

RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION SUR LES PROJETS DE RÉOLUTIONS SOUMIS À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE MIXTE DU 27 MAI 2021

Le Conseil d'administration convoque les actionnaires en Assemblée générale mixte le 27 mai 2021, afin de rendre compte de l'activité de la Société au cours de l'exercice social clos le 31 décembre 2020 et soumettre à leur approbation les projets de résolutions suivants :

■ Approbation des comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2020 et affectation du résultat (Résolutions 1 à 3 à titre ordinaire)

Les premières résolutions 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 2020, font ressortir un bénéfice de 278 922 413,42 euros.

Les comptes consolidés, au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2020, font ressortir un bénéfice (part du Groupe) de 547 986 milliers d'euros.

Les commentaires détaillés sur les comptes annuels sociaux et consolidés figurent dans le Document d'enregistrement universel 2020.

La **troisième résolution** a pour objet de décider l'affectation du résultat et la fixation du dividende au titre de l'exercice 2020.

Conformément aux dispositions de l'article 243 bis du Code Général des Impôts, l'Assemblée constate qu'il lui a été rappelé qu'au titre des trois derniers exercices les distributions ont été les suivantes :

Au titre de l'exercice	Revenus éligibles à la réfaction		Revenus non éligibles à la réfaction
	Dividendes	Autres revenus distribués	
2017	83 782 308,00 €* soit 1,00 € par action	-	-
2018	83 808 761,00 €* soit 1,00 € par action**	-	-
2019	-	-	83 814 526,00 €* soit 1,00 € par action***

* Incluant le montant du dividende ou de la distribution correspondant aux actions autodétenues non versé et affecté au report à nouveau ou sur le poste sur lequel la distribution a été prélevée.

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

*** Distribution prélevée sur le poste « Primes d'émission » à hauteur de 83 814 526 €.

■ Conventions réglementées (Résolution 4 à titre ordinaire)

À titre préalable, il est rappelé que seules les conventions nouvelles conclues au cours du dernier exercice clos sont soumises à la présente Assemblée.

Il est précisé qu'il n'existe pas de convention nouvelle de la nature de celles visées aux articles L.225-38 et suivants du Code de commerce. Il est demandé par cette résolution d'en prendre acte purement et simplement (**quatrième résolution**).

L'absence de telles conventions est également mentionnée dans le rapport spécial des commissaires aux comptes y afférent qui sera présenté en Assemblée et qui figure dans le Document d'enregistrement universel 2020 de la Société.

Le Conseil d'administration propose à l'Assemblée générale d'affecter le résultat de l'exercice clos le 31 décembre 2020 de la manière suivante :

- Au dividende : 83 814 526 euros ;
- Au report à nouveau : 195 107 887,42 euros.

Ainsi, le montant du dividende brut global revenant à chaque action serait fixé à 1,00 euro.

Le détachement du coupon interviendrait le 31 mai 2021 et le paiement du dividende serait effectué le 2 juin 2021.

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 2020, le montant global des dividendes serait ajusté en conséquence et le montant affecté au compte de report à nouveau serait déterminé sur la base des dividendes effectivement mis en paiement.

Lorsqu'il est versé à des personnes physiques domiciliées fiscalement en France, le dividende est soumis, soit, à un prélèvement forfaitaire unique sur le dividende brut au taux forfaitaire de 12,8 % (article 200 A du Code général des impôts), soit, sur option expresse, irrévocable et globale du contribuable, à l'impôt sur le revenu selon le barème progressif après notamment un abattement de 40 % (articles 200 A, 13 et 158 du Code général des impôts). Le dividende est par ailleurs soumis aux prélèvements sociaux au taux de 17,2 %.

■ Administrateurs (Résolutions 5 à 9 à titre ordinaire)

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

- renouveler le mandat de Monsieur Antoine Flochel en qualité d'administrateur, pour une durée de quatre ans, expirant à l'issue de l'Assemblée générale à tenir en 2025 appelée à statuer sur les comptes de l'exercice écoulé (**cinquième résolution**).

Monsieur Antoine Flochel, administrateur d'Ipsen SA depuis 2005, est Vice-Président du Conseil d'administration, Président du Comité des rémunérations et membre du Comité d'innovation et de développement – Médecine de Spécialité.

Compte tenu de son implication dans les travaux du Conseil d'administration et des deux Comités spécialisés dont il est membre, dont un en qualité de Président, ainsi que de l'assiduité dont il a témoigné, avec un taux de présence de 100 % pour les réunions du Conseil d'administration et pour les deux Comités dont il est membre, il est proposé de renouveler le mandat de Monsieur Antoine Flochel en qualité d'administrateur. Cette proposition tient également compte de sa connaissance de la Société et de l'environnement dans lequel elle opère, de sa maîtrise des sujets financiers et de gouvernance, dont ceux relatifs à la rémunération des dirigeants.

Le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des nominations et après avis du Comité d'Éthique et de la gouvernance, considère que Monsieur Antoine Flochel ne peut être qualifié 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 brochure de convocation et dans le Document d'enregistrement universel 2020.

- renouveler le mandat de Madame Margaret Liu en qualité d'administrateur, pour une durée de quatre ans, expirant à l'issue de l'Assemblée générale à tenir en 2025 appelée à statuer sur les comptes de l'exercice écoulé (**sixième résolution**).

Madame Margaret Liu, administrateur d'Ipsen SA depuis 2017, est Présidente du Comité d'éthique et de la gouvernance et membre du Comité d'innovation et de développement – Médecine de spécialité.

Compte tenu de l'implication dans les travaux du Conseil d'administration de la Société et des deux Comités spécialisés dont elle est membre, dont un en qualité de Présidente, ainsi que de l'assiduité dont elle a témoigné, avec un taux de présence qui s'établit à 95 % pour les réunions du Conseil d'administration et à 100 % pour les deux Comités dont elle est membre, il est proposé de renouveler le mandat de Madame Margaret Liu. Cette proposition tient également compte de sa maîtrise des domaines de la santé et des vaccins, de son expérience scientifique professionnelle et académique, et des sujets de gouvernance, dans un contexte international.

Le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des nominations et après avis du Comité d'Éthique et de la gouvernance, considère que Madame Margaret Liu 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 brochure de convocation et dans le Document d'enregistrement universel 2020.

- renouveler le mandat de Madame Carol Stuckley, en qualité d'administrateur, pour une durée de quatre ans, expirant à l'issue de l'Assemblée générale à tenir en 2025 appelée à statuer sur les comptes de l'exercice écoulé (**septième résolution**).

Madame Carol Stuckley, administrateur d'Ipsen SA depuis 2017, est Présidente du Comité d'audit et membre du Comité des rémunérations.

Compte tenu de son implication dans les travaux du Conseil d'administration de la Société et des deux Comités spécialisés dont elle est membre dont un en qualité de Présidente, et de l'assiduité dont elle a témoigné, avec un taux de présence qui s'établit à 100 % pour les

réunions du Conseil d'administration ainsi que pour les deux Comités dont elle est membre, il est proposé de renouveler le mandat de Madame Carol Stuckley en qualité d'administrateur. Cette proposition tient également compte de ses connaissances en matière financière, d'audit et de fusions-acquisitions (telle que requise pour le Comité d'audit), ainsi que de son expérience professionnelle au sein de sociétés et groupes pharmaceutiques internationaux.

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 Stuckley 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 brochure de convocation et dans le Document d'enregistrement universel 2020.

- ratifier la nomination, faite à titre provisoire par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 28 mai 2020, aux fonctions d'administrateur de Monsieur David Loew, en remplacement de Monsieur David Meek, démissionnaire. En conséquence, Monsieur David Loew exercerait ses fonctions pour la durée du mandat de son prédécesseur restant à courir, soit jusqu'à l'issue de la présente Assemblée générale (**huitième résolution**). Nous vous proposons par ailleurs de renouveler le mandat de Monsieur David Loew, en qualité d'administrateur, pour une durée de quatre ans, expirant à l'issue de l'Assemblée générale à tenir en 2025 appelée à statuer sur les comptes de l'exercice écoulé (**neuvième résolution**).

Monsieur David Loew est Invité permanent du Comité d'innovation et de développement – Médecine de Spécialité et du Comité d'innovation et de développement – Santé Familiale depuis le 28 mai 2020. Il est également Directeur général de la Société depuis le 1^{er} juillet 2020.

Compte tenu de son implication dans les travaux du Conseil d'administration de la Société et de l'assiduité dont il a témoigné depuis sa prise de fonctions avec un taux de présence de 100 % aux réunions du Conseil, de son expérience professionnelle internationale dans le domaine pharmaceutique et de sa maîtrise des sujets financiers et de gouvernance, il est proposé de ratifier la nomination de Monsieur David Loew 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 Monsieur David Loew ne peut être qualifié 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 brochure de convocation et dans le Document d'enregistrement universel 2020.

Informations concernant le Conseil d'administration :

- Les taux de participation individuels de l'ensemble des administrateurs sont détaillés dans le Document d'enregistrement universel 2020. Sur l'exercice 2020, le taux de présence des administrateurs aux réunions du Conseil a été de 98 %.
- 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 de 33 %. 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 de 42 %, en conformité avec la loi.
- L'âge moyen serait maintenu à 58 ans.
- Le taux d'internationalisation du Conseil serait maintenu à 50 % avec 5 nationalités différentes représentées.

■ Rémunération des mandataires sociaux (Résolutions 10 à 16 à titre ordinaire)

Conformément aux dispositions de l'article L.22-10-8 du Code de commerce, il est proposé à l'Assemblée (**dixième à douzième 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 du Président du Conseil, du Directeur général et/ou de tout autre dirigeant mandataire social exécutif et des membres du Conseil d'administration, est présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise, figurant dans le Document d'enregistrement universel 2020, section 5.4.1.3 et figure en Annexe 2 de la brochure de convocation.

Approbation des informations relatives à la rémunération des mandataires sociaux visées au I de l'article L.22-10-9 du Code de commerce

Conformément aux dispositions de l'article L.22-10-34 I 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.22-10-9 du Code de commerce, présentées dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise, figurant dans le Document d'enregistrement universel 2020, section 5.4.2.1 et en Annexe 3 de la brochure de convocation (**treizième 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 (**quatorzième résolution**).

Les tableaux reprenant les éléments individuels de rémunération 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 Aymeric Le Chatelier, Directeur Général du 1^{er} janvier 2020 au 30 juin 2020

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 Aymeric Le Chatelier, Directeur Général

par interim du 1^{er} janvier 2020 au 30 juin 2020 (**quinzième résolution**).

Les tableaux reprenant les éléments individuels de rémunération 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 Loew, Directeur Général depuis le 1^{er} juillet 2020

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 Loew, Directeur Général depuis le 1^{er} juillet 2020 (**seizième résolution**).

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

■ Rachat par la Société de ses propres actions et, le cas échéant, annulation de ces actions (Résolutions 17 à titre ordinaire et 18 à titre extraordinaire)

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.22-10-62 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 déléguer, 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 d'un nombre maximal d'actions ne pouvant représenter plus de 10 % du nombre d'actions composant le capital social au jour de la présente assemblée, 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 29 mai 2020 dans sa dix-septième 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 dans le cadre d'une opération de fusion, de scission ou d'apport 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 (en ce compris les groupements d'intérêt économique et sociétés liés) 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, sous réserve de l'autorisation à conférer par la présente Assemblée Générale des actionnaires dans sa dix-huitième résolution à caractère extraordinaire.

Ces achats, cessions, transferts ou échanges d'actions pourraient être opérés par tous moyens, notamment sur le marché ou hors marché, ou sur des systèmes multilatéraux de négociations ou auprès d'internalisateurs systématiques, ou de gré à gré, y compris par voie d'acquisition ou de cession de blocs d'actions, et à tout moment 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.

Autorisation à donner au Conseil d'administration en vue d'annuler les actions rachetées par la Société dans le cadre du dispositif de l'article L.22-10-62 du Code de commerce

Aux termes de la **dix-huitième résolution** à titre extraordinaire, il est proposé d'autoriser, pour une durée de 24 mois et avec faculté de délégation, le Conseil d'administration à annuler, sur ses seules décisions, en une ou plusieurs fois, dans la limite de 10 % du capital calculé au jour de la décision d'annulation, déduction faite des éventuelles actions annulées au cours des 24 derniers mois précédents, les actions que la société détient ou pourra détenir par suite des rachats réalisés dans le cadre de l'article L.22-10-62 du Code de commerce, ainsi qu'à réduire le capital social à due concurrence conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Des informations détaillées sur les opérations de rachat d'actions et d'annulation d'actions effectuées en 2020 figurent dans le Document d'enregistrement universel 2020.

■ Délégations et autorisations au Conseil d'administration (Résolutions 19 à 26 à titre extraordinaire)

Le Conseil d'administration souhaite pouvoir disposer des délégations nécessaires pour procéder s'il le juge utile à toutes émissions qui pourraient s'avérer nécessaires dans le cadre du développement des activités de la Société. C'est la raison pour laquelle il est demandé aux actionnaires de bien vouloir renouveler les délégations et autorisations dont il disposait et qui arriveront prochainement à échéance, dans les conditions présentées ci-après. Le tableau des délégations de compétence et autorisations adoptées par

l'Assemblée générale lors de ses réunions du 28 mai 2019 et 29 mai 2020 figure dans le Document d'enregistrement universel 2020 en page 262.

Les délégations proposées seraient suspendues en période d'offre publique visant les titres de la Société initiée par un tiers, à l'exception de la délégation relative aux Plans d'épargne entreprise (vingt-cinquième résolution) et de de l'autorisation d'octroyer des stock-options (vingt-sixième résolution).

Délégation de compétence pour augmenter le capital par incorporation de réserves, bénéfices et/ou primes

L'Assemblée générale du 28 mai 2019 a conféré une délégation permettant au Conseil d'administration d'augmenter le capital par incorporation de réserves, bénéfices et/ou primes. Le Conseil d'administration n'a pas fait usage de cette délégation.

Néanmoins, cette délégation venant à expiration, le Conseil d'administration propose à l'Assemblée générale, aux termes de la **dix-neuvième résolution**, de la renouveler pour une période de 26 mois afin de donner la possibilité au Conseil d'administration d'augmenter le capital, en une ou plusieurs fois, aux époques et selon les modalités qu'il déterminera, par incorporation de réserves, bénéfices et/ou primes et par l'émission et l'attribution gratuite d'actions et/ou par élévation du nominal des actions ordinaires existantes, ou de la combinaison de ces deux modalités.

Les augmentations de capital effectuées en vertu de cette délégation ne devraient pas excéder un plafond maximum de 20 % du capital social au jour de l'Assemblée, compte non tenu du montant nominal de l'augmentation de capital nécessaire pour préserver, conformément à la loi, et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles prévoyant d'autres modalités de préservation, les droits des titulaires de droits ou valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société. Ce plafond serait indépendant de l'ensemble des autres plafonds prévus par les autres résolutions de la présente assemblée.

Le Conseil d'administration aurait tous pouvoirs à l'effet de mettre en œuvre la présente résolution, et, généralement, de prendre toutes mesures et effectuer toutes les formalités requises pour la bonne fin de chaque augmentation de capital, en constater la réalisation et procéder à la modification corrélative des statuts.

Cette délégation priverait d'effet, au jour de l'Assemblée, à hauteur, le cas échéant, de la partie non utilisée, toute délégation antérieure ayant le même objet.

Délégation de compétence pour émettre des actions ordinaires et/ou des valeurs mobilières donnant accès au capital (de la société ou une société du groupe) et/ou à des titres de créance, avec maintien du droit préférentiel de souscription des actionnaires

L'Assemblée générale du 28 mai 2019 a conféré une délégation permettant au Conseil d'administration d'émettre des actions ordinaires donnant accès à des actions ordinaires ou à l'attribution de titres de créance et/ou des valeurs mobilières donnant accès à des actions ordinaires à émettre avec maintien du droit préférentiel de souscription des actionnaires. Le Conseil d'administration n'a pas fait usage de cette délégation.

Néanmoins, cette délégation venant à expiration, le Conseil d'administration propose à l'Assemblée générale, aux termes de la **vingtième résolution**, de la renouveler pour une

période de 26 mois afin de donner la possibilité au Conseil de procéder à des émissions d'actions ordinaires et/ou des valeurs mobilières donnant accès au capital et/ou à des titres de créance, avec maintien du droit préférentiel de souscription des actionnaires.

Conformément à la loi, les valeurs mobilières à émettre pourraient donner accès à des actions ordinaires à émettre par toute société qui possède directement ou indirectement plus de la moitié du capital social de notre Société ou de toute société dont notre Société possède directement ou indirectement plus de la moitié du capital social.

Les émissions effectuées en vertu de la présente délégation ne pourraient être supérieures à 20 % du capital social de la Société à la date de l'Assemblée (compte non tenu du montant nominal de l'augmentation de capital nécessaire pour préserver, conformément à la loi, et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles prévoyant d'autres modalités de préservation, les droits des titulaires de droits ou valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société). Viendraient s'imputer sur ce plafond le montant nominal global des actions émises, directement ou non, en vertu des 21^{ème} et 22^{ème} résolutions.

Au titre de cette délégation, les émissions seraient réalisées avec maintien du droit préférentiel de souscription des actionnaires.

Si les souscriptions à titre irréductible, et le cas échéant à titre réductible n'ont pas absorbé la totalité de l'émission, le conseil d'administration pourrait utiliser les facultés suivantes :

- limiter l'émission au montant des souscriptions dans les limites prévues par la réglementation,
- répartir librement tout ou partie des titres non souscrits,
- offrir au public tout ou partie des titres non souscrits.

Les émissions de bons de souscription d'actions de la Société pourraient être réalisées par offre de souscription, mais également par attribution gratuite aux propriétaires des actions existantes, étant précisé que le Conseil d'administration aurait la faculté de décider que les droits d'attribution formant rompus ne seraient pas négociables et que les titres correspondants seront vendus.

Cette délégation priverait d'effet, au jour de l'Assemblée, à hauteur, le cas échéant, de la partie non utilisée, toute délégation antérieure ayant le même objet.

Délégation de compétence pour émettre des actions ordinaires et/ou des valeurs mobilières donnant accès au capital (de la société ou une société du groupe) et/ou à des titres de créance, avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires par offre au public (à l'exclusion des offres visées au 1 de l'article L.411-2 du Code monétaire et financier) et/ou en rémunération de titres dans le cadre d'une offre publique d'échange

L'Assemblée générale du 28 mai 2019 a donné une délégation permettant au Conseil d'administration d'émettre des actions ordinaires donnant accès à des actions ordinaires ou à l'attribution de titres de créance et/ou des valeurs mobilières donnant accès à des actions ordinaires à émettre avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires par offre au public. Le Conseil d'administration n'a pas fait usage de cette délégation.

Néanmoins, cette délégation venant à expiration, le Conseil d'administration propose à l'Assemblée générale, aux termes

de la **vingt-et-unième résolution**, de la renouveler pour une période de 26 mois afin de donner la possibilité au Conseil de procéder à des émissions d'actions ordinaires et/ou des valeurs mobilières donnant accès au capital et/ou à des titres de créance avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires par offre au public à l'exclusion des offres visées au 1 de l'article L.411-2 du Code monétaire et financier ou à l'effet de rémunérer des titres qui seraient apportés à la Société dans le cadre d'une offre publique d'échange sur titres répondant aux conditions fixées par l'article L.22-10-54 du Code de commerce.

Conformément à la loi, les valeurs mobilières à émettre pourraient donner accès à des actions ordinaires à émettre par toute société qui possède directement ou indirectement plus de la moitié du capital social de notre Société ou de toute société dont notre Société possède directement ou indirectement plus de la moitié du capital social.

Le montant nominal global des actions ordinaires susceptibles d'être émises en vertu de la présente délégation ne pourrait être supérieur à 10 % du capital social de la Société à la date de l'Assemblée (compte non tenu du montant nominal de l'augmentation de capital nécessaire pour préserver, conformément à la loi, et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles prévoyant d'autres modalités de préservation, les droits des titulaires de droits ou valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société). Ce plafond s'imputerait sur le montant du plafond de l'augmentation de capital nominal maximum fixé aux 20^{ème} et 22^{ème} résolutions de la présente Assemblée.

Le droit préférentiel de souscription des actionnaires aux actions ordinaires et/ou aux valeurs mobilières donnant accès au capital et/ou à des titres de créance serait supprimé avec la faculté pour le Conseil d'accorder, le cas échéant, un délai de priorité aux actionnaires pour souscrire aux actions émises.

La somme revenant ou devant revenir à la Société pour chacune des actions ordinaires émises dans le cadre de la présente délégation de compétence, après prise en compte, en cas d'émission de bons autonomes de souscription d'actions, du prix de souscription desdits bons, serait déterminée conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables au moment où le Conseil d'administration mettrait en œuvre la délégation.

En cas d'émission de titres appelés à rémunérer des titres apportés dans le cadre d'une offre publique d'échange, le Conseil d'administration disposerait, dans les conditions fixées à l'article L.22-10-54 du Code de commerce et dans les limites fixées ci-dessus, des pouvoirs nécessaires pour arrêter la liste des titres apportés à l'échange, fixer les conditions d'émission, la parité d'échange ainsi que, le cas échéant, le montant de la soule en espèces à verser, et déterminer les modalités d'émission.

Si les souscriptions n'ont pas absorbé la totalité de l'émission, le Conseil d'administration pourrait utiliser les facultés suivantes :

- limiter le montant de l'émission au montant des souscriptions, le cas échéant dans les limites prévues par la réglementation,
- répartir librement tout ou partie des titres non souscrits.

Cette délégation priverait d'effet, au jour de l'Assemblée, à hauteur, le cas échéant, de la partie non utilisée, toute délégation antérieure ayant le même objet.

Délégation de compétence pour émettre des actions ordinaires et/ou des valeurs mobilières donnant accès au capital (de la société ou une société du groupe) et/ou à des titres de créance avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires par une offre visée au 1 de l'article L.411-2 du Code monétaire et financier

L'Assemblée générale du 28 mai 2019 a donné une délégation permettant au Conseil d'administration d'émettre des actions ordinaires donnant accès à des actions ordinaires ou à l'attribution de titres de créance et/ou des valeurs mobilières donnant accès à des actions ordinaires à émettre avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires par une offre visée au 1 de l'article L.411-2 du Code monétaire et financier. Le Conseil d'administration n'a pas fait usage de cette délégation.

Néanmoins, cette délégation venant à expiration, le Conseil d'administration propose à l'Assemblée générale, aux termes de la **vingt-deuxième résolution**, de la renouveler pour une période de 26 mois afin de donner la possibilité au Conseil de procéder à des émissions d'actions ordinaires et/ou des valeurs mobilières donnant accès au capital et/ou à des titres de créance avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires par placement privé.

Conformément à la loi, les valeurs mobilières à émettre pourraient donner accès à des actions ordinaires à émettre par toute société qui possède directement ou indirectement plus de la moitié du capital social de notre société ou de toute société dont notre société possède directement ou indirectement plus de la moitié du capital social.

Le montant nominal global des actions ordinaires susceptibles d'être émises en vertu de la présente délégation ne pourrait être supérieur à 10 % du capital social de la Société à la date de l'Assemblée. À ce plafond s'ajouterait, le cas échéant, le montant nominal de l'augmentation de capital nécessaire pour préserver, conformément à la loi et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles prévoyant d'autres cas de préservation, les droits des titulaires de droits ou valeurs mobilières donnant accès au capital de la société.

Ce plafond s'imputerait sur le montant du plafond de l'augmentation du capital nominal maximum fixé aux 20^{ème} et 21^{ème} résolutions de la présente Assemblée.

La somme revenant ou devant revenir à la société pour chacune des actions ordinaires émises, après prise en compte en cas d'émission de bons autonomes de souscription d'actions, du prix de souscription desdits bons, serait déterminée conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables au moment où le Conseil d'administration mettra en œuvre la délégation.

Si les souscriptions n'ont pas absorbé la totalité de l'émission, le Conseil d'administration pourrait utiliser les facultés suivantes :

- limiter le montant de l'émission au montant des souscriptions, le cas échéant dans les limites prévues par la réglementation,
- répartir librement tout ou partie des titres non souscrits.

Cette délégation priverait d'effet, au jour de l'Assemblée, à hauteur, le cas échéant, de la partie non utilisée, toute délégation antérieure ayant le même objet.

Autorisation d'augmenter le montant des émissions

Pour chacune des émissions d'actions ordinaires ou de valeurs mobilières décidées en application des vingtème à vingt-deuxième résolutions, le Conseil d'administration propose à l'Assemblée générale, aux termes de la **vingt-troisième résolution**, que le nombre de titres à émettre puisse être augmenté dans les conditions prévues à l'article L.225-135-1 et R.225-118 du Code de commerce et dans la limite des plafonds fixés par l'Assemblée.

Délégation de compétence pour augmenter le capital en vue de rémunérer des apports en nature de titres de capital ou de valeurs mobilières donnant accès au capital

L'Assemblée générale du 28 mai 2019 a donné une délégation permettant au Conseil d'administration d'émettre des actions ordinaires ou des valeurs mobilières donnant accès à des actions ordinaires en vue de rémunérer des apports en nature consentis à la Société et constitués de titres de capital ou de valeurs mobilières donnant accès au capital. Le Conseil n'a pas fait usage de cette délégation.

Néanmoins, cette délégation venant à expiration, le Conseil d'administration propose à l'Assemblée générale, aux termes de la **vingt-quatrième résolution**, de la renouveler pour une période de 26 mois afin de donner la possibilité au Conseil de procéder à de telles émissions.

Le montant nominal global des actions ordinaires susceptibles d'être émises en vertu de la présente délégation ne pourrait être supérieur à 10 % du capital social à la date de l'Assemblée (compte non tenu du montant nominal de l'augmentation de capital nécessaire pour préserver, conformément à la loi et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles prévoyant d'autres modalités de préservation, les droits des titulaires de droits ou valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société), étant précisé que ce plafond serait indépendant des autres plafonds prévus par la présente Assemblée.

Cette délégation priverait d'effet, au jour de l'Assemblée, à hauteur, le cas échéant, de la partie non utilisée, toute délégation antérieure ayant le même objet.

Délégation de compétence en vue d'augmenter le capital par l'émission d'actions ordinaires et/ou de valeurs mobilières donnant accès au capital avec suppression du droit préférentiel de souscription réservées aux adhérents à un plan d'épargne d'entreprise

L'Assemblée générale du 28 mai 2019 a donné une délégation permettant au Conseil d'administration d'augmenter le capital par l'émission d'actions ou de valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société réservées aux adhérents à un ou plusieurs plans d'épargne d'entreprise. Le Conseil d'administration n'a pas fait usage de cette délégation.

Néanmoins, cette délégation venant à expiration et en vue d'être en conformité avec les dispositions de l'article L.225-129-6 du Code de commerce, le Conseil d'administration propose à l'Assemblée générale, aux termes de la **vingt-cinquième résolution**, de la renouveler pour une période de 26 mois afin de donner la possibilité au Conseil de procéder à de telles émissions au profit des adhérents à un ou plusieurs plans d'épargne d'entreprise ou de groupe établis par la Société et/ou les entreprises françaises ou étrangères qui lui

sont liées dans les conditions de l'article L.225-180 du Code de commerce et de l'article L.3344-1 du Code du travail.

En application des dispositions de l'article L.3332-21 du Code du travail, le Conseil d'administration pourrait prévoir l'attribution aux bénéficiaires, à titre gratuit, d'actions à émettre ou déjà émises ou d'autres titres donnant accès au capital de la Société à émettre ou déjà émis, au titre (i) de l'abondement qui pourrait être versé en application des règlements de plans d'épargne d'entreprise ou de groupe, et/ou (ii), le cas échéant, de la décote et/ou de l'abondement, d'incorporer au capital les réserves, bénéfices ou primes nécessaires à la libération desdites actions.

Conformément à la loi, l'Assemblée Générale supprimerait le droit préférentiel de souscription des actionnaires.

Le montant nominal maximum de la ou des augmentations pouvant être réalisées par utilisation de la présente délégation serait limité à 5 % du capital social à la date de l'Assemblée (compte non tenu du montant nominal de l'augmentation de capital nécessaire pour préserver, conformément à la loi et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles prévoyant d'autres modalités de préservation, les droits des titulaires de droits ou valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société), étant précisé que ce plafond serait indépendant des autres plafonds prévus en matière de délégation d'augmentation de capital.

Le prix des actions à émettre ne pourrait être ni inférieur de plus de 30 %, ou de 40 % lorsque la durée d'indisponibilité prévue par le plan en application des articles L.3332-25 et L.3332-26 du Code du travail est supérieure ou égale à dix ans, à la moyenne des cours cotés de l'action lors des 20 séances de bourse précédant la décision fixant la date d'ouverture de la souscription, ni supérieur à cette moyenne.

Cette délégation priverait d'effet, au jour de l'Assemblée, à hauteur, le cas échéant, de la partie non utilisée, toute délégation antérieure ayant le même objet.

Autorisation en vue d'octroyer des options de souscription et/ou achat d'actions aux membres du personnel salarié et/ou certains dirigeants mandataires sociaux de la société ou des sociétés ou groupements d'intérêt économique liés

L'Assemblée générale du 28 mai 2019 a autorisé le Conseil d'administration à octroyer des options de souscription et/ou d'achat d'actions des membres du personnel et/ou de certains mandataires sociaux. Le Conseil d'administration n'a pas fait usage de cette autorisation.

Néanmoins, cette autorisation venant à expiration, le Conseil propose à l'Assemblée générale, aux termes de la **vingt-sixième résolution**, de la renouveler pour une période de 26 mois.

Les options pouvant être consenties en vertu de cette autorisation ne pourraient donner droit à souscrire ou à acheter un nombre d'actions supérieur à 3 % du capital social à la date de l'Assemblée, étant précisé que (i) sur ce plafond s'imputerait le nombre total d'actions attribuées gratuitement par le Conseil en vertu de la dix-huitième résolution à caractère extraordinaire de l'Assemblée générale mixte du 29 mai 2020 et (ii) qu'à ce montant s'ajouterait, le cas échéant, le montant nominal de l'augmentation de capital nécessaire pour préserver, conformément à la loi et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles prévoyant d'autres modalités de préservation, les droits des bénéficiaires d'options en cas d'opération sur le capital de la Société.

En outre, les options octroyées le cas échéant, aux dirigeants mandataires de la Société ne pourraient donner droit à souscrire ou à acheter un nombre d'actions supérieur à 20 % de cette limite globale de 3 % du capital social (soit 0,6 % du capital) et leur exercice serait soumis à une ou plusieurs conditions de performance fixées par le Conseil d'administration.

Le prix de souscription et/ou d'achat des actions par les bénéficiaires serait fixé le jour où les options seraient consenties par le Conseil d'administration selon les modalités et dans les limites autorisées par la législation en vigueur, sans décote. La durée des options ne pourrait excéder 10 ans.

Cette autorisation emporterait renonciation expresse à votre droit préférentiel de souscription aux actions qui seraient émises au fur et à mesure des levées d'options.

Ainsi, le conseil disposerait, dans les limites fixées ci-dessus, de tous pouvoirs pour fixer les autres conditions et modalités de l'attribution des options et de leur levée et notamment pour fixer les conditions dans lesquelles seront consenties les options et arrêter la liste ou les catégories de bénéficiaires tels que prévus ci-dessus, fixer la ou les périodes d'exercice des options ainsi consenties, accomplir ou faire accomplir tous actes et formalités à l'effet de rendre définitive la ou les augmentations de capital qui pourront, le cas échéant, être réalisées, modifier les statuts en conséquence et généralement faire tout ce qui sera nécessaire.

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

■ 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 et/ou la ratification sont proposés

Antoine Flochel Vice-Président du Conseil d'administration	Nationalité : Française	Actions détenues : 5 000 * Droits de vote : 10 000 *
Comités : <ul style="list-style-type: none"> Comité des rémunérations (Président) Comité d'innovation et de développement – Médecine de Spécialité Date de naissance : 23 janvier 1965	Biographie et expérience	
	Antoine Flochel est aujourd'hui gérant de Financière de Catalogne (Luxembourg) et Vice-Président du Conseil d'administration de la Société Ipsen S.A. Il est Président du Conseil d'administration et Administrateur délégué à la gestion journalière de Beech Tree S.A., ainsi que Gérant de MR BMH. Antoine Flochel a travaillé chez Coopers & Lybrand Corporate Finance (devenu PricewaterhouseCoopers Corporate Finance) de 1995 à 2005 et en est devenu associé en 1998. Antoine Flochel est diplômé de Sciences Po Paris, licencié en droit et titulaire d'un DEA d'Économie de l'Université de Paris-Dauphine et d'un Master of Science in Finance de la London School of Economics.	
	Mandats et fonctions en cours	
	Au sein du Groupe Ipsen ou de ses principaux actionnaires : <p>Société cotée :</p> <ul style="list-style-type: none"> Ipsen S.A. (France), Vice-Président du Conseil d'administration <p>Sociétés non cotées :</p> <ul style="list-style-type: none"> Beech Tree S.A. (Luxembourg), Président du Conseil d'administration et Administrateur délégué à la gestion journalière MR BMH (Luxembourg), Gérant 	En dehors du Groupe Ipsen ou de ses principaux actionnaires : <p>Société cotée : Aucun</p> <p>Sociétés non cotées :</p> <ul style="list-style-type: none"> Financière de Catalogne SPRL (Luxembourg), Gérant Bluehill Participations S.à.r.l (Luxembourg), Gérant KF Finanz AG (Suisse), Administrateur Financière CLED SPRL (Belgique), Gérant VicJen Finance SA (France), Président Meet Me Out (France), Administrateur Massa Management (Luxembourg), Gérant
Mandats échus au cours des cinq dernières années		
<ul style="list-style-type: none"> Alma Capital Europe SA (Luxembourg), Administrateur Alma Capital Investment Funds SICAV (Luxembourg), Administrateur Alma Capital Investment Managers (Luxembourg), Administrateur Lepe Capital (Royaume-Uni), Membre de l'Investment Advisory Committee Mayroy SA (Luxembourg), Administrateur délégué et Président du Conseil MR HB (Luxembourg), Gérant Institut Français des Administrateurs, IFA (France), Administrateur 		

* Antoine Flochel est Président du Conseil d'administration de la société VicJen Finance SA qui détient 2 000 actions de la Société et 4 000 droits de vote au 31 décembre 2020. Il est également Gérant de Financière de Catalogne qui détient 3 000 actions de la Société et 6 000 droits de vote à cette même date.

Margaret Liu Administrateur indépendant	Nationalité : Américaine	Actions détenues : 689 Droits de vote : 1 378
Comités : <ul style="list-style-type: none"> Comité d'éthique et de la gouvernance (Présidente) Comité d'innovation et de développement – Médecine de Spécialité Date de naissance : 11 juin 1956 Date du 1^{er} mandat : 7 juin 2017 Date d'échéance du mandat : Assemblée générale 2021	Biographie et expérience	
<p>Margaret Liu est actuellement consultante dans les domaines de la santé, des vaccins et de l'immunothérapie, pour les entreprises pharmaceutiques / de biotechnologies, les sociétés d'investissement, les universités, et les comités gouvernementaux de recherche scientifique. Elle est également professeur à l'Institut Karolinska de Stockholm en Suède depuis 2003, d'abord en tant que <i>Visiting Professor</i> (Professeur invité), puis actuellement en tant que <i>Foreign Adjunct Professor</i> (Professeur associé à titre étranger). Elle est en outre <i>Adjunct Full Professor</i> (Professeur titulaire associé) à l'Université de Californie à San Francisco depuis 2013. Elle a auparavant occupé différentes fonctions dans le secteur privé et public en parallèle de sa carrière académique. De 1984 à 1988, elle était <i>Visiting Scientist</i> (Chercheur invité) au <i>Massachusetts Institute of Technology</i>. De 1987 à 1989, elle était <i>Instructor of Medicine</i> (Instructeur en médecine) à l'université d'Harvard. De 1989 à 1995, elle était <i>Adjunct Assistant Professor of Medicine</i> (Professeur de médecine associé) à l'université de Pennsylvanie à Philadelphie. De 1990 à 1997, elle était <i>Director</i>, puis <i>Senior Director</i> de la Division biologie virale et cellulaire aux laboratoires Merck. De 1997 à 2000, elle était Vice-Présidente de la recherche de la division Vaccins puis Vice-Présidente de la division Vaccins et Thérapie Génique de la société Chiron Corporation à Emeryville, Californie. De 2000 à 2002, elle était <i>Senior Advisor</i> (Consultant senior) en Vaccinologie pour la Fondation Bill & Melinda Gates. De 2000 à 2006, elle était Vice-Présidente du Conseil de Transgène à Strasbourg, France. De 2005 à 2009, elle était Administrateur de Sangamo Biosciences Inc. Elle était Présidente de l'International Society for Vaccines de 2016 à la fin de 2017. Elle est une scientifique reconnue dans le domaine de la recherche et développement en matière de vaccins et programmes de vaccination contre les maladies infectieuses, en particulier le VIH et dans le domaine des thérapies géniques. Elle est titulaire d'une licence en chimie avec mention d'excellence du Colorado College et d'un doctorat de la Harvard Medical School. Elle a reçu un Doctorat honoraire en Sciences (D.Sc.) du Colorado College et la plus haute distinction de l'Institut Karolinska, un Doctorat honoris causa en Médecine (MDhc), en mai 2017.</p>		
Mandats et fonctions en cours		
Au sein du Groupe Ipsen ou de ses principaux actionnaires : Société cotée : <ul style="list-style-type: none"> Ipsen S.A (France), Administrateur indépendant Société non cotée : Aucun.		En dehors du Groupe Ipsen ou de ses principaux actionnaires : Société cotée : Aucun Sociétés non cotées : <ul style="list-style-type: none"> ProTherImmune (États-Unis), consultante, Santé, Vaccins et Immunothérapie International Society for Vaccines, Présidente du Board Jenner Institute, University of Oxford (Royaume-Uni), Scientific Advisory Board PAX Therapeutics (États-Unis), CEO Adjuvance Technologies (États-Unis), Administrateur Simprints (Royaume-Uni, à but non lucratif), Membre du Conseil consultatif
Mandats échus au cours des cinq dernières années		
<ul style="list-style-type: none"> International Society for Vaccines, President 		

Carol Stuckley Administrateur indépendant	Nationalité : Américaine	Actions détenues : 500 Droits de vote : 852
Comités : <ul style="list-style-type: none"> Comité d'audit (Présidente) Comité des rémunérations Date de naissance : 20 septembre 1955	Biographie et expérience	
	Carol Stuckley était récemment Directeur financier et Senior Vice-Président de Healthcare Payment Specialists, LLC à Fort Worth, Texas. Healthcare Payment Specialists proposait aux hôpitaux et aux systèmes de santé aux États-Unis des outils technologiques afin de répondre à leurs besoins en matière de conformité et de gestion de la prise en charge des soins médicaux et du tiers-payant gouvernemental. Entre 2010 et 2013, elle a été Vice-Président, Finance (Directeur financier) Amérique du Nord de Galderma Laboratories, L.P., à Fort Worth, Texas. Avant Galderma, Carol Stuckley a passé 23 ans chez Pfizer, Inc. à New York, où elle a occupé différents postes à dimension internationale au sein de directions financières tels que trésorier adjoint, dirigeant et Vice-Président Finance. Elle est titulaire d'un MBA en Commerce International & Finance et d'une maîtrise en Économie de la Temple University (Fox Business School) à Philadelphie, ainsi que d'une licence en Économie et en Français de l'Université du Delaware à Newark.	
	Mandats et fonctions en cours	
	Au sein du Groupe Ipsen ou de ses principaux actionnaires : Société cotée : <ul style="list-style-type: none"> Ipsen S.A. (France), Administrateur indépendant Société non cotée : Aucun	En dehors du Groupe Ipsen ou de ses principaux actionnaires : Société cotée : Aucun Société non cotée : Aucun
Mandats échus au cours des cinq dernières années		
<ul style="list-style-type: none"> Healthcare Payment Specialists, LLC (États-Unis), Directeur Financier et Senior Vice-Président Financial Executives International (États-Unis), Fort Worth Chapter, Président et Membre du Conseil 		

David Loew Administrateur et Directeur général	Nationalité : Suisse	Actions détenues : 500 Droits de vote : 500
Comités : <ul style="list-style-type: none"> Comité d'innovation et de développement – Médecine de Spécialité (Invité permanent) Comité d'innovation et de développement – Santé Familiale (Invité permanent) Date de naissance : 20 mars 1967 Date du 1^{er} mandat : Directeur général : 1 ^{er} juillet 2020 (durée illimitée) Administrateur : 28 mai 2020 Date d'échéance du mandat : Assemblée générale 2021	Biographie et expérience	
	<p>David Loew a été coopté en qualité d'administrateur d'Ipsen S.A. par le Conseil d'administration du 28 mai 2020 à compter de cette date, et nommé Directeur général à compter du 1^{er} juillet 2020.</p> <p>Avant de rejoindre Ipsen, David était Vice-Président Exécutif de Sanofi Pasteur. Lors de cette période, il a piloté une stratégie de croissance réussie à l'international comprenant divers accords de licence et acquisitions.</p> <p>David Loew apporte près de trente ans de leadership et d'expérience dans de nombreuses aires thérapeutiques, dont l'oncologie, le système nerveux central et le cardio-métabolisme ainsi que la Santé Familiale. Il a travaillé sur les marchés américain, européen et à l'international. Il a débuté sa carrière chez Coopers & Lybrand et Hewlett Packard en 1990 avant de rejoindre Roche en 1992. Au cours des vingt années suivantes, il a exercé plusieurs fonctions au sein de Roche, dont celles de Responsable Global Oncologie, Responsable Global du Marketing et de la Stratégie Produits Globale, et Responsable de la Région Europe de l'Est, Moyen-Orient et Afrique de la Division Pharma de Roche. David Loew a rejoint Sanofi en juillet 2013 en qualité de Vice-Président Senior, Opérations Commerciales Europe où il était responsable des activités de prescriptions, de Santé Familiale et de génériques dans l'Union européenne.</p> <p>Il a siégé au Conseil d'administration de GAVI (Global Alliance for Vaccines and Immunization) et présidé le Steering Committee de l'IFPMA. Il entretient des liens étroits avec des organisations mondiales telles que l'OMS, l'UNICEF, la Bill & Melinda Gates Foundation, ainsi qu'avec plusieurs autorités de santé américaines, notamment BARDA et le NIH.</p> <p>David est titulaire d'un diplôme en Administration des affaires ainsi que d'un MBA à l'Université de Saint-Gall, en Suisse.</p>	
	Mandats et fonctions en cours	
	Au sein du Groupe Ipsen ou de ses principaux actionnaires : Société cotée : <ul style="list-style-type: none"> Ipsen S.A. (France), Administrateur et Directeur général Société non cotée : <ul style="list-style-type: none"> Ipsen Pharma SAS (France), Président 	En dehors du Groupe Ipsen ou de ses principaux actionnaires : Société cotée : Aucun Société non cotée : Aucun
	Mandats échus au cours des cinq dernières années	
	<ul style="list-style-type: none"> Sanofi Pasteur, Vice-Président Exécutif Global Alliance for Vaccines and Immunization (GAVI), Membre du Conseil d'administration International Federation of Pharmaceutical Manufacturers & Associations (IFPMA), Président du Steering Committee 	

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 29 mai 2020.

Conformément à l'article L.22-10-8 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.22-10-34 II du Code de commerce, les éléments de rémunération versés au cours de l'exercice 2020 ou attribués au titre de l'exercice 2020 au Président du Conseil d'administration et au Directeur général (actuel et par intérim), seront présentés à l'Assemblée générale mixte appelée à statuer en 2021 sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2020 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 termes, 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 dans le cadre de l'examen des ratios d'équités présentés en application de l'article L.22-10-9 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, des 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, les missions principales du Comité des rémunérations sont (i) de proposer au Conseil les divers éléments des rémunérations des mandataires sociaux, des membres de la Direction générale et des cadres dirigeants du Groupe, (ii) de se tenir informé du recrutement des principaux membres de la Direction du Groupe autres que le Directeur général et de la fixation et l'évolution des divers éléments de leurs rémunérations, (iii) d'émettre une recommandation sur le montant et la répartition des rémunérations des membres du Conseil et (iv) de faire au Conseil toutes recommandations sur la politique de rémunération du Groupe, sur 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, régime de retraite, ou toutes autres formules équivalentes. Pour plus d'informations concernant le Comité des rémunérations, voir la section 5.2.2.6 du Document d'enregistrement universel 2020.

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 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 de rémunération ou un engagement à leur bénéfice.

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, telles 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 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, un changement majeur de stratégie ou une crise sanitaire de grande ampleur.

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.

Par ailleurs, il est précisé que les commentaires des actionnaires lors de l'Assemblée générale du 29 mai 2020 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) 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, du 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 de réunions annuelles du Conseil et des Comités auquel chaque membre a assisté, qui se décompose comme suit :

- versement d'une part fixe (40 %) à l'issue du 1^{er} semestre ;
- versement de la part variable (60 %) à l'issue 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 et perçoit une rémunération à ce titre.

(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 dirigeants 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 des 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 ses 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 ; étant précisé que le versement de l'indemnité serait exclu si le dirigeant mandataire social quitte à son initiative la Société ;
- d'un montant correspondant à 24 mois de rémunération brute fixe au titre du mandat social ;
- dont l'octroi est soumis à deux conditions de performance cumulatives qui sont (i) le 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 (ii) le maintien du Cash-Flow libre avant dépenses d'investissement (CAPEX) pendant les trois exercices sociaux précédant le départ à un seuil minimal de 300 millions d'euros ;
- incluant à hauteur de 50 % de son montant celui dû au titre de l'engagement de non-concurrence du Président du Conseil d'administration ;
- le versement d'une indemnité de départ doit être exclu si le Président a atteint l'âge de 65 ans et a la possibilité de faire valoir ses droits à la retraite.

Il est précisé que le Conseil d'administration peut renoncer à la mise en œuvre de l'indemnité de non-concurrence lors du départ du Président du Conseil par décision du Conseil.

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 %.

Il est précisé que le Conseil d'administration peut renoncer à la mise en œuvre de cette obligation lors du départ du Président du Conseil par décision du Conseil. Il est également précisé que le versement de l'indemnité de non-concurrence est exclu dès lors que le Président du Conseil fait valoir ses droits à la retraite et qu'en tout état de cause, aucune indemnité de cette sorte ne peut être versée si le Président du Conseil a atteint 65 ans.

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 dite 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 collectif de retraite a été mis en place unilatéralement par l'entreprise en 2005 et entériné par un règlement qui 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.

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 annuelles).

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. Le paiement dans le cadre de ce régime individuel est soumis à une condition de présence et deux conditions de performance cumulatives, à savoir, à partir de 2019, (i) 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 % et (ii) le maintien du Cash-Flow libre avant dépenses d'investissement (CAPEX) pendant les trois exercices sociaux précédant le départ à un seuil minimal de 300 millions d'euros.

(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.

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 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 150 %, en cas de sous-performance ou de surperformance. Il est à noter que la fourchette en 2020 variait de 0 à 200 %, il a été décidé de la réduire de 0 à 150 % afin de renforcer l'alignement avec les programmes de rémunération variable de l'ensemble des collaborateurs de la Société. 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 sociétale. 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 sociétale comprend des objectifs soutenant la stratégie de responsabilité sociétale 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 et des critères qualitatifs préétablis chaque année.

	Nature	Pondération	Variation possible de la part
Indicateurs de performance	Chiffre d'affaires consolidé	1/6	0 % à 150 %
	Résultat opérationnel des activités	1/6	0 % à 150 %
	Flux de trésorerie	1/6	0 % à 150 %
	Bénéfice net par action	1/6	0 % à 150 %
Objectifs quantifiables		2/3	0 % à 150 %
Objectifs qualitatifs		1/3	0 % à 150 %
Totaux		100 %	0 % à 150 %

Les résultats atteints, le taux de réalisation de chaque critère et le montant de la part variable à court terme sont déterminés par le Conseil d'administration, au plus tard lors de la réunion au cours de laquelle sont arrêtés les comptes de l'exercice. À cette occasion, sous réserve de l'approbation par les actionnaires lors de l'Assemblée Générale annuelle 2021, le Conseil d'administration bénéficierait d'un pouvoir discrétionnaire dans l'application de la politique de rémunération afin d'assurer que la rémunération variable annuelle effective du Directeur général reflète correctement la performance du Groupe. Si le Conseil d'administration décidait, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations et en raison de circonstances exceptionnelles, d'utiliser ce pouvoir discrétionnaire, il devrait continuer à respecter les principes fixés dans la politique de rémunération et fournir aux actionnaires une explication claire, précise et complète de son choix. Ce pouvoir discrétionnaire ne porterait que sur une partie limitée de la rémunération variable annuelle et pourrait intervenir à la hausse comme à la baisse sur le montant du bonus théoriquement atteint, en application des critères de performance, au titre de l'exercice ; sans que cela ne puisse jamais dépasser le plafond global prévu par la politique de rémunération. Ainsi, le Conseil d'administration pourrait juger, sur proposition du Comité des nominations et des rémunérations, que serait conforme à la politique de rémunération – préalablement approuvée par les actionnaires – la prise en compte de la survenance en cours d'exercice de circonstances nouvelles – imprévisibles au moment où le Conseil déterminait la politique de rémunération pour l'exercice considéré – impactant significativement, à la hausse ou à la baisse, le taux de réalisation des critères de performance attachés à la rémunération variable annuelle. Dans ce cas, le Conseil pourrait décider de modifier de façon limitée le montant de la rémunération variable annuelle afin qu'il reflète mieux la performance réelle du Groupe.

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 ; elle est déterminée sur la base d'un pourcentage de la rémunération.

Ces plans sont soumis à une condition de présence, à des conditions de performance précises et préétablies, de nature financières et non financières pouvant appartenir aux classes de critères variables annuels et 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.

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.

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.

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. Cette indemnité peut prendre la forme d'un versement en numéraire, d'une attribution d'actions de performance ou d'une combinaison d'un versement en numéraire et d'une attribution d'actions de performance. Toute attribution d'actions de performance sera réalisée conformément aux modalités et conditions décrites au paragraphe h (options et actions de performance) ci-après.

g. Rémunération en qualité d'administrateur

Les dirigeants 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 des 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 dirigeants mandataires sociaux non exécutifs.

Le nombre définitif d'options 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 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 des 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

Le Directeur général peut bénéficier d'une indemnité due en raison de la cessation de ses fonctions, dont les conditions d'attribution ont été modifiées en 2020 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, étant précisé que le versement de l'indemnité serait exclu si le dirigeant mandataire social quitte à son initiative la Société ;
- d'un montant correspondant à 24 mois de rémunération brute (fixe et variable annuelle) au titre du mandat social ;

- dont l'octroi est soumis à deux conditions de performance cumulatives qui sont (i) le 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 (ii) le maintien du Cash-Flow libre avant dépenses d'investissement (CAPEX) pendant les trois exercices sociaux précédant le départ à un seuil minimal de 300 millions euros ;
- incluant à hauteur de 50 % de son montant celui dû au titre de l'engagement de non-concurrence.

Il est précisé que le Conseil d'administration peut renoncer à la mise en œuvre de l'indemnité de non-concurrence lors du départ du Directeur général par décision du Conseil.

Cet élément n'était pas applicable au Directeur général par intérim.

k. Indemnités relatives à une clause de non-concurrence

Le Conseil d'administration a conclu 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 son 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 %.

Il est précisé que le versement de l'indemnité de non-concurrence est exclu dès lors que le Directeur général fait valoir ses droits à la retraite et qu'en tout état de cause, aucune indemnité de cette sorte ne peut être versée si le Directeur général a atteint 65 ans.

Il est également précisé que le Conseil d'administration peut renoncer à la mise en œuvre de cette obligation lors du départ du Directeur général par décision du Conseil.

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.

Un régime additionnel collectif à cotisations définies (« Article 83 ») est mis en place depuis le 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. Il sera soumis à plusieurs conditions de performance cumulatives qui sont (i) le maintien du taux de marge opérationnelle récurrente du Groupe et (ii) le maintien du Cash-Flow libre avant dépenses d'investissement (CAPEX).

Annexe 3 – Rémunération des mandataires sociaux (articles L.22-10-34 I et L.22-10-9 I du Code de commerce)

Les éléments de rémunération des mandataires sociaux, membres du Conseil d'administration, Président du Conseil d'administration et du Directeur général, sont détaillés dans le document d'enregistrement universel 2020 d'Ipsen, pages 237 et suivantes, section 5.4.2.2 auquel il est renvoyé.

Extrait du Document d'enregistrement universel 2020 d'Ipsen, pages 235 et suivantes, section 5.4.2.1, relatif à la rémunération des membres du Conseil d'administration.

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 2019	Montants versés (*) en 2019	Montants attribués au titre de l'exercice 2020	Montants versés (*) en 2020
Marc de Garidel ⁽¹⁾				
– Rémunération d'administrateur	–	–	–	–
– Autres rémunérations	cf. section 5.4.2.2	cf. section 5.4.2.2	cf. section 5.4.2.2	cf. section 5.4.2.2
Anne Beaufour ⁽²⁾				
– Rémunération d'administrateur	48 320 €	39 200 €	658 €	27 583 €
– Autres rémunérations	–	–	–	–
Highrock S.à.r.l. ⁽³⁾				
– Rémunération d'administrateur	–	–	36 699 €	15 737 €
– Autres rémunérations	–	–	–	–
Henri Beaufour ⁽²⁾				
– Rémunération d'administrateur	33 040 €	29 249 €	38 800 €	33 040 €
– Autres rémunérations	–	–	–	–
Philippe Bonhomme ⁽²⁾				
– Rémunération d'administrateur	115 000 €	92 834 €	1 726 €	68 690 €
– Autres rémunérations	–	–	–	–
Beech Tree S.A. ⁽³⁾				
– Rémunération d'administrateur	–	–	103 274 €	41 310 €
– Autres rémunérations	–	–	–	–
Laetitia Ducroquet ⁽⁷⁾				
– Rémunération d'administrateur	–	–	–	–
– Autres rémunérations	–	–	–	–
Antoine Flochel				
– Rémunération d'administrateur	168 845 €	170 000 €	160 000 €	163 845 €
– Autres rémunérations	–	–	–	–
Margaret Liu				
– Rémunération d'administrateur	120 000 €	110 101 €	103 800 €	115 000 €
– Autres rémunérations	–	–	–	–
Mayroy SA ⁽³⁾				
– Rémunération d'administrateur	6 301 €	6 301 €	–	–
– Autres rémunérations	–	–	–	–
David Loew ⁽⁴⁾				
– Rémunération d'administrateur	–	–	–	–
– Autres rémunérations	cf. section 5.4.2.3	cf. section 5.4.2.3	cf. section 5.4.2.3	cf. section 5.4.2.3
Michèle Ollier				
– Rémunération d'administrateur	67 360 €	68 968 €	60 000 €	62 360 €
– Autres rémunérations	–	–	–	–
Jean-Marc Parant ⁽⁵⁾				
– Rémunération d'administrateur	–	–	–	–
– Autres rémunérations	–	–	–	–
Paul Sekhri				
– Rémunération d'administrateur	100 560 €	85 451 €	92 100 €	95 560 €
– Autres rémunérations	–	–	–	–
Carol Stuckley				
– Rémunération d'administrateur	135 000 €	118 162 €	120 000 €	130 000 €
– Autres rémunérations	–	–	–	–

Administrateurs	Montants attribués au titre de l'exercice 2019	Montants versés (*) en 2019	Montants attribués au titre de l'exercice 2020	Montants versés (*) en 2020
Piet Wigerinck – Rémunération d'administrateur – Autres rémunérations	66 245 € –	61 630 € –	75 000 € –	66 245 € –
Carol Xueref – Rémunération d'administrateur – Autres rémunérations	122 838 € –	128 810 € –	123 800 € –	117 838 € –
Total / Montant brut – Rémunération d'administrateur – Autres rémunérations	977 208 €⁽⁶⁾ –	910 705 €⁽⁶⁾ –	915 857€⁽⁶⁾ –	937 208€⁽⁶⁾ –

⁽¹⁾ 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 présent document.

⁽²⁾ Administrateur depuis le 6 janvier 2020, 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 6 janvier 2020, le montant des jetons de présence a été calculé *pro rata temporis* de la durée des fonctions au cours de l'année.

⁽⁴⁾ David Loew ne perçoit aucune rémunération en tant qu'administrateur. Il est précisé que les éléments de rémunération de David Loew en tant que Directeur général à compter du 1^{er} juillet 2020 sont présentés à la section 5.4.2.3 du présent document.

⁽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 2020 de retenues à la source de 12,8 % pour les résidents fiscaux étrangers et de 30 % pour les résidents français.

⁽⁷⁾ Laetitia Ducroquet a été désignée administrateur représentant les salariés par le Comité d'entreprise le 6 novembre 2020 et ne perçoit aucune rémunération au titre de son mandat. Il convient de noter qu'elle est titulaire d'un contrat de travail au sein du Groupe et qu'à ce titre, elle perçoit une rémunération qui n'est pas liée à l'exercice de son mandat. Par conséquent, cette rémunération n'est pas communiquée.

Annexe 4 – Rémunérations versées au cours ou attribuées au titre de 2020 (article L.22-10-34 II du Code de commerce)

Les éléments de rémunération du Président du Conseil d'administration et du Directeur général, sont détaillés dans le document d'enregistrement universel 2020 d'Ipsen, pages 237 et suivantes, section 5.4.2.2. auquel il est renvoyé.

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 2020	600 000 €	600 000 €	Rémunération fixe annuelle

Synthèse des engagements également pris à l'égard de Marc de Garidel, Président du Conseil d'administration

	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	

Les éléments de rémunération du Président du Conseil d'administration sont détaillés dans le document d'enregistrement universel 2020 d'Ipsen, pages 237 et suivantes, section 5.4.2.2. et la synthèse des engagements pris à l'égard de Marc de Garidel au titre D page 239.

Concernant Monsieur Aymeric Le Chatelier			
Éléments de la rémunération d'Aymeric Le Chatelier, Directeur général par intérim du 1 ^{er} janvier jusqu'au 30 juin 2020, soumis au vote	Montants versés au cours de l'exercice écoulé	Montants attribués au titre de l'exercice écoulé	Présentation
Rémunération fixe 2020	225 000 €	225 000 €	Rémunération de base versée au titre de son mandat du 1 ^{er} janvier au 30 juin 2020 en tant que Directeur général par interim.
Rémunération variable annuelle 2020	N/A	281 250 € (Montant à verser après approbation de l'Assemblée générale 2021 sous condition de son vote favorable)	Le Conseil d'administration, lors de sa séance du 12 février 2020, a décidé de fixer la rémunération variable annuelle cible à un montant de 450 000 euros bruts pouvant varier dans une fourchette allant de 0 à 200 % (soit de 0 à 900 000 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 dilué par action et de flux de trésorerie ; le solde repose sur des critères qualitatifs d'ordre managérial, stratégique, et de Responsabilité Sociale (RSE). Lors de la réunion du Conseil d'administration du 10 février 2021 et sur proposition du Comité des rémunérations, le montant de la rémunération variable d'Aymeric Le Chatelier, Directeur général par interim, a été fixée à 281 250 euros.

Éléments de la rémunération d'Aymeric Le Chatelier, Directeur général par intérim du 1 ^{er} janvier jusqu'au 30 juin 2020, 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...)	N/A	290 883 € (Valorisation comptable des actions de performance attribuées au titre de l'exercice écoulé)	Le Conseil d'administration qui s'est réuni le 29 mai 2020 a décidé, au titre du plan d'actions de performance dépendant des performances de la Société, sur proposition du Comité des rémunérations, d'arrêter le nombre d'actions ainsi attribuées à Aymeric Le Chatelier, Directeur général par intérim, à 4 690 actions de performance. Cette attribution représente 0,01 % du capital social au jour de l'attribution. L'acquisition des actions de performance sera soumise à la réalisation de conditions de présence et de performance, qui seront constatées au terme d'une période d'acquisition de trois ans à compter de la date d'attribution. Les actions acquises ne seront pas soumises à une période de conservation. Les conditions de performance reposent pour 40 % du nombre d'actions attribuées sur un critère externe ayant trait à la performance relative du cours de l'action Ipsen par rapport à celui des autres sociétés cotées qui font partie de l'indice STOXX TMI 600 Healthcare index, pour 40% du nombre d'actions attribuées sur un critère interne basé sur le résultat opérationnel des activités du Groupe à l'exclusion des transactions de Business Development, et pour 20% du nombre d'actions attribuées, sur un critère interne basé sur l'atteinte de critères de Responsabilité Sociale des entreprises (RSE).

Concernant Monsieur David Loew

Éléments de la rémunération de David Loew, Directeur général depuis le 1 ^{er} juillet 2020, soumis au vote	Montants versés au cours de l'exercice écoulé	Montants attribués au titre de l'exercice écoulé	Présentation
Rémunération fixe 2020	475 000 €	475 000 €	Rémunération de base versée <i>pro rata temporis</i> au titre de son mandat de Directeur Général depuis sa prise de fonction au 1 ^{er} juillet 2020.
Rémunération variable annuelle 2020	N/A	498 750 € (Montant à verser après l'approbation de l'Assemblée Générale 2021 sous condition de son vote favorable)	Montant attribué au titre de l'exercice écoulé avec : <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, lors de sa réunion du 10 février 2021, sur recommandation du Comité des rémunérations, a fixé, au regard de la réalisation des critères préétablis, le montant de la rémunération variable annuelle du Directeur général pour 2020 à 498 750 € ; ce montant sera versé après l'Assemblée générale de mai 2021 sur l'approbation des éléments de rémunération attribués ou payés à David Loew au titre de l'exercice précédent.

Éléments de la rémunération de David Loew, Directeur général depuis le 1 ^{er} juillet 2020, 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...)	N/A	2 830 816 € (Valorisation comptable des actions de performance attribuées au titre de l'exercice écoulé)	37 829 actions ont été attribuées représentant 0,04 % du capital social. L'acquisition des actions de performance sera soumise à une condition de présence au sein de la Société à la fin de la période d'acquisition. Le nombre d'actions de performance effectivement acquises dépendra du niveau de réalisation des conditions de performance fixées par le Conseil et appréciées sur une période de trois ans à savoir : <ul style="list-style-type: none"> • 60 % en fonction de deux conditions de performance internes, basées sur (i) le Résultat opérationnel des activités du Groupe (COI du Groupe), à l'exclusion des transactions de Business Développement, pour 40 % et (ii) des critères de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) pour 20 %. Pour chacune de ces conditions, le niveau de rémunération (0 - 200 %) sera défini selon la grille de paiement incluse dans les règles du plan applicable, et • 40 % au regard d'une condition de performance externe, ayant trait à la performance relative du cours de l'action Ipsen par rapport à celui des autres sociétés cotées qui font partie de l'indice STOXX TMI 600 Health Care Index. Sur la base de son classement, le niveau de rémunération (0 - 200 %) sera défini selon la grille de paiement incluse dans les règles du plan applicable. Cette valorisation inclut les actions attribuées au titre de l'indemnité de compensation financière (6 579 actions).
Compensation financière	N/A	1 000 000 €	Lors de sa séance du 29 juillet 2020, et en contrepartie des avantages auxquels David Loew a renoncé, en quittant ses précédentes fonctions, le Conseil d'administration a décidé de mettre en place : <ul style="list-style-type: none"> • une indemnité de 1 000 000 d'euros en numéraire, versée pour moitié le mois du premier anniversaire de la date de prise effective de fonctions en qualité de Directeur général et pour moitié le mois du deuxième anniversaire de la date de la prise effective de fonctions en qualité de Directeur général, ces versements étant conditionnés à la présence de David Loew au sein de la Société au jour où ils interviennent ; • une attribution de 6 579 actions de performance pour un montant équivalent à 500 000 euros. L'acquisition de ces actions est soumise à une condition de présence et à des conditions de performance.
Avantages de toute nature	9 000 €	9 000 €	Paiement de l'allocation voiture <i>pro rata temporis</i> depuis le 1 ^{er} juillet 2020.

Synthèse des engagements également pris à l'égard de David Loew, Directeur général

	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 Loew Directeur général		X	X		X		X	

Les éléments de rémunération du Directeur général sont détaillés dans le document d'enregistrement universel 2020 d'Ipsen, pages 241 et suivantes, section 5.4.2.3. et la synthèse des engagements pris à l'égard de David Loew au titre D page 245.