INFORMATIONS RELATIVES AUX ELEMENTS DE REMUNERATION DE DAVID LOEW, DIRECTEUR GENERAL, SUITE A L'ASSEMBLEE GENERALE DU 24 MAI 2022

Boulogne-Billancourt (France), le 25 mai 2022 – 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 Monsieur David Loew, Directeur général, à la suite de l'Assemblée Générale Mixte et de la réunion du Conseil d'administration du 24 mai 2022.

Versement de la rémunération variable annuelle au titre de l'exercice 2021

Le Conseil d'administration du 24 mai 2022 a constaté que la seizième résolution à caractère ordinaire a été approuvée par l'Assemblée Générale du même jour.

La rémunération variable annuelle brute de David Loew, au titre de son mandat de Directeur général, d'un montant de 1 330 000 euros bruts, lui sera dès lors versée en juin 2022.

Attribution d'actions de performance

Le Conseil d'administration qui s'est réuni le 24 mai 2022 a décidé, sur proposition du Comité des rémunérations, d'arrêter le nombre d'actions attribuées à David Loew, Directeur général, à 22 406 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 0,03 % 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 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 d'administration 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.

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 24 mai 2022 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 ».