

RAPPORT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION SUR LES PROJETS DE RÉOLUTIONS SOUMIS À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE MIXTE DU 24 MAI 2022

Le Conseil d'administration convoque les actionnaires en Assemblée générale mixte le 24 mai 2022, afin de rendre compte de l'activité de la Société au cours de l'exercice social clos le 31 décembre 2021 et soumettre à leur approbation les projets de résolutions suivants :

■ Approbation des comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021 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 2021, font ressortir un bénéfice de 1 293 916,61 euros.

Les comptes consolidés, au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2021, font ressortir un bénéfice (part du Groupe) de 646 692 milliers d'euros.

Les commentaires détaillés sur les comptes annuels sociaux et consolidés figurent dans le Document d'enregistrement universel 2021.

La **troisième résolution** a pour objet de décider l'affectation du résultat et la fixation du dividende au titre de l'exercice 2021.

Le Conseil d'administration propose à l'Assemblée générale de procéder ainsi à l'affectation du résultat de l'exercice clos le 31 décembre 2021 de la manière suivante :

Origine :

- Bénéfice de l'exercice 1 293 916,61 euros

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 l'abattement prévu à l'article 158-3-2° du Code général des Impôts		Revenus non éligibles à l'abattement prévu à l'article 158-3-2° du Code Général des Impôts
	Dividendes	Autres revenus distribués	
2018	83 808 761,00 €* soit 1,00 € par action**	-	-
2019	-	-	83 814 526,00 €* soit 1,00 € par action***
2020	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 compte 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 soumis 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

- Report à nouveau antérieur 196 030 600,42 euros
- Bénéfice distribuable 197 324 517,03 euros

Affectation :

- Aucune dotation à la réserve légale –
(celle-ci s'élevant déjà à plus du dixième du capital social)
- Dividendes 100 577 431,20 euros
- Report à nouveau 96 747 085,83 euros

Le dividende brut revenant à chaque action serait fixé à 1,20 euro.

Le détachement du coupon interviendrait le 31 mai 2022 et le dividende serait mis en paiement le 2 juin 2022.

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 2021, 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 %.

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 2021 de la Société.

■ Commissaires aux comptes (Résolutions 5 et 6 à titre ordinaire)

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité d'Audit, propose à l'Assemblée générale de nommer PricewaterhouseCoopers Audit aux fonctions de Commissaire aux comptes titulaire en remplacement du cabinet Deloitte & Associés, dont le mandat arrive à échéance à l'issue de la présente Assemblée, pour une durée de six exercices, soit jusqu'à l'issue de l'Assemblée générale appelée à statuer en 2028 sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2027 (**cinquième résolution**).

Le Conseil d'administration propose également à l'Assemblée générale de ne pas procéder au renouvellement ou au remplacement du mandat de Commissaire aux comptes suppléant du cabinet BEAS, dont le mandat arrive également à échéance à l'issue de la présente Assemblée, conformément à la loi (**sixième résolution**).

■ Administrateurs (Résolutions 7 à 10 à titre ordinaire)

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

- renouveler le mandat de la société Highrock S.à.r.l. en qualité d'administrateur, pour une durée de quatre ans expirant à l'issue de l'Assemblée générale à tenir en 2026 appelée à statuer sur les comptes de l'exercice écoulé (**septième résolution**).

La société Highrock S.à.r.l., représentée par Anne BEAUFOUR, est administrateur d'Ipsen SA depuis le 6 janvier 2020. Elle est invitée permanente des Comités d'innovation et de développement Médecine de Spécialité et Santé Familiale.

Compte tenu de son implication dans les travaux du Conseil d'administration de la Société et des deux Comités spécialisés dont elle est invitée permanente, ainsi que de l'assiduité dont elle a témoigné, avec un taux de présence de 92 % pour les réunions du Conseil d'administration et de 100 % pour les deux Comités dont elle est invitée permanente, il est proposé de renouveler le mandat de la société Highrock S.à.r.l. en qualité d'administrateur.

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

Les informations complémentaires sur cet administrateur figurent en Annexe 1 de la brochure de convocation et dans le Document d'enregistrement universel 2021.

- renouveler le mandat de Monsieur Paul SEKHRI en qualité d'administrateur pour une durée de quatre ans, expirant à l'issue de l'Assemblée générale à tenir en 2026 appelée à statuer sur les comptes de l'exercice écoulé (**huitième résolution**).

Monsieur Paul SEKHRI, administrateur d'Ipsen SA depuis 2018, est membre du Comité d'audit, du Comité des Nominations et 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 trois Comités spécialisés dont il est membre, ainsi que de l'assiduité dont il a témoigné, avec un taux de présence qui s'établit

à 100 % pour les réunions du Conseil d'administration et pour les trois Comités dont il est membre, il est proposé de renouveler le mandat de Monsieur Paul SEKHRI. 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 ou biotechnologiques internationaux.

Le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des Nominations et après avis du Comité d'Ethique et de la Gouvernance, considère que Monsieur Paul SEKHRI peut être qualifié de membre indépendant au regard des critères d'indépendance du Code AFEP-MEDEF.

Les informations complémentaires sur cet administrateur figurent Annexe 1 de la brochure de convocation et dans le Document d'enregistrement universel 2021.

- renouveler le mandat de Monsieur Piet WIGERINCK en qualité d'administrateur, pour une durée de quatre ans expirant à l'issue de l'Assemblée générale à tenir en 2026 appelée à statuer sur les comptes de l'exercice écoulé (**neuvième résolution**).

Monsieur Piet WIGERINCK, administrateur d'Ipsen SA depuis 2018, est membre du Comité des rémunérations et du Comité d'innovation et de développement - Médecine de spécialité.

Compte tenu de son implication dans les travaux du Conseil d'administration de la Société et des deux Comités spécialisés dont il est membre, et de l'assiduité dont il a témoigné, avec un taux de présence qui s'établit à 85 % pour les réunions du Conseil d'administration et à 100 % pour les deux Comités dont il est membre, il est proposé de renouveler le mandat de Monsieur Piet WIGERINCK en qualité d'administrateur. Cette proposition tient également compte de ses qualifications et de son expérience professionnelle pour des sociétés pharmaceutiques et biotechnologiques européennes, dont certaines cotées, ainsi que de ses connaissances en matière de Recherche et Développement, jusqu'à la mise sur le marché de nouveaux médicaments.

Le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des nominations et après avis du Comité d'Ethique et de la Gouvernance, considère que Monsieur Piet WIGERINCK peut être qualifié de membre indépendant au regard des critères d'indépendance du Code AFEP-MEDEF.

Les informations complémentaires de cet administrateur figurent en Annexe 1 de la brochure de convocation et dans le Document d'enregistrement universel 2021.

- ratifier la nomination, faite à titre provisoire par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 20 janvier 2022, aux fonctions d'administrateur de Madame Karen WITTS, en remplacement de Madame Carol STUCKLEY, démissionnaire. En conséquence, Madame Karen WITTS exercerait ses fonctions pour la durée du mandat de son prédécesseur restant à courir, soit jusqu'à l'issue de l'Assemblée générale à tenir en 2025 appelée à statuer sur les comptes de l'exercice écoulé (**dixième résolution**).

Madame Karen WITTS est membre et Présidente du Comité d'audit et membre du Comité des rémunérations depuis le 10 février 2022.

Madame Karen WITTS a acquis une expérience professionnelle internationale en finance en occupant divers postes stratégiques pour des groupes internationaux. Elle apporte

une solide connaissance en transformation, investissement et gestion du risque, ainsi qu'en tant qu'administratrice non exécutive et présidente de comités d'audit. Compte tenu de son profil et de sa maîtrise des sujets financiers et de gouvernance, il est proposé de ratifier la nomination en qualité d'administrateur de Madame Karen WITTS.

Le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des nominations et après avis du Comité d'Éthique et de la Gouvernance, considère que Madame Karen WITTS 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 2021.

Informations concernant le Conseil d'administration :

Les taux de participation individuels de l'ensemble des administrateurs sont détaillés dans le Document d'enregistrement universel 2021. Sur l'exercice 2021, 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 11 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 (**onzième à treizième résolutions**) d'approuver la politique de rémunération des membres du Conseil d'administration, du Président du Conseil d'administration, du Directeur général et/ou de tout autre dirigeant mandataire social exécutif.

La politique de rémunération du Président du Conseil d'administration, 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 2021, section 5.4.1.3 et en Annexe 2 de la présente brochure.

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 2021, sections 5.4.2 et 5.4.3 et en Annexe 3 de la présente brochure (**quatorzième résolution**).

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

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

Les tableaux reprenant les éléments individuels de rémunération 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

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 (**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 (Résolution 17 à titre ordinaire)

Autorisation à donner au Conseil d'administration en vue du rachat par la Société de ses propres actions dans le cadre du dispositif de l'article L.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 27 mai 2021 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, conformément à l'autorisation conférée ou à conférer par l'Assemblée Générale 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.

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

Autorisation en vue d'attribuer gratuitement des actions aux membres du personnel salarié et/ou certains mandataires sociaux de la Société ou des sociétés ou des groupements d'intérêt économique liés

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

Ainsi, il est proposé d'autoriser le Conseil d'administration, pour une durée de 26 mois à procéder, dans le cadre des articles L.225-197-1, L.225-197-2 et L.22-10-59 du Code de commerce, à l'attribution gratuite d'actions nouvelles résultant d'une augmentation de capital par incorporation de réserves, primes ou bénéfices, et/ou d'actions existantes.

Les bénéficiaires de ces attributions pourraient être :

- des membres du personnel salarié de la Société ou des sociétés ou groupements d'intérêt économique qui lui

sont liées directement ou indirectement au sens de l'article L.225-197-2 du Code de commerce,

- les mandataires sociaux qui répondent aux conditions de l'article L.225-197-1 du Code de commerce.

Le nombre total d'actions attribuées gratuitement au titre de la présente autorisation ne pourra dépasser 3 % du capital social au jour de la présente Assemblée. Sur ce plafond s'imputera le nombre total d'actions auxquelles pourront donner droit les options pouvant être octroyées par le Conseil d'Administration en vertu de la vingt-sixième résolution de l'Assemblée Générale mixte du 27 mai 2021 ou toute résolution ayant le même objet qui serait adoptée ultérieurement.

À ce plafond de 3 % s'ajoutera, le cas échéant, le nombre d'actions, existantes ou nouvelles, qui devraient être remises aux bénéficiaires en cas d'ajustement des droits attribués, à la suite d'opérations sur le capital de la Société pendant la période d'acquisition, pour préserver les droits des bénéficiaires d'attributions gratuites d'actions.

Le nombre total d'actions pouvant être attribuées gratuitement aux dirigeants mandataires sociaux de la Société ne pourrait dépasser 20 % du capital au sein de cette enveloppe et les attributions définitives à leur profit seraient soumises à une ou plusieurs conditions de performance fixées par le Conseil d'administration.

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

Les éléments concernant les attributions d'actions de performance aux mandataires sont détaillés en Annexe 3 du présent rapport.

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

Le Conseil disposerait ainsi de tous pouvoirs pour :

- fixer les conditions et, le cas échéant, les critères d'attribution et conditions de performance des actions ;
- déterminer l'identité des bénéficiaires ainsi que le nombre d'actions revenant à chacun d'eux ;
- le cas échéant :
 - constater l'existence de réserves suffisantes et procéder lors de chaque attribution au virement à un compte de réserve indisponible des sommes nécessaires à la libération des actions nouvelles à attribuer ;
 - décider la ou les augmentations de capital par incorporation de réserves, primes ou bénéfices, corrélative(s) à l'émission des actions nouvelles attribuées gratuitement ;
 - procéder aux acquisitions des actions nécessaires dans le cadre du programme de rachat d'actions et les affecter au plan d'attribution d'actions existantes ;

- déterminer les incidences sur les droits des bénéficiaires, des opérations modifiant le capital de la Société ou susceptibles d'affecter les droits des bénéficiaires et réalisées pendant la période d'acquisition et, en conséquence, modifier ou ajuster, si nécessaire, le nombre des actions attribuées pour préserver les droits des bénéficiaires ;
- prendre toutes mesures utiles pour assurer le respect de l'obligation de conservation, le cas échéant, exigée des bénéficiaires ;
- et, généralement, faire dans le cadre de la législation en vigueur tout ce que la mise en œuvre de la présente autorisation rendra nécessaire.

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

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

■ **Modification statutaire (Résolution 19 à titre extraordinaire)**

Il est proposé de modifier l'article 16.1 des statuts, relatif à la limite d'âge du Président du Conseil d'administration. La limite d'âge demeurerait fixée à 65 ans conformément à la loi, et l'article 16.1 préciserait désormais que les fonctions de Président du Conseil d'administration prennent fin à l'issue de l'Assemblée générale ordinaire statuant sur les comptes de l'exercice au cours duquel cette limite a été atteinte (**dix-neuvième résolution**). Le reste de l'article 16.1 demeurerait inchangé.

■ **Pouvoirs pour les formalités (Résolution 20 à titre ordinaire)**

Le Conseil d'administration propose à l'Assemblée générale de conférer, aux termes de la **vingtième 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

Highrock S.à.r.l. Administrateur	Nationalité : Luxembourgeoise	Actions détenues : 21 816 679* Droits de vote : 43 633 357*
Comités : <ul style="list-style-type: none"> Comité d'innovation et de développement – Médecine de Spécialité (Invitée permanente) Comité d'innovation et de développement – Santé Familiale (Invitée permanente) Date du 1^{er} mandat : 6 janvier 2020 Date d'échéance du mandat : Assemblée générale 2022	Biographie et expérience <p>La société Highrock S.à.r.l. est une société à responsabilité limitée de droit luxembourgeois constituée en date du 25 mai 2009. Depuis le 19 décembre 2019, la société Highrock S.à.r.l. est actionnaire de la société Ipsen S.A. Siège social : 9B, boulevard Prince Henri – L-1724 Luxembourg RCS Luxembourg B146822. Au 31 décembre 2021, elle détient 21 816 679 actions, soit 26,03 % du capital, et 43 633 357 droits de vote, soit 33,36 % des droits de vote réels. Anne Beaufour est représentant permanent de la société Highrock S.à.r.l.</p>	
Anne Beaufour Représentant permanent de la société Highrock S.à.r.l.	Nationalité : Française	Actions détenues : 1 * Droits de vote : 2 *
Comités : <ul style="list-style-type: none"> Comité d'innovation et de développement – Médecine de Spécialité (Invitée permanente) Comité d'innovation et de développement – Santé Familiale (Invitée permanente) Date de naissance : 8 août 1963	Biographie et expérience <p>Anne Beaufour est titulaire d'une licence de géologie (Université de Paris-Orsay). Anne Beaufour est actionnaire de différentes sociétés, dont une description figure au paragraphe 5.6.2.1 du document d'enregistrement universel 2021, qui détiennent directement et/ou indirectement des actions de la Société.</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), Représentant permanent de Highrock S.à.r.l. (Luxembourg) au Conseil d'administration Société non cotée : <ul style="list-style-type: none"> Highrock S.à.r.l. (Luxembourg), Gérant 	En dehors du Groupe Ipsen ou de ses principaux actionnaires : Société cotée : Aucun Société non cotée : <ul style="list-style-type: none"> South End Consulting Limited (SEC Ltd) (Royaume-Uni), Administrateur CBA Estates Ltd (Royaume-Uni), Administrateur
	Mandats échus au cours des cinq dernières années <ul style="list-style-type: none"> FinHestia S.à.r.l. (Luxembourg), Gérante Mayroy SA (Luxembourg), Vice-Présidente du Conseil d'administration et Administrateur délégué Beech Tree S.A. (Luxembourg), Administrateur et Présidente du Conseil d'administration Bluehill Participations S.à.r.l. (Luxembourg), Gérante 	

* La description de l'actionnariat figure au paragraphe 5.6.2.1 du document d'enregistrement universel 2021 disponible sur le site internet de la société.

Paul Sekhri Administrateur indépendant	Nationalité : Américaine	Actions détenues : 500 Droits de vote : 500
Comités : <ul style="list-style-type: none"> Comité d'audit Comité des nominations Comité d'innovation et du développement – Médecine de Spécialité Date de naissance : 26 avril 1958 Date du 1^{er} mandat : 30 mai 2018 Date d'échéance du mandat : Assemblée générale 2022	Biographie et expérience	
	<p>Paul Sekhri est, depuis le 17 janvier 2019, Président et Directeur général de e-Genesis, société spécialisée dans la technologie de manipulation de gènes pour fournir des cellules, des tissus et des organes humains transplantables sûrs et efficaces.</p> <p>Avant cette date, il était Président et Directeur général de Lycera Corp., une société biopharmaceutique américaine dont l'activité est centrée sur les traitements contre le cancer et les maladies auto-immunes, de février 2015 à janvier 2019. Il a précédemment occupé le poste de <i>Senior Vice President, Integrated Care</i> chez Sanofi d'avril 2014 à janvier 2015. Il était auparavant <i>Group Executive Vice President, Global Business Development and Chief Strategy Officer</i> de Teva Pharmaceutical Industries, Ltd. Avant de rejoindre Teva, il a travaillé cinq ans pour TPG Biotech, le pôle de capital investissement en sciences de la vie de TPG Capital, en tant qu'<i>Operating Partner and Head of the Biotechnology Operating Group</i>. De 2004 à 2009, Paul Sekhri a été Fondateur, Président et Directeur général de Cerimon Pharmaceuticals, Inc. Avant de fonder Cerimon, il était Président et <i>Chief Business Officer</i> de ARIAD Pharmaceuticals, Inc.</p> <p>Entre 1999 et 2003, Paul Sekhri a passé quatre ans en tant que <i>Senior Vice President, and Head of Global Search and Evaluation, Business Development and Licensing</i> chez Novartis Pharma AG et a développé la <i>Disease Area Strategy</i>. Son premier poste était <i>Global Head, Early Commercial Development</i>, un département qu'il a fondé pour assurer l'avantage concurrentiel de différenciation du pipeline de Novartis.</p> <p>Paul Sekhri est actuellement membre du Conseil d'administration de Compugen Ltd., Pharming Group NV, Veeva Systems, Inc., et Longboard Pharmaceuticals.</p> <p>De plus, il est membre de conseils d'administration d'organismes à but non lucratif tels que the Metropolitan Opera et le Knights.</p> <p>Paul Sekhri a obtenu un BS en Zoologie à l'Université du Maryland, <i>College Park</i> et un diplôme en Neurosciences à l'Université du Maryland, <i>School of Medicine</i>.</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 : <ul style="list-style-type: none"> Compugen, Ltd. (Israël), Président du Conseil d'administration ; Pharming Group NV (Pays-Bas), Président du Conseil de surveillance Veeva Systems, Inc. (États-Unis), Administrateur Indépendant Longboard Pharmaceuticals (États-Unis), Président du Conseil d'administration Société non cotée : <ul style="list-style-type: none"> eGenesis (États-Unis), Président Directeur général Spring Discovery (États-Unis), Administrateur
	Mandats échus au cours des cinq dernières années	
<ul style="list-style-type: none"> Enumeral Biomedical, Inc. (États-Unis), Administrateur Nivalis Therapeutics, Inc. (États-Unis), Administrateur Lycera Corp. (États-Unis), Président et Directeur général Topas Therapeutics GmbH (Allemagne), Président du Conseil de surveillance Petra Pharma Corp. (États-Unis), Président du Conseil d'administration Alpine Immune Sciences, Inc. (États-unis), Administrateur indépendant BiomX (Israël), Administrateur 		

Piet Wigerinck Administrateur indépendant	Nationalité : Belge	Actions détenues : 680 Droits de vote : 680
Comités : <ul style="list-style-type: none"> Comité d'innovation et de développement – Médecine de Spécialité Comité des rémunérations Date de naissance : 22 décembre 1964 Date du 1^{er} mandat : 30 mai 2018 Date d'échéance du mandat : Assemblée générale 2022	Biographie et expérience	
	<p>Piet Wigerinck est pharmacien, titulaire d'un Doctorat en chimie médicinale de l'Université de Louvain, Belgique.</p> <p>Fort de plus de 30 années d'expérience en Recherche et Développement dans l'industrie pharmaceutique et la biotechnologie, il a notamment eu un rôle moteur dans des programmes de recherche et de développement de quatre médicaments commercialisés : Prezista™, Olysio™, Jyseleca™ et Rekambys™.</p> <p>Le Docteur Wigerinck a débuté sa carrière dans les laboratoires de recherche Janssen à Beerse en Belgique (1988-1998) ; puis a été nommé Vice-Président ; <i>Drug Discovery, Early Development and CM&C</i> de Tibotec-Virco (1998-2008). Plus récemment, il a rejoint Galapagos (2008-2021), société de recherche pharmaceutique, dans laquelle il a été nommé <i>Chief Scientific Officer</i>. Sous sa direction, Galapagos a constitué un portefeuille de médicaments <i>first-in-class</i> qui a permis à l'entreprise de devenir un acteur majeur de la biotechnologie en Europe. Dans ce cadre, il a dirigé tous les aspects de la découverte de médicaments : recherches précliniques, chimie, fabrication et contrôle, et enfin, des essais cliniques de phases 1 et 2.</p> <p>Il est consultant dans les domaines des maladies anti-infectieuses, auto-immunes et anti-fibrotiques. Le Dr Wigerinck est administrateur indépendant au Conseil d'administration d'Ipsen S.A. (France), de miDiagnostics (Belgique), d'Atriva Therapeutics (Allemagne) et Président du <i>Scientific Advisory Board</i> d'Ermium Therapeutics SA (France).</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 Société non cotée : <ul style="list-style-type: none"> miDiagnostics (Belgique), Administrateur et Président du sous-comité R&D Atriva Therapeutics GmbH (Allemagne), Administrateur Ermium Therapeutics S.A. (France), Président du Scientific Advisor Board UZA Foundation (Belgique, organisation à but non lucratif), Membre du Conseil 	
Mandats échus au cours des cinq dernières années		
<ul style="list-style-type: none"> Galapagos NV (Belgique), <i>Chief Scientific Officer</i> 		

Karen Witts Administrateur indépendant	Nationalité : Britannique	Actions détenues : 0 Droits de vote : 0
Comités : <ul style="list-style-type: none"> Comité d'audit (Présidente) Comité des rémunérations Date de naissance : 28 mai 1963 Date du 1^{er} mandat : 20 janvier 2022 Date d'échéance du mandat : Assemblée générale 2025	Biographie et expérience	
	<p>Karen Witts a occupé le poste de directrice financière de Compass Group PLC jusqu'en octobre 2021. Compass est le leader mondial de la restauration qui opère dans 43 pays et compte plus de 500 000 collaborateurs. Dans le cadre de ses fonctions, Karen Witts était responsable de la stratégie et de la planification ; de la gestion de la performance et de son reporting ; du contrôle et du reporting financiers ; de la fiscalité et de la trésorerie ; des fusions et acquisitions ; de l'audit interne et de la gestion des risques ; des relations investisseurs ; et dirigeait les activités digitales et nouvelles technologies.</p> <p>Auparavant, Karen Witts était directrice financière de Kingfisher PLC, une entreprise internationale d'articles de bricolage. Elle a également occupé divers postes stratégiques en finance dans des entreprises telles que Vodafone Group Services Limited et BT PLC. Elle apporte une solide expérience en transformation, investissement et gestion du risque, ainsi qu'en qualité d'administratrice non exécutive et présidente de comités d'audit.</p> <p>Karen Witts est également membre de l'Institute of Chartered Accountants en Angleterre et au Pays de Galles, et est diplômée de l'Université d'Édimbourg.</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 Société non cotée : Aucun
Mandats échus au cours des cinq dernières années		
<ul style="list-style-type: none"> Compass Group Plc, Directrice Financière Groupe Kingfisher Plc, Directrice Financière Groupe 		

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 27 mai 2021.

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 2021 ou attribués au titre de l'exercice 2021 au Président du Conseil d'administration et au Directeur général seront présentés à l'Assemblée générale mixte appelée à statuer en 2022 sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021 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 et 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 dirigeants 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 2021.

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 économique, politique ou 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 et/ou un ajustement des critères associés.

Par ailleurs, il est précisé que les commentaires des actionnaires lors des Assemblées générales sont pris en compte par la Société et le Conseil d'administration pour déterminer la politique de rémunération.

■ Composantes de la rémunération des mandataires sociaux

1. 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 relatif 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.

Par ailleurs, la durée du mandat des administrateurs est mentionnée à la section 5.2.2.2 du document d'enregistrement universel 2021.

2. 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 exceptionnelle

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, en ligne avec la stratégie du Groupe ;
- 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 est 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. Ces éléments sont pris en compte dans le cadre de la détermination de la rémunération globale des dirigeants mandataires sociaux.

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, en ligne avec la stratégie du Groupe.

3. 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 précisément définis 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, en ligne avec la stratégie et la politique du Groupe en matière de RSE.

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 réunis en Assemblée Générale, le Conseil d'administration pourrait bénéficier 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 d'euros, en ligne avec la stratégie du Groupe ;
- 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.

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. Ces éléments sont pris en compte dans le cadre de la détermination de la rémunération globale des dirigeants mandataires sociaux.

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)

Extrait du Document d'enregistrement universel 2021 d'Ipsen, pages 244 et suivantes, section 5.4.2, relatif à la rémunération des membres du Conseil d'administration.

■ Rémunération des membres du Conseil d'administration

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

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

Le tableau ci-dessous indique les montants versés au cours des exercices 2020 et 2021 et attribués au titre de ces mêmes exercices.

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

Administrateurs	Montants attribués au titre de l'exercice 2020	Montants versés ⁽¹⁾ en 2020	Montants attribués au titre de l'exercice 2021	Montants versés ⁽¹⁾ en 2021
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	658 €	27 583 €	–	395 €
– Autres rémunérations	–	–	–	–
Highrock S.à.r.l. ⁽³⁾				
– Rémunération d'administrateur	36 699 €	15 737 €	38 080 €	36 962 €
– Autres rémunérations	–	–	–	–
Henri Beaufour				
– Rémunération d'administrateur	38 800 €	33 040 €	40 000 €	38 800 €
– Autres rémunérations	–	–	–	–
Philippe Bonhomme ⁽²⁾				
– Rémunération d'administrateur	1 726 €	68 690 €	–	1 036 €
– Autres rémunérations	–	–	–	–
Beech Tree S.A. ⁽³⁾				
– Rémunération d'administrateur	103 274 €	41 310 €	105 000 €	103 964 €
– Autres rémunérations	–	–	–	–
Laetitia Ducroquet ⁽⁴⁾				
– Rémunération d'administrateur	–	–	–	–
– Autres rémunérations	–	–	–	–
Antoine Flochel				
– Rémunération d'administrateur	160 000 €	163 845 €	160 000 €	160 000 €
– Autres rémunérations	–	–	–	–
Margaret Liu				
– Rémunération d'administrateur	103 800 €	115 000 €	109 973 €	98 800 €
– Autres rémunérations	–	–	–	–

Administrateurs	Montants attribués au titre de l'exercice 2020	Montants versés ⁽¹⁾ en 2020	Montants attribués au titre de l'exercice 2021	Montants versés ⁽¹⁾ en 2021
David Loew ⁽⁵⁾ – 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 5.4.2.2
Michèle Ollier – Rémunération d'administrateur – Autres rémunérations	60 000 € –	62 360 € –	60 000 € –	60 000 € –
Jean-Marc Parant ⁽⁶⁾ – Rémunération d'administrateur – Autres rémunérations	– –	– –	– –	– –
Paul Sekhri – Rémunération d'administrateur – Autres rémunérations	92 100 € –	95 560 € –	104 000 € –	87 100 € –
Carol Stuckley ⁽⁷⁾ – Rémunération d'administrateur – Autres rémunérations	120 000 € –	130 000 € –	70 397 € –	115 000 € –
Piet Wigerinck – Rémunération d'administrateur – Autres rémunérations	75 000 € –	66 245 € –	71 400 € –	75 000 € –
Carol Xueref – Rémunération d'administrateur – Autres rémunérations	123 800 € –	117 838 € –	125 000 € –	123 800 € –
Total / Montant brut – Rémunération d'administrateur – Autres rémunérations	915 857 € –	937 208 € –	883 850 €⁽⁸⁾ –	900 857 €⁽⁸⁾ –

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

⁽²⁾ Marc de Garidel ne perçoit aucune rémunération en tant qu'Administrateur. Il est précisé que les éléments de rémunération versés ou attribués à Marc de Garidel en sa qualité de Président du Conseil d'administration sont présentés à la section 5.4.2.2 du document d'enregistrement universel 2021.

⁽³⁾ Administrateur jusqu'au 6 janvier 2020, le montant des jetons de présence a été calculé prorata temporis de la durée des fonctions au cours de l'exercice.

⁽⁴⁾ Administrateur depuis le 6 janvier 2020, le montant des jetons de présence a été calculé prorata temporis de la durée des fonctions au cours de l'exercice.

⁽⁵⁾ 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.

⁽⁶⁾ 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 sont présentés à la section 5.4.2.3 du document d'enregistrement universel 2021.

⁽⁷⁾ 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.

⁽⁸⁾ Administrateur jusqu'en août 2021, le montant de la rémunération a été calculé prorata temporis de la durée des fonctions au cours de l'exercice.

⁽⁹⁾ Les montants indiqués sont des montants bruts. En 2021, les administrateurs personnes physiques ont perçu un montant net après imputation de 12,8 % pour les résidents fiscaux étrangers et de 30 % pour les résidents français au titre de retenues à la source. Les administrateurs personnes morales ont perçu un montant net après imputation de 26,5 % au titre de retenues à la source.

Le versement de la rémunération aux administrateurs a été suspendu entre le 6 août 2021 et le 20 janvier 2022 à la suite de la démission de Carol Stuckley et jusqu'à régularisation de la parité au sein du Conseil (retour à un minimum de 40 % d'administrateurs de chaque sexe). Le paiement est intervenu à l'issue de cette régularisation.

■ Rémunération du Président du Conseil d'administration

Les éléments de rémunération de Marc de Garidel en qualité de Président du Conseil d'administration ont été déterminés par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, lors de sa réunion du 28 mai 2019, suite au renouvellement de son mandat. Ils sont inchangés pour 2021.

Conformément aux articles L.22-10-8 et L.22-10-34 du Code de commerce, les éléments de rémunération versés au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2021 ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2021 à Marc de Garidel, au titre de son mandat de Président du Conseil d'administration, sont conformes à la politique de rémunération approuvée par

l'Assemblée générale des actionnaires du 27 mai 2021 dans sa onzième résolution ordinaire.

En outre, la politique de rémunération applicable à Marc de Garidel, au titre de ses fonctions de Président du Conseil d'administration, a été déterminée par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, lors de sa réunion du 10 février 2022. Elle fera l'objet d'une résolution soumise à l'approbation de la prochaine Assemblée générale des actionnaires.

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

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

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

Montant total des rémunérations, options et actions de performance attribuées au titre de l'exercice 2021 (tableau 1 des recommandations de l'AMF)

(montants bruts arrondis – en euros)	Exercice clos le 31 décembre 2020	Exercice clos le 31 décembre 2021
Marc de Garidel Président du Conseil d'administration		
Rémunérations dues au titre de l'exercice (voir détail ci-après)	600 000 €	600 000 €
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice	–	–
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	–	–
Valorisation des actions gratuites de performance attribuées au cours de l'exercice	–	–
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	–	–
Total	600 000 €	600 000 €

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

(montants bruts arrondis – en euros)	2020		2021	
	Montants attribués	Montants versés	Montants attribués	Montants versés
Marc de Garidel Président du Conseil d'administration				
Rémunération de base	600 000 € ⁽¹⁾	600 000 € ⁽¹⁾	600 000 €	600 000 €
Rémunération variable annuelle	–	–	–	–
Rémunération variable pluriannuelle	–	–	–	–
Rémunération exceptionnelle	–	–	–	–
Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur	–	–	–	–
Avantages en nature	–	–	–	–
Totaux	600 000 €	600 000 €	600 000 €	600 000 €

⁽¹⁾ Lors de sa réunion du 28 mai 2019, le Conseil d'administration a confirmé la rémunération de base de Marc de Garidel à un montant annuel inchangé de 600 000 €, conformément à la décision du Conseil d'administration du 28 mars 2018.

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

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

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, a arrêté, lors de sa séance du 28 mai 2019, les éléments relatifs à la rémunération de Marc de

Garidel au titre de ses fonctions de Président du Conseil d'administration. Ils sont inchangés pour l'exercice 2021.

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

Rémunération de base

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

Conformément à la politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'administration d'Ipsen, approuvée par l'Assemblée générale des actionnaires du 27 mai 2021 dans sa onzième résolution ordinaire, et en conformité avec le Code AFEP-MEDEF, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, a confirmé la rémunération de base de Marc de Garidel à un montant annuel inchangé de 600 000 euros.

Rémunération variable annuelle

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

Rémunération variable pluriannuelle

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

Rémunération en qualité d'administrateur

Le Conseil d'administration a décidé que Marc de Garidel ne recevra aucune rémunération en tant qu'administrateur au titre de son mandat de Président du Conseil d'administration de la Société.

Options et actions de performance

Le Conseil d'administration a décidé qu'aucune option et/ou action gratuite de performance ne sera attribuée à Marc de Garidel au titre de ses fonctions de Président du Conseil.

Autres avantages

Marc de Garidel bénéficie d'avantages du fait des conditions liées à l'exercice de ses fonctions chez Ipsen. Le détail de ces avantages se présente comme suit :

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

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

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

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

Ces indemnités, avantages et rémunérations pouvant être accordés au Président du Conseil à raison de la cessation de ses fonctions remplacent ceux qui lui avaient été précédemment accordés au titre de ses fonctions de

Président-Directeur général par le Conseil d'administration du 11 octobre 2010.

Le Conseil d'administration du 17 décembre 2020 a décidé de modifier les conditions de l'indemnité de départ dont pourrait bénéficier Marc de Garidel conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, qui sont désormais les suivantes :

- 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. 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,
- le versement d'une indemnité de départ est exclu si Marc de Garidel a atteint l'âge de 65 ans et a la possibilité de faire valoir ses droits à la retraite.

Le détail de ces engagements est donné ci-dessous (voir section 4 ci-dessous).

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

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

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

Historique des actions de performance attribuées

Marc de Garidel n'a pas bénéficié d'actions de performance au cours de l'exercice 2021.

Conformément aux dispositions de l'article L.225-197-1 du Code de commerce, le Conseil d'administration, dans ses séances du 30 juin 2011, 30 mars 2012, 28 mars 2013, 27 mars 2014, 1^{er} avril 2015 et 31 mai 2016 a arrêté pour le Président-Directeur général les règles relatives à la conservation d'actions issues des actions gratuites de

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

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

Actions gratuites de performance devenues disponibles au cours de l'exercice 2021 (tableau 7 des recommandations de l'AMF)

Mandataire social	Date d'attribution	Nombre d'actions devenues disponibles
Marc de Garidel Président du Conseil d'administration ⁽¹⁾	N/A	N/A

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

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

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

Contrat de travail

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

Régime de retraite

Il est précisé que les régimes de retraite supplémentaire sont pris en compte dans la détermination de la rémunération globale.

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

Le bénéfice du régime est conditionné à :

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

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

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

Conformément à la réglementation, le bénéfice de ce régime de retraite supplémentaire est soumis à une condition de performance, à savoir, à compter de 2019 et pour les années suivantes, le maintien du taux de marge opérationnelle des activités du Groupe au cours des trois années précédant le départ à un seuil minimum de 20 % et, à compter de 2020, une seconde condition de performance cumulative a été introduite avec 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, en ligne avec la stratégie du Groupe.

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

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

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

Des modalités de réversion sont prévues au règlement.

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

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

Il est rappelé que le régime collectif de retraite à prestations définies a été fermé le 30 juin 2019 et que les droits ont été cristallisés à cette date pour chaque bénéficiaire éligible.

Pour Marc de Garidel, le montant de la rente annuelle cristallisée, au 31 décembre 2021, est estimé à 49 527 euros, inchangé depuis juin 2019.

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

Il a donc été proposé de mettre en place un régime individuel supplémentaire à cotisations définies (« Article 82 ») pour combler l'écart entre le niveau des prestations définies après la cristallisation et le niveau calculé en 2016. Cette pension serait versée au moment de la retraite, et en aucun cas avant novembre 2020. La retraite est considérée comme (1) une retraite à taux plein au titre du système de Sécurité sociale français et (2) est attribuée à une personne qui n'est plus mandataire social d'Ipsen.

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

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

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

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

Le Conseil d'administration du 17 décembre 2020 a décidé de modifier les conditions de l'indemnité de départ dont pourrait bénéficier Marc de Garidel, conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, qui sont désormais les suivantes :

- 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 Marc de Garidel 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.

Indemnités relatives à une clause de non-concurrence

Marc de Garidel, Président du Conseil, s'est engagé, en cas de départ du Groupe, pendant une durée de 24 mois

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

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

Il est 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.

Il est également 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.

La rémunération de Marc de Garidel est conforme à la politique de rémunération de la Société et sur recommandation du Comité des rémunérations. Sa rémunération totale est composée d'une rémunération de base annuelle. Elle ne comporte aucune rémunération variable, ni aucune éligibilité aux actions de performance.

■ Rémunération du Directeur général

Lors de sa séance du 28 mai 2020, le Conseil d'administration a nommé David Loew en tant que Directeur général à effet du 1^{er} juillet 2020.

David Loew – Directeur général

Pour 2021, les éléments de rémunération de David Loew, Directeur général, ont été arrêtés par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, dans sa séance du 10 février 2021.

Conformément aux articles L.22-10-8 et L.22-10-34 du Code de commerce, les éléments de rémunération versés au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2021 ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2021 à David Loew, Directeur général, respectent la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 27 mai 2021 dans sa douzième résolution.

Il est précisé que le versement des éléments de rémunération variable attribués au titre de l'exercice 2021 dépendra de l'approbation par la prochaine Assemblée générale à tenir en 2022 des éléments de rémunération versés au cours de l'année précédente ou attribués au titre de l'année précédente.

Conformément aux articles L.22-10-8 et L.22-10-34 du Code de commerce, la politique de rémunération applicable à David Loew, Directeur général, a été déterminée par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des rémunérations, lors de sa réunion du 10 février 2022 et sera soumise à une résolution lors de la prochaine Assemblée générale.

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

(montants bruts arrondis – en euros)	Exercice clos le 31 décembre 2020	Exercice clos le 31 décembre 2021
David Loew Directeur général		
Rémunérations dues au titre de l'exercice (voir détail ci-après)	1 982 750	2 298 000
Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice	–	–
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	–	–
Valorisation des actions gratuites de performance attribuées au cours de l'exercice	2 830 816 ⁽²⁾	2 536 350 ⁽³⁾
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	–	–
Total	4 813 566	4 834 350

⁽¹⁾ Pour plus de détails, voir la section 5.4.2.3 du document d'enregistrement universel 2021, paragraphes B et C.

⁽²⁾ Il a été décidé par le Conseil d'administration d'une attribution d'actions de performance valorisée à 2 830 816 euros incluant l'indemnité de compensation financière pour 6 579 actions.

⁽³⁾ Il a été décidé par le Conseil d'administration d'une attribution d'actions de performance valorisée à 2 536 350 euros.

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

(montants bruts arrondis – en euros)	2020		2021	
	Montants attribués	Montants versés	Montants attribués	Montants versés
David Loew Directeur général				
Rémunération de base	475 000 ⁽¹⁾	475 000 ⁽¹⁾	950 000	950 000
Rémunération variable annuelle – Performance annuelle	498 750	–	1 330 000 ⁽²⁾	498 750
Rémunération variable pluriannuelle	–	–	–	–
Rémunération exceptionnelle – Intégration au sein du Groupe	–	–	–	–
Indemnité de compensation financière	1 000 000 ⁽³⁾	–	–	500 000 ⁽³⁾
Rémunération en tant qu'administrateur	–	–	–	–
Avantages en nature	9 000	9 000	18 000 ⁽⁴⁾	18 000
Totaux	1 982 750	484 000	2 298 000	1 966 750

⁽¹⁾ Lors de sa séance du 28 mai 2020, sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration a arrêté le montant de la rémunération de base annuelle du Directeur général au titre de l'exercice 2020 à 950 000 euros. Ce montant a été versé au *pro rata temporis* en 2020, compte tenu de sa prise de fonctions au 1^{er} juillet 2020. La rémunération de base annuelle est restée inchangée pour l'exercice 2021.

⁽²⁾ Lors de la séance du 10 février 2022, sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration a fixé la rémunération variable annuelle à un montant brut de 950 000 euros correspondant à 100 % des objectifs atteints, pouvant varier d'une fourchette de 0 à 150 %, soit de 0 à 1 425 000 euros. Lors de sa séance du 10 février 2022, sur proposition du Comité des rémunérations et au vu de la réalisation des critères qu'il avait préétablis, le Conseil d'administration a arrêté le montant de la rémunération variable annuelle du Directeur général au titre de l'exercice 2021 à 1 330 000 euros. Cette rémunération variable sera versée à la suite de l'approbation, par l'Assemblée générale des actionnaires à tenir en 2022 des éléments de rémunérations versés au cours ou attribués au titre de l'exercice écoulé au Directeur général. Les critères de performance sont présentés au paragraphe 2 ci-après.

⁽³⁾ Lors de ses séances du 28 mai et 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 :

- d'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. David Loew a reçu la moitié de cette indemnité compte tenu de sa présence en juillet 2021 ;

- d'une attribution d'actions de performance de 6 579 actions de performance pour un montant équivalent à 500 000 euros, effectuée au plus tard dans le mois suivant la date de prise effective de fonctions en qualité de Directeur général, étant précisé que l'acquisition de ces actions sera soumise à une condition de présence et à des conditions de performance (voir ci-dessous, paragraphe 2 « Indemnité de compensation financière »).

⁽⁴⁾ Les avantages en nature sont définis au paragraphe 2 ci-dessous « Autres avantages ».

2. Détails des éléments de rémunération attribués à David Loew, Directeur général

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

Rémunération de base

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

Lors de sa séance du 10 février 2021, sur recommandation du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration a confirmé la rémunération de base de David Loew à un montant annuel brut de 950 000 euros pour l'exercice 2021, inchangé depuis sa nomination en 2020.

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

	Nature	Pondération	Variation possible de la part		
Indicateurs de performance	Chiffre d'affaires consolidé	1/6	0 % à 150 %		
	Résultat opérationnel des activités	1/6	0 % à 150 %		
	Flux de trésorerie opérationnels	1/6	0 % à 150 %		
	Bénéfice net par action	1/6	0 % à 150 %	% de réalisation ⁽¹⁾	Montant (en €)
Objectifs quantifiables		2/3	0 % à 150 %	150 %	950 000
Objectifs qualitatifs		1/3	0 % à 150 %	120 %	380 000
Totaux		100 %	0 % à 150 %	140 %	1 330 000

⁽¹⁾ Pourcentages de réalisation arrêtés par le Conseil d'administration lors de sa séance du 10 février 2022.

Lors de sa séance du 10 février 2022, sur proposition du Comité des rémunérations et au vu de la réalisation des critères qu'il avait préétablis, le Conseil d'administration a arrêté le montant de la rémunération variable annuelle du Directeur général au titre de l'exercice 2021 à 1 330 000 euros, représentant 140 % de la rémunération fixe.

Le versement des éléments de rémunération variable de David Loew est conditionné à l'approbation des éléments de rémunération versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre du même exercice par l'Assemblée générale annuelle à tenir en 2022 appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021.

Rémunération variable pluriannuelle

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

Indemnité de compensation financière

Le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 28 mai 2020, a attribué une indemnité de compensation financière à David Loew, en contrepartie des avantages auxquels il a renoncé en quittant ses précédentes fonctions, qui se décompose comme suit :

- 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

Rémunération variable annuelle

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

Au titre de l'exercice 2021, la rémunération variable annuelle cible brute a été fixée à 950 000 euros (correspondant à une réalisation de 100 % des objectifs), pouvant varier dans une fourchette allant de 0 à 150 % (soit de 0 à 1 425 000 euros).

Les deux tiers (2/3) de ce montant cible dépendent de quatre critères quantifiables de pondération équivalente, basés sur des niveaux atteints de chiffre d'affaires net consolidé à taux de change constant, de résultat opérationnel des activités avant amortissement des actifs incorporels et à taux de change courant, de Cash-Flow libre avant dépenses d'investissement (CAPEX) et de bénéfice net dilué par action. Le solde (1/3) repose sur trois critères qualitatifs en matière de stratégie, management et RSE. Le détail des critères qualitatifs et le niveau d'atteinte attendu des critères de performance ne sont pas rendus publics pour des raisons de confidentialité.

présence de David Loew au sein de la Société au jour où ils interviennent ;

- d'une attribution de 6 579 actions de performance pour un montant de 500 000 euros, effectuée le 29 juillet 2020, décrites dans le paragraphe 5.4.1.3 (c) h du document d'enregistrement universel 2021. L'acquisition de ces actions de performance est soumise à une condition de présence au sein de la Société à la fin de la période d'acquisition et 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 :
 - 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 %) est 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.

Chacune de ces conditions sera mesurée en comparant le seuil cible et la performance effective de la Société (ou le cours de l'action de la Société) et peut générer un paiement variant entre 0 et 200 %.

Actions de performance

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

À ce titre, le Conseil d'administration qui s'est réuni le 27 mai 2021 a décidé, sur proposition du Comité des rémunérations, d'arrêter le nombre d'actions ainsi attribuées à David Loew, Directeur général, à 30 063 actions de performance (correspondant à 100 % de la performance attendue), étant précisé que le nombre d'actions de performance ainsi attribuées a été calculé sur la base de la valeur boursière moyenne de l'action Ipsen sur les 20 jours de cotation boursière précédant une période de 10 jours ouvrés avant la date d'attribution.

Cette attribution représente 0,04 % du capital social au jour de l'attribution.

L'acquisition des actions de performance est 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 dépend du niveau de réalisation de cinq critères de performance de même poids (20 % chacun) fixés par le Conseil et appréciés sur une période de trois ans, à savoir :

- le Résultat opérationnel des activités du Groupe (COI du Groupe), à l'exclusion des transactions de Business Développement ;
- l'évolution 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 ;
- un critère de Responsabilité Sociale des Entreprises (CSR) ;
- l'évolution du portefeuille (pipeline) de produits en développement et issus d'opérations d'innovation externes ;
- le Cash-Flow libre.

Pour chacune de ces conditions, le niveau de rémunération (0 - 150 %) est défini selon la grille de paiement incluse dans les règles du plan applicable.

Le détail de cette attribution est donné ci-après.

Autres avantages

David Loew bénéficie d'avantages du fait des conditions de l'exercice de ses fonctions chez Ipsen, notamment : une assistance pour l'établissement de ses déclarations

b. Actions de performance attribuées à David Loew, Directeur général

Actions gratuites de performance attribuées durant l'exercice 2021 (tableau 6 des recommandations de l'AMF)

	Date du plan	Nombre d'actions de performance attribuées	Valorisation des actions (par action) ⁽¹⁾	Valorisation des actions ⁽¹⁾	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions de performance
David Loew Directeur général	27/05/2021	30 063 ⁽²⁾	85,78 €	2 536 350 €	27/05/2024	28/05/2024	Oui

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

⁽²⁾ Attribution soumise à des conditions de performance, représentant 0,04 % du capital social au 29 juillet 2021.

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

Indemnités, avantages et rémunérations susceptibles d'être attribués à David Loew, Directeur général

Le détail de ces engagements est donné ci-dessous (voir section 4).

3. Options de souscription et/ou d'achat d'actions et actions de performance attribuées à David Loew, Directeur général

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

a. Options de souscription et/ou d'achat d'actions attribuées à David Loew, Directeur général depuis le 1^{er} juillet 2020

Options de souscription ou d'achat d'actions attribuées durant l'exercice 2021 (tableau 4 des recommandations de l'AMF)

Aucune option n'a été attribuée au Directeur général, David Loew, durant l'exercice 2021.

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

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

Plus aucune option n'était en cours de validité au 31 décembre 2021. Pour plus d'informations sur les options de souscription ou d'achat d'actions, voir section 5.6.1.3.1 du document d'enregistrement universel 2021.

Options de souscription ou d'achat d'actions levées durant l'exercice 2021 (tableau 5 des recommandations de l'AMF)

Aucune option n'a été levée par le Directeur général, David Loew, durant l'exercice 2021.

Le nombre d'actions de performance attribuées est calculé sur la base de la valeur boursière moyenne de l'action Ipsen sur les 20 jours de cotation boursière précédant une période de 10 jours ouvrés avant la date d'attribution.

L'acquisition des actions de performance est 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 dépend du niveau de réalisation de cinq critères de performance de même poids (20 % chacun) fixés par le Conseil et appréciés sur une période de trois ans, à savoir :

- le Résultat opérationnel des activités du Groupe (COI du Groupe), à l'exclusion des transactions de Business Développement ;
- l'évolution 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 ;
- un critère de Responsabilité Sociale des Entreprises (CSR) ;

- l'évolution du portefeuille (pipeline) de produits en développement et issus d'opérations d'innovation externes ;
- le Cash-Flow libre.

Pour chacune de ces conditions, le niveau de rémunération (0 - 150 %) est défini selon la grille de paiement incluse dans les règles du plan applicable.

Chacune de ces conditions sera mesurée en comparant le seuil cible et la performance effective de la Société (ou le cours de l'action de la Société). Chacune de ces conditions peut générer un paiement variant entre 0 et 150 %.

Conformément à la politique de rémunération du Directeur général approuvée par les actionnaires lors de l'Assemblée générale de 27 mai 2021, le Conseil d'administration a décidé que le Directeur général doit conserver, jusqu'à la fin de son mandat, un nombre d'actions équivalent à 20 % de la plus-value nette qui serait réalisée lors de la vente des actions de performance.

4. Synthèse des engagements pris à l'égard de David Loew, Directeur général (Tableau 11 des recommandations de l'AMF)

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

Contrat de travail

David Loew, Directeur général depuis le 1^{er} juillet 2020, n'a pas de contrat de travail.

Régime de retraite supplémentaire

Il est précisé que les régimes de retraite sont pris en compte dans la détermination de la rémunération globale.

David Loew bénéficie des régimes de retraite complémentaire à cotisations définies en vigueur au sein d'Ipsen (article 83), y compris le régime de retraite à cotisations définies spécifique aux dirigeants.

Le niveau de rente estimé au titre de ces cotisations serait de 4 963 euros par an s'il prenait sa retraite à l'âge de 62 ans.

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

Lors de sa réunion du 29 mai 2020, le Conseil d'administration a décidé des conditions dans lesquelles David Loew pourrait bénéficier d'une indemnité de départ, conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF, à savoir :

En cas de départ contraint, David Loew bénéficiera d'une indemnité de rupture :

- correspondant (au maximum) à la rémunération (fixe et variable) versée au titre des fonctions de Directeur général au cours des deux derniers exercices clos (ou, dans le cas où il n'y aurait pas deux exercices clos au moment du départ, 24 fois la rémunération mensuelle moyenne brute - fixe et variable (uniquement celle versée au titre de la rémunération variable annuelle à l'exclusion de toute autre rémunération variable, rémunération exceptionnelle et rémunérations de long terme) - effectivement perçue

depuis la date de commencement du mandat de Directeur général),

- dont l'octroi est soumis aux conditions de performance prévues dans la politique de rémunération 2020, et
- constituant une indemnité forfaitaire globale incluant, le cas échéant, à hauteur de 50 % le montant à verser au titre de la contrepartie financière de non-concurrence décrite ci-après.

Si le départ intervient pendant la période de trois ans suivant la nomination au poste de Directeur général, le montant maximum auquel David Loew aura droit (soit 24 mois de rémunération fixe et variable) sera réduit *pro rata temporis* en fonction du nombre de mois effectivement accomplis en tant que Directeur général (sur la base du ratio : nombre de mois de présence / 36 mois). Dans ce cas, si l'obligation de non-concurrence n'est pas levée par la Société, et par exception au principe d'indemnité forfaitaire précité, la contrepartie financière de non-concurrence afférente viendrait s'ajouter à cette indemnité de rupture (sous réserve que le montant cumulé de ces deux sommes ne dépasse pas le seuil de 24 mois de rémunération fixe et variable).

Indemnités relatives à une clause de non-concurrence

Le Conseil d'administration du 29 mai 2020 a défini l'engagement de non-concurrence pris à l'égard de la Société, en contrepartie de laquelle David Loew recevra une indemnité :

- à la fin de chaque mois durant lequel il aura respecté cet engagement (d'une durée de 12 mois) ;
- qui sera égale à 50 % de sa rémunération brute mensuelle moyenne, incluant la rémunération de base et la rémunération variable (uniquement celle versée au titre de la rémunération variable annuelle à l'exclusion de toute

autre rémunération variable, rémunération exceptionnelle et rémunérations de long terme), reçue au cours des 12 mois précédant le départ de la Société ;

- réputée comprise dans l'indemnité de départ si celle-ci est due dans la mesure indiquée ci-dessus ;
- étant précisé que le Conseil d'administration se réserve le droit de renoncer à la mise en œuvre de cet engagement de non-concurrence. Pour des raisons de confidentialité le contenu de cette clause de non-concurrence n'est pas rendu public.

Le Conseil d'administration peut décider de renoncer à cette obligation.

Il est précisé que l'engagement de non-concurrence ne s'appliquera pas, et aucune indemnité de non-concurrence ne sera versée, si David Loew quitte la Société dans le cadre d'un départ à la retraite ou si David Loew a atteint l'âge de 65 ans à la date de départ effectif.

En tout état de cause, le montant cumulé de l'indemnité de rupture et de l'indemnité de non-concurrence ne pourra pas excéder le seuil de 24 mois de rémunération fixe et variable (uniquement celle versée au titre de la rémunération variable annuelle à l'exclusion de toute autre rémunération variable, rémunération exceptionnelle et rémunérations de long terme).

Conformément aux articles L.22-10-8 et L.22-10-34 du Code de commerce, la politique de rémunération applicable à David Loew, au titre de ses fonctions de Directeur général, a été déterminée par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, lors de sa réunion du 10 février 2022. Elle fera l'objet d'une résolution soumise à l'approbation de la prochaine Assemblée générale des actionnaires en 2022.

Annexe 4 – Rémunérations versées au cours ou attribuées au titre de 2021 (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 2021 d'Ipsen, sections 5.4.2.2 et 5.4.2.3, pages 246 et suivantes.

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 2021	600 000 €	600 000 €	Rémunération fixe annuelle
Indemnité de départ	–	–	
Régime de retraite	–	–	
Indemnité de non-concurrence	–	–	

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	

Concernant Monsieur David Loew			
Éléments de la rémunération de David Loew, Directeur général, soumis au vote	Montants versés au cours de l'exercice écoulé	Montants attribués au titre de l'exercice écoulé	Présentation
Rémunération fixe 2021	950 000 €	950 000 €	Rémunération de base annuelle.
Rémunération variable annuelle 2021	498 750 € (Montant versé après approbation de l'Assemblée générale)	1 330 000 € (Montant à verser après approbation de l'Assemblée Générale sous condition de son vote favorable)	<p>Montant attribué au titre de l'exercice écoulé avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> Des critères quantifiables pour deux tiers et des critères qualitatifs pour un tiers ont concouru à l'établissement de cette rémunération variable, Le pourcentage maximum de la rémunération fixe que peut représenter la rémunération variable : 100 %. <p>Le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 10 février 2022, 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 2021 à 1 330 000 € ; ce montant sera versé après l'Assemblée générale de mai 2022 sur approbation des éléments de rémunération attribués ou payés à David Loew au titre de l'exercice précédent.</p>

Éléments de la rémunération de David Loew, Directeur général, 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...)	–	2 536 350 €	<p>30 063 actions ont été attribuées représentant 0,04 % du capital social.</p> <p>L'acquisition des actions de performance est 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 dépend du niveau de réalisation de cinq critères de performance de même poids (20 % chacun) fixés par le Conseil et appréciés sur une période de trois ans, à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le Résultat opérationnel des activités du Groupe (COI du Groupe), à l'exclusion des transactions de Business Développement ; • l'évolution 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 ; • un critère de Responsabilité Sociale des Entreprises (CSR) ; • l'évolution du portefeuille (pipeline) de produits en développement et issus d'opérations d'innovation externes ; • le Cash-Flow libre. <p>Pour chacune de ces conditions, le niveau de rémunération (0 - 150%) est défini selon la grille de paiement incluse dans les règles du plan applicable.</p>
Compensation financière	500 000 €	500 000 €	<p>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 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, soit en juillet 2021, et pour moitié à verser le mois du deuxième anniversaire de la date de la prise effective de fonctions en qualité de Directeur général, soit en juillet 2022, ces versements étant conditionnés à la présence de David Loew au sein de la Société au jour où ils interviennent.</p>
Avantages de toute nature	18 000 €	18 000 €	Paielement de l'allocation voiture
Indemnité de départ	–	–	
Régime de retraite	–	–	
Indemnité de non-concurrence	–	–	

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	