

Informations relatives aux éléments de rémunération de M. David Loew, Directeur Général, à la suite de l'Assemblée Générale du 31 mai 2023

Paris (France), le 1^{er} juin 2023 – Conformément aux articles L.22-10-8 et L.22-10-34 du Code de commerce et aux recommandations du Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF, Ipsen rend publics les éléments de rémunération de M. David Loew, Directeur Général, à la suite de l'Assemblée Générale Mixte et de la réunion du Conseil d'administration du 31 mai 2023.

Versement de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2022

Le Conseil d'administration du 31 mai 2023 a constaté que la quatorzième résolution à caractère ordinaire a été approuvée par l'Assemblée Générale du même jour.

Au vu de la réalisation des critères préétablis par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des rémunérations et du niveau d'atteinte des critères de performance, la rémunération variable annuelle brute de David Loew, au titre de son mandat de Directeur Général pour l'exercice 2022, d'un montant de 1 254 000 euros, lui sera versée en juin 2023.

Attribution d'actions de performance

Le Conseil d'administration qui s'est réuni le 31 mai 2023 a décidé, sur proposition du Comité des rémunérations, d'arrêter le nombre d'actions attribuées à David Loew, Directeur Général, à 21 789 actions de performance, étant précisé que le prix de référence s'établit à 109 euros, correspondant à la moyenne arrondie des 20 cours de bourse (clôture) précédant de 10 jours ouvrés la date de la présente attribution.

Cette attribution représente 0,03 % 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 période d'acquisition. Le nombre d'actions de performance effectivement acquises dépend du niveau de réalisation de 6 critères de performance détaillés ci-dessous, fixés par le Conseil d'administration et appréciés sur une période de 3 ans :

- Résultat opérationnel des activités du Groupe (COI), à l'exclusion des transactions de Business Développement – poids de 15 %
- Cash-flow libre – poids de 15%
- Évolution du cours de l'action Ipsen par rapport à celui des autres sociétés cotées qui font partie de l'indice Stoxx TMI 600 Healthcare – poids de 15%
- Critère de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) incluant des indicateurs clés relatifs à l'environnement, aux patients et aux collaborateurs – poids de 20%
- Évolution du portefeuille produits (*pipeline*) incluant les homologations et opérations d'innovation externe – poids de 20%
- Ventes cumulées de Bylvay, en connexion avec l'acquisition d'Albireo – poids de 15 %.

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.

En application de l'article L.22-10-8 du Code de commerce, il est rappelé que la politique de rémunération des mandataires sociaux détaillant notamment les différentes composantes de leur rémunération a été soumise à l'approbation des actionnaires lors de l'Assemblée Générale du 31 mai 2023 et figure dans le Document d'Enregistrement Universel disponible sur le site internet d'Ipsen, dans la section « Rémunération des mandataires sociaux » du chapitre 5 « Gouvernement d'entreprise et informations juridiques ».