

3

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE MIXTE DU 28 MAI 2024

3.1 Rapport du Conseil d'administration sur les projets de résolutions

Le Conseil d'administration convoque les actionnaires en Assemblée générale mixte le 28 mai 2024, afin de rendre compte de l'activité de la Société au cours de l'exercice social

clos le 31 décembre 2023 et soumettre à leur approbation les projets de résolutions suivants :

Approbation des comptes sociaux et consolidés de l'exercice clos le 31 décembre 2023 et affectation du résultat (résolutions 1 à 3 à caractère 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 S.A., au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2023, font ressortir un bénéfice de 572 219 563,21 euros.

Les comptes consolidés, au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2023, font ressortir un bénéfice (part du Groupe) de 647 237 878,89 euros.

Les commentaires détaillés sur les comptes annuels sociaux et consolidés figurent dans le Document d'enregistrement universel 2023.

La **troisième résolution** a pour objet de décider l'affectation du résultat et la fixation du dividende au titre de l'exercice 2023.

Le Conseil d'administration propose à l'Assemblée Générale de procéder à l'affectation du résultat de l'exercice clos le 31 décembre 2023 de la manière suivante :

Origine :

» Bénéfice de l'exercice	572 219 563,21 euros
» Report à nouveau antérieur	1 529 499,06 euros
» Bénéfice distribuable	573 749 062,27 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	473 171 631,07 euros

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

Le détachement du coupon interviendrait le 30 mai 2024 et le dividende serait mis en paiement le 3 juin 2024.

En cas de variation du nombre d'actions ouvrant droit à distribution par rapport aux 83 814 526 actions composant le capital social à la date d'arrêté des présentes résolutions, 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 %.

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 dividendes et distributions ont été les suivants :

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	
2020	83 814 526,00 €* soit 1,00 € par action	-	-
2021	100 577 431,20 €* soit 1,20 € par action	-	-
2022	100 577 431,20 €* soit 1,20 € par action	-	-

* Incluant le montant du dividende correspondant aux actions autodétenues non versé et affecté au compte report à nouveau.

Conventions réglementées (résolution 4 à caractère ordinaire)

À titre préalable, il est rappelé que seules les conventions nouvelles autorisées et conclues au cours du dernier exercice clos sont le cas échéant soumises à l'approbation de l'Assemblée.

Aucune convention nouvelle de la nature de celles visées aux articles L.225-38 et suivants du Code de commerce n'a été conclue au cours de l'exercice. Il est demandé par cette **quatrième résolution** d'en prendre acte purement et simplement.

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 2023 de la Société.

Nomination d'un auditeur de durabilité (résolution 5 à caractère ordinaire)

En application de l'ordonnance n° 2023-1142 du 6 décembre 2023 relative à la publication et à la certification d'informations en matière de durabilité (qui feront l'objet d'une rubrique distincte du rapport de gestion 2024 établi en 2025) sur proposition du Comité d'audit, il est proposé à l'Assemblée générale de nommer PricewaterhouseCoopers Audit aux

fonctions d'auditeur de durabilité en charge de la mission de certification des informations en la matière pour la durée restant à courir au titre de son mandat de commissaire aux comptes titulaire, 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.

Administrateurs (résolutions 6 à 8 à caractère ordinaire)

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

- » renouveler le mandat de BEECH TREE S.A. en qualité d'administrateur, pour une durée de quatre ans expirant à l'issue de l'Assemblée générale à tenir en 2028 appelée à statuer sur les comptes de l'exercice écoulé (**sixième résolution**).

La société BEECH TREE S.A., représentée par Monsieur Philippe BONHOMME, est administrateur d'Ipsen S.A. depuis le 6 janvier 2020, est membre du Comité d'Audit, membre du Comité des Nominations et membre du Comité d'Éthique, de la Gouvernance et de la RSE.

Compte tenu de son implication dans les travaux du Conseil d'administration de la Société et dans ceux du Comité d'Audit, du Comité des Nominations et du Comité d'Éthique, de la Gouvernance et de la RSE, ainsi que de l'assiduité dont il a témoigné, avec un taux de présence de 100 % à la fois pour les réunions du Conseil d'administration et des Comités précités, il est proposé de renouveler le mandat de la société BEECH TREE S.A., représentée à ce jour par Monsieur Philippe BONHOMME, en qualité d'administrateur.

Cette proposition tient compte notamment de ses connaissances et de son expérience internationale dans le secteur de l'industrie pharmaceutique et de la santé, dans la gestion et la gouvernance de sociétés cotées et dans les

domaines financiers et de RSE. Sa biographie complète figure en p. 266 du Document d'enregistrement universel 2023.

Le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des Nominations et après avis du Comité d'Éthique, de la Gouvernance et de la RSE, considère que BEECH TREE S.A., ne peut être qualifié de membre indépendant au regard des critères d'indépendance du Code AFEP-MEDEF.

Les informations complémentaires sur cet administrateur figurent en Annexe 1 de la Brochure de convocation et dans le Document d'enregistrement universel 2023 ;

- » renouveler le mandat de Madame Carol XUEREF en qualité d'administrateur pour une durée de quatre ans, expirant à l'issue de l'Assemblée générale à tenir en 2028 appelée à statuer sur les comptes de l'exercice écoulé (**septième résolution**).

Madame Carol XUEREF, administrateur d'Ipsen S.A. depuis 2012, est Présidente du Comité des Nominations, membre du Comité d'Éthique, de la Gouvernance et de la RSE, et membre du Comité des Rémunérations.

Compte tenu de son implication dans les travaux du Conseil d'administration de la Société et dans ceux du Comité des Nominations dont elle est Présidente, du Comité d'Éthique, de la Gouvernance et de la RSE et du Comité des Rémunérations, ainsi que de l'assiduité dont elle a témoigné, avec un taux de présence qui s'établit à 100 % à la fois pour les réunions du Conseil d'administration et des

Comités précités, il est proposé de renouveler le mandat de Madame Carol XUEREF.

Cette proposition tient compte notamment de ses connaissances et de son expérience internationale dans le secteur de l'industrie pharmaceutique et de la santé, dans la gestion et la gouvernance de sociétés cotées et dans les domaines financier, juridique et de RSE ainsi que dans l'innovation. Sa biographie complète figure en p. 275 du Document d'enregistrement universel 2023.

Le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des Nominations et après avis du Comité d'Éthique, de la Gouvernance et de la RSE, considère que Madame Carol XUEREF 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 2023 ;

- » ratifier la nomination, faite à titre provisoire par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 4 octobre 2023, aux fonctions d'administrateur de Monsieur Pascal TOUCHON, en remplacement de Monsieur Paul SEKHIRI, démissionnaire. En conséquence, Monsieur Pascal TOUCHON exercerait ses fonctions pour la durée restant à courir du mandat de son prédécesseur, soit jusqu'à l'issue de l'Assemblée générale à tenir en 2026 appelée à statuer sur les comptes de l'exercice écoulé (**huitième résolution**).

Monsieur Pascal TOUCHON est membre du Comité d'Audit, membre du Comité des Nominations et membre du Comité d'Innovation et du Développement depuis le 4 octobre 2023.

Monsieur Pascal TOUCHON a acquis une expérience professionnelle internationale en occupant divers postes stratégiques pour des groupes internationaux. Il apporte une solide connaissance dans les domaines biotechnologiques et pharmaceutiques, ainsi qu'en tant qu'administrateur

non exécutif. Compte tenu de son profil et de sa maîtrise dans les domaines financier, juridique, d'innovation et de RSE, il est proposé de ratifier la nomination en qualité d'administrateur de Monsieur Pascal TOUCHON.

Le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des Nominations et après avis du Comité d'Éthique, de la Gouvernance et de la RSE, considère que Monsieur Pascal TOUCHON peut être qualifié de membre indépendant au regard des critères d'indépendance du Code AFEP-MEDEF. Il est notamment précisé que Monsieur Pascal TOUCHON n'entretient aucune relation d'affaires avec le Groupe.

Les informations complémentaires de cet administrateur figurent en Annexe 1 de la Brochure de convocation et dans le Document d'enregistrement universel 2023, en page 272.

Informations concernant le Conseil d'administration

Les taux de participation individuelle de l'ensemble des administrateurs sont détaillés dans le Document d'enregistrement universel 2023. Sur l'exercice 2023, le taux de présence des administrateurs aux réunions du Conseil a été de 98 %.

Si les propositions de renouvellement sont approuvées :

- » Le taux d'indépendance du Conseil, défini selon l'ensemble des critères du Code AFEP-MEDEF et retenus par la Société, s'élèverait à un tiers. La Société continuera ainsi à respecter les recommandations de ce Code en matière de proportion d'administrateurs indépendants dans les sociétés contrôlées.
- » Le taux de féminisation du Conseil serait de 42 %, en conformité avec la loi.
- » L'âge moyen serait de 59 ans.
- » Le taux d'internationalisation du Conseil serait maintenu à 64 % avec 6 nationalités différentes représentées.

Rémunération des mandataires sociaux (résolutions 9 à 14 à caractère ordinaire)

Approbation de la politique de rémunération des mandataires sociaux

Conformément aux dispositions de l'article L.22-10-8 du Code de commerce, il est proposé à l'Assemblée (**neuvième à onzième 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.

Les politiques de rémunération du Président du Conseil d'administration, du Directeur général et/ou de tout autre dirigeant mandataire social et des membres du Conseil d'administration, sont présentées dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise, figurant dans le Document d'enregistrement universel 2023, section 5.4.1 et figurent en Annexe 2 de la Brochure de convocation.

Approbation des informations relatives notamment 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 notamment 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, incluses dans le Document d'enregistrement universel 2023, sections 5.4.2 et 5.4.3 et figurant en Annexe 3 de la Brochure de convocation (**douzième 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 (**treizième résolution**), présentés dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise, incluses dans le Document d'enregistrement universel 2023, section 5.4.2.2.

Les tableaux reprenant les éléments individuels de rémunération sont annexés à la brochure de convocation (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 (**quatorzième résolution**) présentés dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise, incluses dans le Document d'enregistrement universel 2023, section 5.4.2.3.

Les tableaux reprenant les éléments individuels de rémunération sont annexés à la brochure de convocation (Annexe 4).

Rachat par la Société de ses propres actions (résolution 15 à caractère 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 **quinzième résolution**, il est proposé à l'Assemblée générale de conférer au Conseil d'administration, avec faculté de délégation, 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 l'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 31 mai 2023 dans sa quinzième 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 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, en ce compris les groupements d'intérêt économique et sociétés liés,

- » 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 16 à caractère extraordinaire)

Autorisation à donner au Conseil d'administration 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 (**seizième 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, L.22-10-59 et L.22-10-60 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, étant précisé qu'il ne pourra dépasser le pourcentage maximum prévu par la réglementation au jour de la décision d'attribution. 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-quatrième résolution de l'Assemblée Générale mixte du 31 mai 2023 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 % 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 ;
 - décider de fixer ou non une obligation de conservation à l'issue de la période d'acquisition et le cas échéant en déterminer la durée et prendre toutes mesures utiles pour assurer son respect par les 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.

Pouvoirs pour les formalités (résolution 17 à caractère ordinaire)

Le Conseil d'administration propose à l'Assemblée générale, aux termes de la **dix-septième résolution**, de conférer au porteur d'un exemplaire, d'une copie ou d'un extrait du procès-

verbal 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 ou la ratification sont proposés à l'Assemblée Générale 2024

Beech Tree S.A.

Nationalité : luxembourgeoise

Administrateur

Date du 1^{er} mandat :

6 janvier 2020

Date d'échéance du mandat :

Assemblée Générale 2024

Comités :

- » Comité d'audit
- » Comité des nominations
- » Comité d'éthique, de la gouvernance et de la RSE*

Actions détenues : 21 816 679**

Droits de vote : 43 633 358**

Biographie et expérience

La société Beech Tree S.A. est une société anonyme de droit luxembourgeois constituée en 2001. Beech Tree S.A. est actionnaire direct et indirect de la société Ipsen S.A.

Siège social : 11, Boulevard Royal – L-2449 Luxembourg.

RCS Luxembourg B85327.

Au 31 décembre 2023, elle détient directement 8 310 253 actions et 16 620 506 droits de vote, et indirectement 13 506 426 actions et 27 012 852 droits de vote au travers de sa filiale MR BMH, qu'elle contrôle, soit 26,03 % du capital et 33,31 % des droits de vote réels.

Philippe Bonhomme est représentant permanent de la société Beech Tree S.A.

Philippe Bonhomme

Nationalité : française

Représentant permanent de la société Beech Tree S.A.

Né le : 5 novembre 1969

Comités :

- » Comité d'audit
- » Comité des nominations
- » Comité d'éthique, de la gouvernance et de la RSE*

Principales expertises :

- » Expérience dans la Santé / Pharma
- » Gestion et Gouvernance de sociétés cotées
- » Expérience internationale
- » Finance / Audit
- » Fusions et Acquisitions
- » Responsabilité sociale et environnementale
- » Autres industries et services

Actions détenues : 500

Droits de vote : 1 000

Biographie et expérience

Depuis 2005, Philippe Bonhomme est associé, administrateur et membre du Comité de direction d'Hottinguer Corporate Finance, l'activité de conseil en fusions-acquisitions de la Banque Hottinguer. Il intervient en France et à l'étranger, comme conseil dans de nombreuses transactions dans les domaines de la pharmacie, de la santé ainsi que du private equity.

De 1993 à 2005, Philippe Bonhomme a exercé des activités d'auditeur puis de conseil en fusions-acquisitions au sein de Coopers & Lybrand (devenu PwC).

De 2012 à 2018, Philippe Bonhomme a été le représentant permanent de la société Mayroy S.A., administrateur d'Ipsen S.A. Le 30 mai 2018, Philippe Bonhomme a été nommé membre du Conseil d'administration d'Ipsen S.A. Le 6 janvier 2020, le Conseil d'administration a constaté sa démission et en remplacement, a coopté Beech Tree S.A., représentée par Philippe Bonhomme.

Philippe Bonhomme est diplômé de l'École des Hautes Études Commerciales (HEC) et titulaire du Diplôme d'Expertise Comptable.

Mandats et fonctions en cours

Au sein du Groupe Ipsen ou de ses principaux actionnaires :

Société cotée :

- » Ipsen S.A. (France), Représentant permanent de Beech Tree S.A. au Conseil d'administration

Société non cotée :

- » Beech Tree S.A. (Luxembourg), Administrateur

En dehors du Groupe Ipsen ou de ses principaux actionnaires :

Société cotée :

Aucun

Sociétés non cotées :

- » Hottinguer Corporate Finance S.A. (France), Associé, Administrateur et Membre du Comité de Direction
- » PBandCo SAS (France), Président

Mandats échus au cours des cinq dernières années

- » Représentant permanent de Mayroy S.A. au Conseil d'administration d'Ipsen
- » Mayroy S.A. (Luxembourg), Administrateur
- » MR HB S.à.r.l. (Luxembourg), Co-gérant

* Depuis le 31 mai 2023, le Comité d'éthique et de la gouvernance a été renommé en Comité d'éthique, de la gouvernance et de la RSE par le Conseil d'administration.

** La description de l'actionariat figure au paragraphe 5.6.2.1 du document d'enregistrement universel 2023.

Carol Xueref

Administrateur

Nationalité : britannique

Née le : 9 décembre 1955

Date du 1^{er} mandat :
1^{er} juin 2012**Date du dernier renouvellement :**
29 mai 2020**Date d'échéance du mandat :**
Assemblée Générale 2024**Comités :**

- » Comité des nominations (Présidente)
- » Comité d'éthique, de la gouvernance et de la RSE*
- » Comité des rémunérations

Principales expertises :

- » Expérience dans la Santé / Pharma
- » Gestion et Gouvernance de sociétés cotées
- » Expérience internationale
- » Finance / Audit
- » Fusions et Acquisitions
- » Juridique / Réglementaire et Conformité
- » Responsabilité sociale et environnementale
- » Innovation / Digital
- » Autres industries et services

Action détenue : 500**Droits de vote :** 1 000**Biographie et expérience**

Carol Xueref est Présidente de Floem S.A.S., société de conseil. Elle a été Secrétaire Générale et membre du Comité Exécutif d'Essilor International jusqu'au 30 juin 2016.

De 1982 à 1986, Carol Xueref a été adjointe à l'Attaché aux Affaires Commerciales auprès de l'Ambassade de Grande-Bretagne à Paris. De 1986 à 1990, elle a été Chef de division de la Chambre de Commerce Internationale (Paris). En 1990, elle devient Directeur Juridique et fiscal de la Banque Populaire de la Région Ouest de Paris. De 1993 à 1996, elle a occupé les fonctions de Responsable d'un département juridique du Crédit Lyonnais puis Directeur juridique d'OIG Immobilier (structure de cantonnement du Crédit Lyonnais). De 1996 à 2014, Carol Xueref a été Directeur des Affaires Juridiques et du Développement Groupe et de 2014 à 2016, Secrétaire Générale d'Essilor International et membre de son Comité Exécutif. Elle a été membre du collège de l'Autorité de la Concurrence de juillet 2006 à mars 2019 et a été Présidente de son groupe de travail « Conformité ». Elle est membre du groupe de travail « Gouvernance des Entreprises » du MEDEF.

Carol Xueref est membre fondateur et ancienne Présidente du Cercle Montesquieu, association de directeurs juridiques (1998-2002) et a été présidente de son groupe de travail « Éthique du juriste d'entreprise ». Elle est administrateur de l'Association des Juristes Franco-Britanniques.

Carol Xueref est diplômée d'une maîtrise en droit privé et d'un DESS Commerce International de l'Université Paris II (Assas).

Mandats et fonctions en cours**Au sein du Groupe Ipsen ou de ses principaux actionnaires :****Société cotée :**

- » Ipsen S.A. (France), Administrateur

Société non cotée :

Aucun

En dehors du Groupe Ipsen ou de ses principaux actionnaires :**Société cotée :**

- » Eiffage (France), Administrateur et Présidente du Comité des nominations et des rémunérations et membre du Comité stratégique et RSE

Société non cotée :

- » Floem S.A.S. (France), Présidente

Mandats échus au cours des cinq dernières années

Aucun

* Depuis le 31 mai 2023, le Comité d'éthique et de la gouvernance a été renommé en Comité d'éthique, de la gouvernance et de la RSE par le Conseil d'administration.

Pascal Touchon*

Administrateur indépendant

Nationalité : franco-suisse

Né le : 1^{er} juin 1962

Date du 1^{er} mandat :
4 octobre 2023

Date d'échéance du mandat :
Assemblée Générale 2026

Comités :

- » Comité d'audit
- » Comité des nominations
- » Comité d'innovation et du développement

Principales expertises :

- » Expérience dans la Santé / Pharma
- » Gestion et Gouvernance de sociétés cotées
- » Expérience internationale
- » Environnement scientifique
- » Fusions et Acquisitions
- » Juridique / Réglementaire et Conformité
- » Responsabilité sociale et environnementale
- » Innovation / Digital

Actions détenues : 500

Droits de vote : 500

Biographie et expérience

Expert en biotechnologie et leader du secteur pharmaceutique, Pascal Touchon est le Président-Directeur Général d'Atara Biotherapeutics. Il a auparavant occupé plusieurs postes de direction chez Novartis et Servier, et a également siégé aux Conseils d'administration de différentes biotechs. Il a une longue expérience dans les accords de licence et les acquisitions dans le domaine du médicament innovant.

Fort de plus de 38 ans d'expérience, Pascal Touchon a une solide expertise dans les domaines biotechnologiques et pharmaceutiques, qu'il a acquise respectivement aux États-Unis et à travers le monde.

Pascal Touchon est Docteur Vétérinaire et titulaire d'un DESS de l'Institut d'Administration des Entreprises de Toulouse et d'un MBA de l'INSEAD.

Mandats et fonctions en cours

Au sein du Groupe Ipsen ou de ses principaux actionnaires :

Société cotée :

- » Ipsen S.A. (France), Administrateur indépendant

Société non cotée :

Aucune

En dehors du Groupe Ipsen ou de ses principaux actionnaires :

Société cotée :

- » Atara Biotherapeutics, Inc. (États-Unis), Président-Directeur Général

Sociétés non cotées :

- » Dantari LLC et filiales (États-Unis), Administrateur
- » Jeito Capital (France), Conseiller spécial

Mandats échus au cours des cinq dernières années

- » Cogen Therapeutics Inc. (États-Unis), société privée de biotechnologie, Administrateur (jusqu'en février 2020)

* Pascal Touchon a été coopté administrateur indépendant le 4 octobre 2023. Il est membre du Comité d'audit, du Comité des nominations et du Comité d'innovation et de développement depuis cette date.

Annexe 2 – Politique de rémunération des mandataires sociaux

Extrait du Document d'enregistrement universel 2023 d'Ipsen, section 5.4.1, pages 291 et suivantes, relatif à la 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 31 mai 2023.

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 2023 ou attribués au titre de l'exercice 2023 au Président du Conseil d'administration et au Directeur général seront présentés à l'Assemblée générale mixte appelée à statuer en 2024 sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023 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 lui confère 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. Elle 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'équité 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) ;
- » 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, des rémunérations et/ou une indemnité financière exceptionnelles (uniquement pour les mandataires sociaux exécutifs) ;
- » l'éligibilité à la rémunération versée ou accordée aux administrateurs (mandataires sociaux non 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 de 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 du 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 l'attribution 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 2023.

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.

Une telle dérogation ne pourra intervenir que de manière temporaire et dans des circonstances exceptionnelles notamment un événement majeur affectant les marchés en général ou celui des produits biopharmaceutiques en particulier. 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 éventuels 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

(a) Évolutions de la rémunération des mandataires sociaux

Le Conseil d'administration du 8 février 2023 a apporté des évolutions à la politique de rémunération du Président du Conseil et à la politique de rémunération du Directeur général notamment avec un souhait d'amélioration constante de transparence et de clarté.

Les points clés de cette nouvelle politique sont résumés ci-dessous et sont détaillés dans les paragraphes afférents.

Concernant la politique de rémunération du Président du Conseil, la Société a apporté des précisions sur les éléments suivants :

- » La Société communique la rémunération de base du Président du Conseil au titre de l'exercice 2024. Ainsi, la rémunération de base pour l'année 2024 est inchangée depuis 2018 et s'établit à 600 000 euros.
- » En 2023, la Société a supprimé les références à l'indemnité de départ et l'indemnité relative à une clause de non-concurrence au regard du fait que le Président du Conseil a atteint l'âge maximal pour l'attribution de ces indemnités.

Concernant la politique de rémunération du Directeur général, la Société a apporté des précisions sur les éléments suivants :

- » La Société a fait évoluer la présentation de la politique de rémunération en incluant des graphiques et de nouveaux tableaux. Ces changements ont pour but de faciliter la compréhension pour les actionnaires et investisseurs.
- » De plus, la Société regroupe les éléments de rémunération de nature récurrente, d'une part, et les éléments exceptionnels éventuels, d'autre part. Cette nouvelle présentation de la politique de rémunération s'inscrit dans le souhait de la Société d'améliorer constamment la clarté et la transparence de la politique de rémunération.
- » Comme pour le Président du Conseil, la Société communique le salaire de base du Directeur général. Ainsi le

salaires de base depuis juillet 2023, est de 1 025 000 euros. Cette rémunération n'avait pas évolué depuis son arrivée en 2020.

- » Pour mieux tenir compte des évolutions internes et externes, le critère RSE de la rémunération variable annuelle est présenté de façon spécifique et devient un critère à part entière.
- » La Société indique que les critères de performance de la rémunération variable annuelle sont évalués indépendamment des uns et des autres. Ainsi il n'existe pas de compensation entre ces critères.
- » La Société a amélioré la transparence sur les critères de performance pour faciliter la compréhension des taux d'atteinte.
- » Pour tenir compte des commentaires exprimés par les différentes parties prenantes, la Société a mis en place un plafond pour les attributions d'options et d'actions de performance. L'attribution d'options et/ou d'actions de performance ne pourra en aucun cas dépasser 250 % de la rémunération de base.
- » La Société a retiré de la politique de rémunération de son Directeur général, le mécanisme de rémunération variable pluriannuelle. En effet, ce mécanisme n'est plus utilisé depuis de nombreuses années.
- » À la suite d'échanges avec différentes parties prenantes ainsi que des pratiques de marché observées, la Société a rajouté des plafonds à différents mécanismes de rémunérations exceptionnelles. Ainsi la Société a indiqué que la rémunération exceptionnelle ne pourra en aucun cas

dépasser un plafond de 200 % de la rémunération de base et l'indemnité de compensation financière d'un nouveau dirigeant ne pourra en aucun cas dépasser un plafond de 200 % de la rémunération annuelle.

- » Par ailleurs, la Société détaille le pouvoir de dérogation du Conseil dans une section spécifique afin d'apporter des précisions supplémentaires. Cette dérogation ne pourra intervenir que de manière temporaire et dans des circonstances exceptionnelles notamment un événement majeur affectant les marchés en général ou celui des produits biopharmaceutiques en particulier. 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.

Ces évolutions permettent à la Société d'être alignée avec les politiques et pratiques constatées dans des études portant sur un panel de sociétés internationales comparables.

(b) 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 :

Rémunération des membres du Conseil d'administration

En euros	Montant de la rémunération en année pleine
Conseil d'administration	
Président	n/a
Vice-Président	50 000
Membre	40 000
Membre représentant les salariés	n/a
Comité d'audit	
Président	35 000
Membre	15 000
Comité des nominations	
Président	20 000
Membre	15 000
Comité des rémunérations	
Président	35 000
Membre	15 000
Comité d'éthique, de la gouvernance et de la RSE	
Président	20 000
Membre	15 000
Comité d'innovation et de développement	
Président	20 000*
Membre	15 000
Autre	
Rémunération forfaitaire additionnelle pour les administrateurs membres d'un comité (présence)	5 000

* Non-applicable actuellement, puisque le Président du Comité d'innovation et de développement est au jour de la rédaction du présent document le Président du Conseil d'administration et qu'il ne perçoit pas de rémunération en tant qu'administrateur.

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 auxquelles 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 les administrateurs représentant les salariés ne perçoivent pas de rémunération en qualité d'administrateur. Ils disposent 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 perçoivent 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 2023.

(c) 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.

La rémunération de base du Président du Conseil d'administration pour l'année 2024 est inchangée depuis 2018 et s'établit à 600 000 euros à titre d'information.

c. Rémunération variable

Le Conseil d'administration a décidé qu'aucune rémunération variable annuelle ne sera versée ou attribuée au Président du Conseil d'administration non exécutif.

d. 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.

e. Autres avantages

1. 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.

2. Autres avantages

Le Président du Conseil peut également bénéficier d'avantages du fait des fonctions exercées chez Ipsen, et notamment 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 ainsi qu'une assistance administrative associée, l'éligibilité à l'assurance responsabilité civile des dirigeants.

f. Avantages postérieurs à l'emploi

1. Indemnités postérieures à l'emploi : indemnité de départ et indemnités relatives à une clause de non-concurrence

Historiquement, le Président du Conseil avait conclu un accord avec le Conseil d'administration relatif à la mise en œuvre d'une indemnité de départ et d'indemnités relatives à une clause de non-concurrence. Ces deux indemnités sont détaillées dans le document d'enregistrement universel 2021.

À compter de 2023, le Président du Conseil a dépassé l'âge maximal d'application de ces deux indemnités.

De ce fait, l'indemnité de départ et les indemnités relatives à une clause de non-concurrence ne sont plus applicables pour le Président du Conseil.

2. 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 bénéficiaires 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.

g. Rémunération et/ou compensation financière exceptionnelle

Le Président du Conseil d'administration non exécutif ne bénéficie pas de rémunération et/ou compensation financière exceptionnelle.

(d) 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.

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

La rémunération du Directeur général est déterminée après considération de la rémunération des directeurs généraux d'une quinzaine de sociétés internationales du panel de comparaison, opérant toutes dans le secteur de la santé, de tailles et revenus similaires.

Compte-tenu du maintien d'un niveau de rémunération inchangé depuis juillet 2020, des éléments de comparaison externes, de la performance de la Société sur la période 2020-2022 ainsi que des évolutions de la stratégie incluant les récentes acquisitions internationales, le Conseil d'administration du 8 février 2023 a souhaité revoir le montant de la rémunération fixe du Directeur général.

Le Conseil d'administration a augmenté la rémunération fixe du Directeur général de 7,8 % à compter du 1^{er} juillet 2023, soit une rémunération de base de 1 025 000 euros. Cette augmentation est cohérente avec les évolutions en cumul des budgets d'augmentations applicables aux salariés de la Société depuis 2020, ainsi qu'avec son positionnement en deçà de la médiane des rémunérations fixes observées chez les directeurs généraux des sociétés du panel. À titre d'information, la rémunération de base du directeur général pour 2024 est inchangée et s'établit à 1 025 000 euros.

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 financiers et RSE 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 équivalente 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 notamment précisé que :

- » les niveaux d'atteinte de 100 % des objectifs du Directeur général correspondent aux objectifs cibles approuvés par le Conseil d'administration au moment de l'élaboration du budget et sont utilisés pour déterminer les objectifs annuels communiqués par la Société ;
- » chaque critère est apprécié séparément, sans compensation entre les critères.

Afin de mieux tenir compte des évolutions internes et externes, le critère RSE déjà présent dans la rémunération variable du Directeur général, est présenté de manière spécifique et devient un critère à part entière de la rémunération variable annuelle.

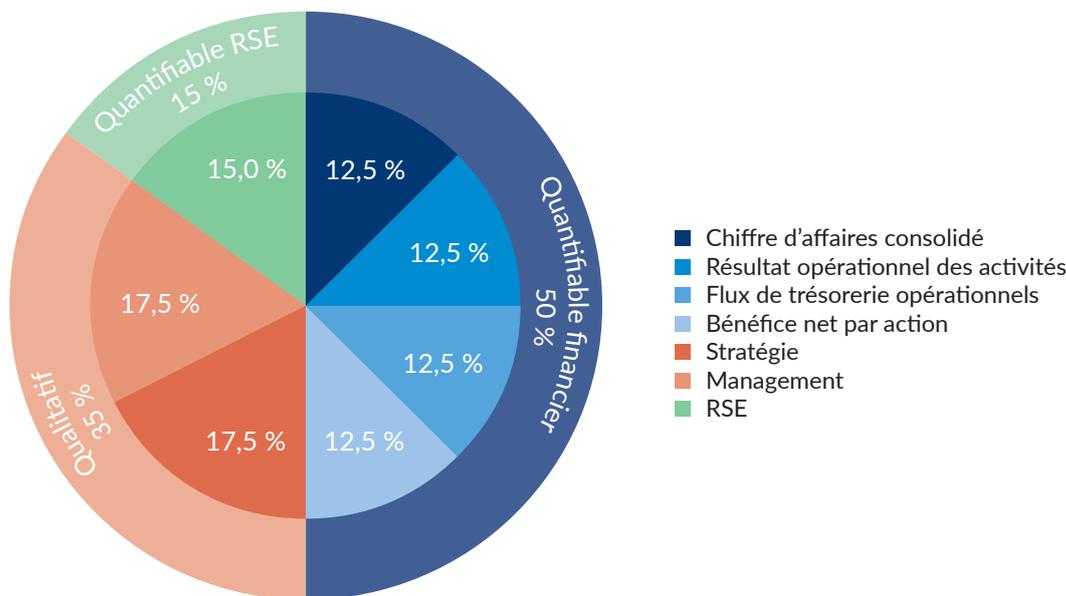
Ainsi la rémunération de structure de la rémunération variable évolue de la manière suivante :

- » 50 % sur des critères quantifiables financiers comprenant, à parts égales : le chiffre d'affaires consolidé, les flux de trésorerie opérationnels, le résultat opérationnel des activités et le bénéfice par action ;

- » 15 % sur des critères RSE quantifiables comprenant des objectifs soutenant la politique de responsabilité sociétale de l'entreprise ;
- » 35 % sur des critères qualitatifs comprenant, à parts égales, des objectifs liés à la stratégie et des objectifs liés au Management.

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.

Graphique représentant les pondérations des critères de performance



<i>Critères quantifiables financiers</i>	Minimum	Objectif	Maximum
Chiffre d'affaires consolidé	0,0 %	12,5 %	18,75 %
Résultat opérationnel des activités	0,0 %	12,5 %	18,75 %
Bénéfice par action	0,0 %	12,5 %	18,75 %
Flux de trésorerie opérationnels	0,0 %	12,5 %	18,75 %
Sous-total (Critères quantifiables financiers)	0,0 %	50,0 %	75,0 %

<i>Critères quantifiables RSE</i>	Minimum	Objectif	Maximum
RSE	0,0 %	15,0 %	22,5 %
Sous-total (Critères quantifiables financiers)	0,0 %	15,0 %	22,5 %

<i>Critères qualitatifs</i>	Minimum	Objectif	Maximum
Stratégie	0,0 %	17,5 %	26,25 %
Management	0,0 %	17,5 %	26,25 %
Sous-total (Critères qualitatifs)	0,0 %	35,0 %	52,5 %
TOTAL	0,0 %	100,0 %	150,0 %

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 en application du deuxième alinéa du III de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, déroger à 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 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 visant notamment les critères de performance au titre de l'exercice visé) 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 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 exogènes et 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. Elle restera par ailleurs soumise au vote des actionnaires lors de l'Assemblée générale suivante.

d. 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 (§26.2), aucune option et/ou action de performance n'est attribuée aux dirigeants mandataires sociaux non exécutifs.

L'attribution d'options et/ou d'actions de performance ne pourra en aucun cas dépasser 250 % de la rémunération de base.

Le nombre définitif d'options et/ou d'actions de performance 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/ou 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.

Pour l'exercice, la Société précise que la rémunération de long terme sera assujettie à des critères de performance, comme détaillés ci-après :

- » des critères financiers prépondérants parmi les critères utilisés ;
- » un critère RSE en lien avec la stratégie long terme de la Société en termes de responsabilité sociétale des entreprises ;
- » un critère lié au portefeuille R&D de la Société.

Par ailleurs, la société se laisse la possibilité de faire évoluer les critères en lien avec la rémunération de long terme lors d'une acquisition importante faite par la Société durant l'année.

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.

e. 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.

f. Avantages postérieurs à l'emploi

1. 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 appréciées sur les trois exercices sociaux précédents le départ (i), 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) 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.

2. 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.

3. 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 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. Il sera soumis à plusieurs conditions de performance cumulatives qui sont (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.

g. Rémunérations exceptionnelles

1. Rémunérations et/ou compensations financières 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.

Elle ne pourra en aucun cas dépasser 200 % de la rémunération de base.

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 il exerce sa fonction.

2. 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.

Elle ne pourra en aucun cas dépasser 200 % de la rémunération annuelle.

h. Pouvoir dérogatoire du Conseil

En cas de circonstances exceptionnelles, le Conseil d'administration peut, conformément à l'article L. 22-10-8, III alinéa 2 du Code de commerce, déroger à l'application de la politique de rémunération lorsque cette dérogation est temporaire, conforme à l'intérêt social et nécessaire pour garantir la pérennité ou la viabilité de la Société.

Une telle dérogation ne pourra intervenir que de manière temporaire et dans des circonstances exceptionnelles notamment un événement majeur affectant les marchés en général ou celui des produits biopharmaceutiques en particulier. 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.

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 visant notamment les critères de performance au titre de l'exercice visé) 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.

Le Conseil justifiera toute dérogation de façon détaillée au regard de l'impact sur la performance de la Société et des conséquences économiques résultant de ces circonstances exceptionnelles.

La rémunération variable annuelle sera soumise au vote de l'Assemblée générale et ne pourra être versée qu'en cas de vote positif de cette dernière conformément aux dispositions des articles L. 22-10-8 et L. 22-10-34, II du Code de commerce.

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

Extrait du Document d'enregistrement universel 2023 d'Ipsen, section 5.4.2, pages 301 et suivantes, relatif à la rémunération des mandataires sociaux.

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 :

En euros	Montant de la rémunération en année pleine
Conseil d'administration	
Président	n/a
Vice-Président	50 000
Membre	40 000
Membre représentant les salariés	n/a
Comité d'audit	
Président	35 000
Membre	15 000
Comité des nominations	
Président	20 000
Membre	15 000
Comité des rémunérations	
Président	35 000
Membre	15 000
Comité d'éthique, de la gouvernance et de la RSE	
Président	20 000
Membre	15 000
Comité d'innovation et de développement	
Président	20 000*
Membre	15 000
Autre	
Rémunération forfaitaire additionnelle pour les administrateurs membres d'un comité (présence)	5 000

* Non-applicable actuellement, puisque le Président du Comité d'innovation et de développement est au jour de la rédaction du présent document le Président du Conseil d'administration et qu'il ne perçoit pas de rémunération en tant qu'administrateur.

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-contre indique les montants versés au cours des exercices 2022 et 2023 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 2022	Montants versés ^(*) en 2022 (au titre du 2 nd semestre 2021 et du 1 ^{er} semestre 2022)	Montants attribués au titre de l'exercice 2023	Montants versés ^(*) en 2023 (au titre du 2 nd semestre 2022 et du 1 ^{er} semestre 2023)
Marc de Garidel ⁽¹⁾				
– Rémunération d'administrateur	–	–	–	–
– Autres rémunérations	cf. section 5.4.2.2 du DEU 2023	cf. section 5.4.2.2 du DEU 2023	cf. section 5.4.2.2 du DEU 2023	cf. section 5.4.2.2 du DEU 2023
Antoine Flochel				
– Rémunération d'administrateur	165 000 €	165 000 €	165 000 €	165 000 €
– Autres rémunérations	–	–	–	–
Highrock S.à.r.l				
– Rémunération d'administrateur	45 000 €	43 080 €	45 000 €	45 000 €
– Autres rémunérations	–	–	–	–
Henri Beaufour				
– Rémunération d'administrateur	38 400 €	40 000 €	36 000 €	38 400 €
– Autres rémunérations	–	–	–	–
Naomi Binoche ⁽²⁾				
– Rémunération d'administrateur	–	–	–	–
– Autres rémunérations	–	–	–	–
Beech Tree S.A.				
– Rémunération d'administrateur	97 500 €	105 000 €	95 000 €	96 500 €
– Autres rémunérations	–	–	–	–
Laetitia Ducroquet ⁽³⁾				
– Rémunération d'administrateur	–	–	–	–
– Autres rémunérations	–	–	–	–
Margaret Liu				
– Rémunération d'administrateur	110 900 €	120 973 €	1130 000 €	119 900 €
– Autres rémunérations	–	–	–	–
David Loew ⁽⁴⁾				
– Rémunération d'administrateur	–	–	–	–
– Autres rémunérations	cf. section 5.4.2.3 du DEU 2023	cf. section 5.4.2.3 du DEU 2023	cf. section 5.4.2.3 du DEU 2023	cf. section 5.4.2.3 du DEU 2023
Michèle Ollier				
– Rémunération d'administrateur	61 800 €	65 000 €	65 000 €	61 800 €
– Autres rémunérations	–	–	–	–
Paul Sekhri ⁽⁵⁾				
– Rémunération d'administrateur	89 132 €	109 000 €	79 622 €	85 453 €
– Autres rémunérations	–	–	–	–
Carol Stuckley ⁽⁶⁾				
– Rémunération d'administrateur	–	44 238 €	–	–
– Autres rémunérations	–	–	–	–
Pascal Touchon ⁽⁷⁾				
– Rémunération d'administrateur	–	–	31 945 €	–
– Autres rémunérations	–	–	–	–
Piet Wigerinck				
– Rémunération d'administrateur	80 000 €	76 400 €	78 000 €	80 000 €
– Autres rémunérations	–	–	–	–
Karen Witts				
– Rémunération d'administrateur	101 819 €	46 468 €	115 000 €	104 351 €
– Autres rémunérations	–	–	–	–
Carol Xueref				
– Rémunération d'administrateur	122 500 €	125 000 €	115 000 €	121 500 €
– Autres rémunérations	–	–	–	–
Total / Montant brut				
– Rémunération d'administrateur	912 051 €	940 159 €	955 568 €	917 904 €⁽⁸⁾
– Autres rémunérations	–	–	–	–

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

(1) Marc de Garidel ne perçoit aucune rémunération en tant qu'administrateur. 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 2023.

(2) Naomi Binoche a été désignée administrateur représentant les salariés par le Comité central social et économique le 17 mai 2022 et ne perçoit aucune rémunération au titre de son mandat. Elle est titulaire d'un contrat de travail au sein du Groupe et 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.

(3) Laetitia Ducroquet a été désignée administrateur représentant les salariés par le Comité d'entreprise européen le 6 novembre 2020 et ne perçoit aucune rémunération au titre de son mandat. Elle est titulaire d'un contrat de travail au sein du Groupe et 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.

(4) David Loew ne perçoit aucune rémunération en tant qu'administrateur. 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 2023.

(5) Administrateur jusqu'en octobre 2023, le montant de la rémunération a été calculé *pro rata temporis* de la durée des fonctions au cours de l'exercice 2023.

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

(7) Administrateur depuis le 4 octobre 2023, le montant de la rémunération a été calculé *pro rata temporis* de la durée des fonctions au cours de l'exercice 2023.

(8) Les montants indiqués sont des montants bruts. En 2023, les administrateurs personnes physiques ont perçu un montant net après imputation d'une retenue 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 d'une retenue de 25 % au titre de retenues à la source.

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 2023.

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 2023 ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2023 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 31 mai 2023 dans sa treizième 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 7 février 2024. 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.

A. 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 (tableau 1 des recommandations de l'AMF)

Montant total des rémunérations, options et actions de performance attribuées au titre de l'exercice 2023

(montants bruts arrondis – en euros)	Exercice clos le 31 décembre 2022	Exercice clos le 31 décembre 2023
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)

Total des rémunérations au titre de l'exercice 2023

(montants bruts arrondis – en euros)	2022		2023	
	Montants attribués	Montants versés	Montants attribués	Montants versés
Marc de Garidel Président du Conseil d'administration				
Rémunération de base	600 000	600 000	600 000 ⁽¹⁾	600 000 ⁽¹⁾
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 7 février 2024, le Conseil d'administration a confirmé la rémunération de base de Marc de Garidel à un montant annuel inchangé de 600 000 euros, conformément à la décision du Conseil d'administration du 28 mars 2018.

B. 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 2023.

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 31 mai 2023 dans sa dixième 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.

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.

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.

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.

C. 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 (§26.2), 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 2023.

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. À la connaissance de la Société, aucun instrument de couverture n'a été mis en place.

Actions gratuites de performance devenues disponibles au cours de l'exercice 2023

Au cours de l'exercice 2023, aucune action gratuite de performance n'est devenue disponible pour le Président du Conseil.

D. 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^e ou 3^e 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 présence et des conditions de performance cumulatives ; les conditions de performance sont, (i) 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 (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.

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 serait dû aux bénéficiaires ne pourrait en aucun cas être supérieur à 45 % de leurs rémunérations de base et variable.

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^o 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 2023, 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.

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. La retraite est considérée comme (1) une retraite à taux plein au titre du système de Sécurité sociale français et (2) 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 l'Assemblée générale des actionnaires.

Au titre de l'exercice clos au 31 décembre 2023, la Société n'a effectué aucun versement au titre de ce régime de retraite complémentaire.

Indemnités ou avantages attribués ou susceptibles d'être attribués à raison de la cessation de ses fonctions au sein du Groupe et indemnités de non-concurrence

Historiquement, le Président du Conseil avait conclu un accord avec le Conseil d'administration relatif à la mise en œuvre d'une indemnité de départ et d'indemnités relatives à une clause de non-concurrence. Ces deux indemnités sont détaillées dans le document d'enregistrement universel 2021.

Depuis 2023, le Président du Conseil a dépassé l'âge maximal d'application de ces deux indemnités.

De ce fait, l'indemnité de départ et les indemnités relatives à une clause de non-concurrence ne peuvent plus être appliquées pour le Président du Conseil.

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.

Pour 2023, 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 8 février 2023.

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 2023 ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2023 à David Loew, Directeur général, respectent la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 31 mai 2023 dans sa onzième résolution.

Il est précisé que le versement des éléments de rémunération variable attribués au titre de l'exercice 2023 dépendra de l'approbation par la prochaine Assemblée générale à tenir en 2024 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 7 février 2024 et sera soumise à une résolution lors de la prochaine Assemblée générale.

A. 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)

<i>(montants bruts arrondis – en euros)</i>	Exercice clos le 31 décembre 2022	Exercice clos le 31 décembre 2023
David Loew		
Directeur général depuis le 1^{er} juillet 2020		
Rémunérations dues au titre de l'exercice (cf. détail ci-après)	2 222 000	2 113 782
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 ⁽¹⁾	2 106 164 ⁽²⁾	2 247 971 ⁽³⁾
Valorisation des autres plans de rémunération de long terme	–	–
Totaux	4 328 164	4 361 753

(1) Pour plus de détails, voir les paragraphes B et C ci-dessous.

(2) Il a été décidé par le Conseil d'administration d'une attribution d'actions de performance valorisée à 2 106 164 euros.

(3) Il a été décidé par le Conseil d'administration d'une attribution d'actions de performance valorisée à 2 247 971 euros.

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

(montants bruts arrondis – en euros)	2022		2023	
	Montants attribués	Montants versés	Montants attribués	Montants versés
David Loew Directeur général				
Rémunération de base	950 000 ⁽¹⁾	950 000 ⁽¹⁾	987 500 ⁽¹⁾	987 500 ⁽¹⁾
Rémunération variable annuelle	1 254 000	1 330 000	1 108 282 ⁽²⁾	1 254 000
Rémunération variable pluriannuelle	–	–		
Rémunération exceptionnelle – Intégration au sein du Groupe	–	–		
Indemnité de compensation financière	–	500 000 ⁽³⁾		
Rémunération en tant qu'administrateur	–	–		
Avantages en nature	18 000 ⁽⁴⁾	18 000 ⁽⁴⁾	18 000 ⁽⁴⁾	18 000 ⁽⁴⁾
Totaux	2 222 000	2 798 000	2 113 782	2 259 500

(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. La rémunération de base annuelle est restée inchangée pour les exercices 2021 et 2022. Le 8 février 2023, le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des rémunérations a porté la rémunération annuelle de base à compter du 1^{er} juillet 2023 à 1 025 000 euros.

(2) Lors de la séance du 7 février 2024, sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration a fixé la rémunération variable annuelle à un montant brut de 1 025 000 euros correspondant à 100 % des objectifs atteints, pouvant varier d'une fourchette de 0 à 150 %, soit de 0 à 1 537 500 euros. Lors de sa séance du 7 février 2024, 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 2023 à 1 108 282 euros. Cette rémunération variable sera versée à la suite de l'approbation, par l'Assemblée générale des actionnaires à tenir en 2024 des éléments de rémunération versés au cours ou attribués au titre de l'exercice écoulé au Directeur général. Les critères de performance sont présentés au paragraphe B 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 :

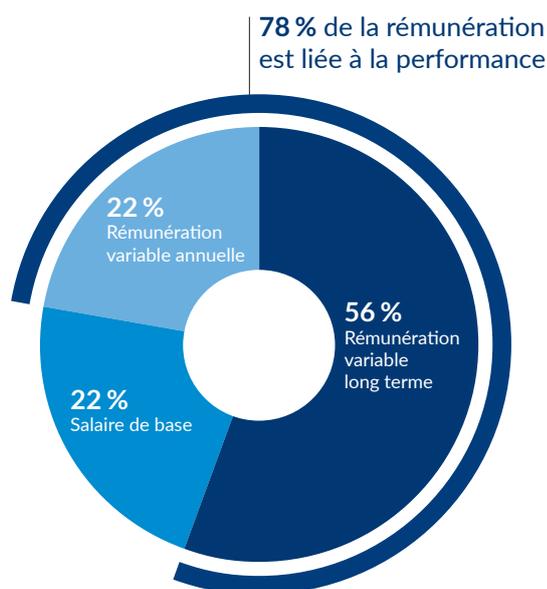
- d'une indemnité de 1 000 000 d'euros en numéraire, versée pour moitié le mois du premier anniversaire de la date de prise effective de fonctions en qualité de Directeur général et pour moitié le mois du deuxième anniversaire de la date de la prise effective de fonctions en qualité de Directeur général, 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 et l'autre moitié en juillet 2022 ;
- 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 B « Indemnité de compensation financière »).

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

B. 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.

Graphique des éléments de rémunération au titre de l'exercice 2023



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 8 février 2023, 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 1 025 000 euros à compter du 1^{er} juillet 2023.

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 2023, la rémunération variable annuelle cible brute a été fixée à 1 025 000 euros (correspondant à une réalisation de 100 % des objectifs), pouvant varier dans une fourchette allant de 0 à 150 % (soit de 0 à 1 537 500 euros).

La moitié (50 %) de ce montant cible dépend de quatre critères quantifiables de pondération équivalente, basés sur des niveaux atteints de chiffre d'affaires, de résultat opérationnel des activités, de Cash-Flow libre avant dépenses d'investissement (CapEx) et de bénéfice net dilué par action ; 15 % reposent sur des critères de Responsabilité Sociétale d'Entreprise quantifiables et le solde (35 %) repose sur deux critères qualitatifs en matière de stratégie, management, le détail des critères de stratégie et de management n'étant pas rendus public pour des raisons de confidentialité.

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

<i>Critères quantifiables</i>	Poids	Pourcentage de réalisation ⁽¹⁾	Pourcentage après pondération	Montant correspondant au taux d'atteinte	Commentaires
Chiffre d'affaires consolidé	12,50 %	83 %	10 %	106 344 €	Chiffre d'affaires consolidé au-dessous de la cible fixée à 3,19 pour s'établir à 3,16 milliards.
Résultat Opérationnel des activités	12,50 %	98 %	12 %	125 563 €	Résultat opérationnel des activités avant amortissement des actifs incorporels et à change courant légèrement au-dessous de la cible fixée à 980 m€, s'établissant à 977 m€.
Bénéfice net par action	12,50 %	146 %	18 %	187 063 €	Bénéfice net par action dilué par action au-dessus de la cible fixée à 5,2 pour atteindre 5,66.
Free Cash Flow	12,50 %	109 %	14 %	139 656 €	Cash-flow libre excluant CapEx au-dessus de la cible fixée à 823 m€, qui s'est établi à 832 m€.
Sous-total critères quantifiables	50 %	109,0 %	55 %	558 625 €	

<i>Critères quantifiable CSR</i>	Poids	Pourcentage de réalisation ⁽¹⁾	Pourcentage après pondération	Montant correspondant au taux d'atteinte	Commentaires
RSE	15,00 %	95 %	14 %	146 063 €	Diminution de l'impact d'Ipsen sur les émissions de gaz à effet de serre ; équité des salaires entre les femmes et les hommes : diminution de l'écart moyen global.
Sous-total Quantifiable RSE	15 %	14 %	14 %	146 063 €	

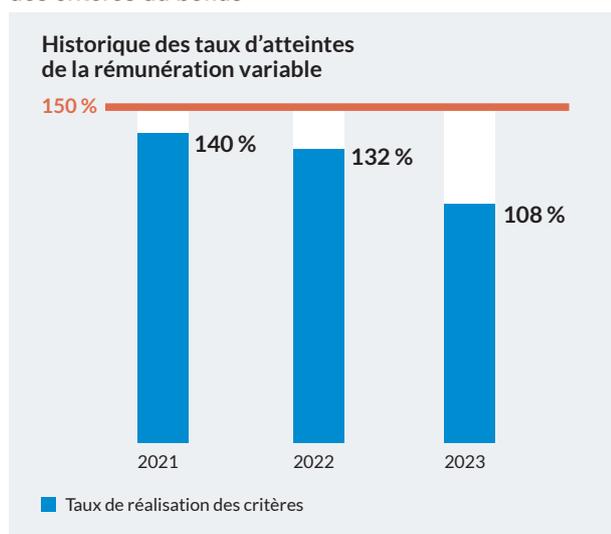
<i>Critères qualitatifs</i>	Poids	Pourcentage de réalisation ⁽¹⁾	Pourcentage après pondération	Montant correspondant au taux d'atteinte	Commentaires
Stratégie	17,50 %	75 %	13 %	134 531 €	Information non communiquée pour des raisons de confidentialité.
Management	17,50 %	150 %	26 %	269 063 €	Information non communiquée pour des raisons de confidentialité.
Sous-total critères qualitatifs	35 %	112,5 %	39 %	403 594 €	
TOTAL	100 %	108 %	108 %	1 108 282 €	

(1) Pourcentages de réalisation arrêtés par le Conseil d'administration lors de sa séance du 7 février 2024.

Lors de sa séance du 7 février 2024, 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 2023 à 1 108 282 euros, représentant 108 % 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 2024 appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2023.

Graphique de l'historique des taux d'atteintes des critères du bonus



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.

Le détail de cette attribution est donné ci-après.

Critères	Pondération	Variation possible de la part	
		Min	Max
Résultat opérationnel des activités du Groupe (COI du Groupe)	15 %	0 %	150 %
Cash-Flow libre	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 Health Care	15 %	0 %	150 %
Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)	20 %	0 %	150 %
Évolution du portefeuille (<i>pipeline</i>) de produits en développement et issus d'opérations d'innovation externes	20 %	0 %	150 %
Ventes cumulées de Bylvay en connexion avec l'acquisition d'Albireo	15 %	0 %	150 %
Total	100 %	0 %	150 %

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

À ce titre, 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 ainsi attribuées à David Loew, Directeur général, à 21 789 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 six critères de performance de nature interne et externe 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 - poids de 15 % ;
- » le Cash-Flow libre - poids de 15 % ;
- » 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 - poids de 15 % ;
- » un critère de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) incluant des indicateurs clés relatifs à l'environnement, aux patients et aux collaborateurs – poids de 20 % ;
- » l'évolution du portefeuille produits (*pipeline*) incluant les homologations et opérations d'innovation externe – poids 20 % ;
- » les 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.

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 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. 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 a été mesurée en comparant le seuil cible et la performance effective de la Société (ou le cours de l'action de la Société). Le niveau d'atteinte des conditions de performance est de 132,3 %.

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 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 D).

C. 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 2023 (tableau 4 des recommandations de l'AMF)

Aucune option n'a été attribuée au Directeur général, David Loew, durant l'exercice 2023.

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.

Aucune option n'était en cours de validité au 31 décembre 2023. 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 2023.

Options de souscription ou d'achat d'actions levées durant l'exercice 2023 (tableau 5 des recommandations de l'AMF)

Aucune option n'a été levée par le Directeur général, David Loew, durant l'exercice 2023.

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

Actions gratuites de performance attribuées durant l'exercice 2023 (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	31/05/2023	21 789 ⁽²⁾	103,17 €	2 247 971 €	31/05/2026	01/06/2026	Oui

(1) Juste valeur d'une action de performance utilisée pour la valorisation.

(2) Attribution soumise à des conditions de performance, représentant 0,03 % du capital social au 31 mai 2023.

Le nombre d'actions de performance attribué 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 acquis dépend du niveau de réalisation de

six critères de performance 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 – poids de 15 % ;
- » le Cash-Flow libre – poids de 15 % ;
- » 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 – poids de 15 % ;
- » un critère de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) incluant des indicateurs clés relatifs à l'environnement, aux patients et aux collaborateurs – poids de 20 % ;
- » l'évolution du portefeuille produits (*pipeline*) incluant les homologations et opérations d'innovation externe – poids 20 % ;
- » les ventes cumulées de Bylvay en connexion avec l'acquisition d'Albireo – poids de 15 %.

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 %.

15 %	Résultat opérationnel des activités du Groupe (COI du Groupe)
15 %	Cash-Flow libre
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 Health Care
20 %	Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)
20 %	Évolution du portefeuille (pipeline) de produits en développement et issus d'opérations d'innovation externes
15 %	Ventes cumulées de Bylvay en connexion avec l'acquisition d'Albireo

Conformément à la politique de rémunération du Directeur général approuvée par les actionnaires lors de l'Assemblée générale de 31 mai 2023, 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.

Historique des actions de performance attribuées

Le tableau ci-dessous décrit, au 31 décembre 2023, l'ensemble des actions de performance attribuées au Directeur général.

Mandataire social	Date d'attribution	Nombre d'actions attribuées	Date d'acquisition définitive	Date de disponibilité	Nombre d'actions à conserver
David Loew, Directeur général	29/07/2020	37 829 *	29/07/2023	31/07/2023	20 % de la plus-value nette d'acquisition
	27/05/2021	30 063	27/05/2024	28/05/2024	
	24/05/2022	22 406	24/05/2025	26/05/2025	
	31/05/2023	21 789	31/05/2026	01/06/2026	
Total		112 087			

* Incluant 6 579 actions de performance au titre de l'indemnité de compensation financière.

1) Attribution d'actions de performance du 29 juillet 2020

Le Conseil d'administration qui s'est réuni le 29 juillet 2020 a décidé, sur proposition du Comité des rémunérations, d'arrêter le nombre d'actions ainsi attribuées à David Loew, Directeur général, à 31 250 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 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 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 a été mesurée en comparant le seuil cible et la performance effective de la Société (ou le cours de l'action de la Société). Le niveau d'atteinte des conditions de performance est de 132,3 %.

2) Attribution d'actions de performance du 27 juillet 2021

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 Sociétale des Entreprises (RSE) comprenant plusieurs indicateurs ;
- » 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.

3) Attribution d'actions de performance du 24 mai 2022

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 ainsi 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 à 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 de cinq critères de performance de même poids (20 % chacun) fixés par le Conseil d'administration et évalués sur une période de trois ans, à savoir :

- » le Résultat opérationnel des activités du groupe (COI 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 Sociétale des Entreprises (RSE) comprenant plusieurs indicateurs ;

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

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

4) Attribution d'actions de performance le 31 mai 2023

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 ainsi attribuées à David Loew, Directeur général à 21 789 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 de 10 jours ouvrés avant la date d'attribution.

Cette attribution représente 0,03 % du capital social à la date 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 six critères de performance de nature interne et externe 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 – poids de 15 % ;
- » le Cash-Flow libre – poids de 15 % ;
- » 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 – poids de 15 % ;
- » un critère de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) incluant des indicateurs clés relatifs à l'environnement, aux patients et aux collaborateurs – poids de 20 % ;
- » l'évolution du portefeuille produits (*pipeline*) incluant les homologations et opérations d'innovation externe -- poids de 20 % ;
- » les ventes cumulées de Bylvy en connexion avec l'acquisition d'Albireo – poids de 15 %.

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

Actions gratuites de performance devenues disponibles au cours de l'exercice 2023

Au cours de l'exercice 2023, 50 048 actions gratuites de performance sont devenues disponibles pour le Directeur général tenant compte du niveau d'atteinte des conditions de performance à 132,3 %.

D. 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 10 899 euros par an s'il prenait sa retraite à l'âge légal de 63 ans et 9 mois.

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 (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)) versée au titre des fonctions de Directeur général au cours des deux derniers exercices clos,
- » 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.

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.

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).

Annexe 4 – Rémunérations versées au cours ou attribuées au titre de 2023 (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 2023 d'Ipsen, section 5.4.4, pages 316 et suivantes.

Marc de Garidel, Président du Conseil d'administration

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 2023	600 000 €	600 000 €	Rémunération fixe annuelle.
Indemnité de départ	-	-	Absence de versement d'indemnité de départ, le Président ayant atteint l'âge de 65 ans, l'indemnité n'est plus applicable.
Régime de retraite	-	-	Absence de versement d'indemnité de retraite.
Indemnité de non-concurrence	-	-	Absence de versement d'indemnité de non-concurrence, le Président ayant atteint l'âge de 65 ans, l'indemnité n'est plus applicable.

David Loew, Directeur général

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 2023	987 500 €	987 500 €	Rémunération de base annuelle.
Rémunération variable annuelle 2023	1 254 000 € (Montant versé après approbation de l'Assemblée Générale)	1 108 282 € (Montant à verser après approbation de l'Assemblée Générale de 2024 sous condition de son vote favorable)	Au titre de 2023, la rémunération variable annuelle cible a été fixée à 1 025 000 € correspondant à 100 % des objectifs atteints. La moitié (50 %) de ce montant cible dépend de quatre critères quantifiables de pondération équivalente, basés sur des niveaux atteints de chiffre d'affaires, de résultat opérationnel des activités, de cash-flow libre avant dépenses d'investissement (CapEx) et de bénéfice net dilué par action ; 35 % reposent sur deux critères qualitatifs en matière de stratégie et de management ; le solde (15 %) repose sur des critères RSE. Le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 7 février 2024, 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 2023 à 1 108 282 € ; ce montant sera versé après l'Assemblée générale de mai 2024 sur approbation des éléments de rémunération attribués ou payés à David Loew au titre de l'exercice précédent.

Éléments de la rémunération de David Loew, Directeur général, 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...)	–	2 247 971 €	<p>21 789 actions ont été attribuées représentant 0,03 % du capital social. 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 six critères de performance 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 (poids de 15 %) ; » 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 (poids de 15 %) ; » un critère de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) incluant des indicateurs clés relatifs à l'environnement, aux patients et aux collaborateurs (poids de 15 %) ; » l'évolution du portefeuille (<i>pipeline</i>) de produits en développement et issus d'opérations d'innovation externes (poids de 20 %) ; » le Cash-Flow libre (poids de 20 %) ; » les ventes cumulées de Bylvay en connexion avec l'acquisition d'Albireo (poids de 15 %). <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	0	0	Aucune compensation financière applicable sur l'année concernée.
Avantages de toute nature	18 000 €	18 000 €	Paiement de l'allocation voiture.
Indemnité de départ	NA	NA	Absence de versement d'indemnité de départ pour David Loew.
Régime de retraite		233 828 €	Somme des cotisations au titre du régime de retraite à cotisations définies (art 83) pour David Loew.
Indemnité de non-concurrence	NA	NA	Absence de versement d'indemnité de non-concurrence pour David Loew.