérations du 13 février 2019 a fixé, au regard de la réalisation des critères préétablis, le montant de la rémunération variable annuelle du Directeur général pour 2018 à 978 000 €. Ce montant a été payé après l'Assemblée générale de mai 2019 approuvant les montants des éléments de rémunération à payer ou attribuer à David Meek pour son mandat au titre de l'année précédente. • Voir le paragraphe B ci-dessus page 39 et la section 5.4.2.3 du document d'enregistrement universel 2019.

Éléments de la rémunération de David Meek, Directeur général jusqu'au 31 décembre 2019, soumis au vote	Montants versés au cours de l'exercice écoulé	Montants attribués au titre de l'exercice écoulé	Présentation
Options d'actions, actions de performance ou tout autre avantage de long terme (BSA...)		<p>1 314 933 € (Valorisation comptable des actions de performance attribués au titre de l'exercice écoulé)</p>	<p>11 730 actions ont été attribuées représentant 0,01 % du capital social.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1/3 du nombre d'actions attribuées sera soumis à une condition de performance externe au Groupe Ipsen, mesurée par rapport à l'évolution de l'action Ipsen au sein de l'indice de référence STOXX 600 TMI Healthcare. • 1/3 du nombre d'actions attribuées sera soumis à une condition de performance interne au Groupe Ipsen, évaluée par rapport à un objectif de résultat opérationnel des activités. • 1/3 du nombre d'actions attribuées sera soumis à une condition de performance interne au Groupe Ipsen, évaluée par rapport aux ventes cumulées de Clementia de 2019 à 2021. <p>La moyenne de réalisation de ces trois critères déterminera le pourcentage total du nombre d'actions à acquérir par le bénéficiaire.</p> <p>Voir le paragraphe C page 39 ci-dessus et la section 5.4.2.3 du document d'enregistrement universel 2019.</p> <p>Il est précisé que David Meek a perdu tous droits au titre de ce plan.</p>
Avantages de toute nature	8 049 €	8 049 €	Voiture de fonction
Indemnité de non-concurrence		2 071 000 €	<p>Le Conseil d'administration a reconnu que David Meek a accepté, le 8 juillet 2016, certains engagements de non-concurrence.</p> <p>Le Conseil, ayant estimé qu'il était dans l'intérêt de la Société de bénéficier de cette protection, a également vérifié que la nouvelle fonction que doit assumer David Meek est conforme à l'interdiction susmentionnée.</p> <p>L'indemnité due par la Société au titre de cet engagement de non-concurrence a été fixée à 2 071 000 euros, correspondant à une année de rémunération brute (fixe et variable à court terme), sur la base de la moyenne des rémunérations versées à David Meek au titre des deux derniers exercices.</p> <p>Rappel de la date de décision du Conseil : 17 décembre 2019</p>