

Information relative aux éléments de rémunération de David LOEW,
Directeur Général à compter du 1^{er} juillet 2020

Boulogne-Billancourt, France, 29 mai 2020

Conformément aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF, IPSEN rend public les éléments de rémunération de David LOEW, nommé Directeur Général à compter du 1^{er} juillet 2020 par décision du Conseil d'administration d'IPSEN en date du 28 mai 2020.

Les éléments de rémunération exposés ci-dessous ont été fixés par le Conseil d'administration lors de sa réunion en date du 28 mai 2020, sur recommandation du Comité des rémunérations, et en conformité avec la politique de rémunération 2020 applicable au Directeur Général de la société approuvée par l'Assemblée Générale Mixte de ce jour.

1. Eléments de rémunération d'activité

- **Fixation de la rémunération fixe de David LOEW**

La rémunération de David LOEW a été fixée à un montant brut annuel de 950.000 euros pour l'exercice 2020, lequel sera proratisé pour tenir compte de la date d'entrée en vigueur du mandat social (1^{er} juillet 2020).

- **Fixation de la rémunération variable de David LOEW (*Short Term Incentives* ou « STI »)**

Au titre de l'exercice 2020, la rémunération variable annuelle cible brute a été fixée à 950.000 euros (correspondant à 100 % des objectifs atteints), pouvant varier dans une fourchette allant de 0 à 200 % (soit de 0 à 1.900.000 euros). Les deux tiers de ce montant cible dépendent 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 repose sur des 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.

La rémunération variable annuelle brute 2020 sera calculée *pro rata temporis* en tenant compte de la date d'entrée en vigueur du mandat social (1^{er} juillet 2020).

- **Rémunération en actions**

Il est rappelé que David LOEW sera éligible à l'attribution de *Long Term Incentives* (« LTIs ») dans le cadre de plans approuvés par le Conseil. Ces LTIs prendront la forme d'actions de performance telles que définies par le(s) plan(s) de LTI applicable(s) et prévues aux articles L. 225-197-1 à L. 225-197-6 du Code de commerce. Il est également rappelé qu'en tant que Directeur Général de la Société, David LOEW sera tenu de conserver, jusqu'à la fin de son mandat social, un nombre d'actions attribuées au titre d'actions de performance équivalent à 20% de la plus-value nette d'acquisition qui serait réalisée lors de la vente des actions de performance issues des LTIs.

Pour l'exercice 2020, David LOEW bénéficiera d'une attribution d'actions de performance d'un montant de 2.375.000 euros à l'attribution régies par les conditions d'acquisition et de performance qui ont été arrêtées par le Conseil d'administration. Compte tenu de la date de prise de fonctions, cette attribution interviendra au plus tard dans le mois suivant la date à laquelle David LOEW a rejoint la société en tant que Directeur Général (1^{er} juillet 2020).

Le nombre d'actions de performance qui seront attribuées sera 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 sera soumise à une condition de présence au sein de la société à la fin de la période d'acquisition. Le nombre d'actions de performance effectivement acquises dépendra du niveau de réalisation des conditions de performance fixées par le Conseil et appréciées sur une période de trois ans à savoir:

- 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 Sociale des Entreprises (RSE) pour 20%. Pour chacune de ces conditions, le niveau de rémunération (0 - 200%) sera défini selon la grille de paiement incluse dans les règles du plan applicable, et ;
- 40% au regard d'une condition de performance externe, ayant trait à la performance relative du cours de l'action IPSEN par rapport à celui des autres sociétés cotées qui font partie de l'indice STOXX TMI 600 Health Care Index. Sur la base de son classement, le niveau de rémunération (0 - 200 %) sera défini selon la grille de paiement incluse dans les règles 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 200%.

- **Retraite**

David LOEW sera bénéficiaire 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.

- **Autres avantages**

David LOEW bénéficiera d'autres avantages visant à lui permettre d'assurer pleinement son mandat, notamment le remboursement de certains frais liés à sa prise de fonctions et l'exercice de ses fonctions conformément à la politique de rémunération.

2. Indemnité de compensation financière

En contrepartie des avantages auxquels David LOEW a renoncé en quittant ses précédentes fonctions, David LOEW bénéficiera :

- d'une indemnité de 1.000.000 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 ;
- d'une attribution d'actions de performance pour un montant de 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.

3. Eléments de rémunération post mandat

- **Indemnité de rupture**

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 du STI à l'exclusion de toute autre rémunération variable, rémunération exceptionnelle et LTI) - 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).

- **Indemnité de non-concurrence**

En contrepartie de l'engagement de non-concurrence pris à l'égard de la société, 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

- du STI à l'exclusion de toute autre rémunération variable, rémunération exceptionnelle et LTI), 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 cet engagement de non-concurrence ne peut être rendu public.

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 du STI à l'exclusion de toute autre rémunération variable, rémunération exceptionnelle et LTI).