



# 3

## Assemblée Générale Mixte du 21 mai 2025

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

Le Conseil d'administration convoque les actionnaires en Assemblée générale mixte le 21 mai 2025, afin de rendre compte de l'activité de la Société au cours de l'exercice social

clos le 31 décembre 2024 et soumettre à leur approbation les projets de résolutions suivants :

#### Résolutions à caractère ordinaire

#### Approbation des comptes sociaux et consolidés de l'exercice clos le 31 décembre 2024 et affectation du résultat (résolutions 1 à 3 à titre ordinaire)

Les premières résolutions à l'ordre du jour portent sur l'approbation des comptes annuels sociaux (**première résolution**) et consolidés (**deuxième résolution**).

Les comptes sociaux d'Ipsen SA, au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2024, font ressortir un bénéfice de 136 188 071,25 euros.

Les comptes consolidés, au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2024, font ressortir un bénéfice (part du Groupe) de 345 862 750,08 euros.

Les commentaires détaillés sur les comptes annuels sociaux et consolidés figurent dans le Document d'enregistrement universel 2024.

La **troisième résolution** a pour objet de décider l'affectation du résultat et la fixation du dividende au titre de l'exercice 2024.

Le Conseil d'administration propose à l'Assemblée générale de procéder à l'affectation du résultat de l'exercice clos le 31 décembre 2024 de la manière suivante :

##### Origine :

- |                              |                      |
|------------------------------|----------------------|
| • Bénéfice de l'exercice     | 136 188 071,25 euros |
| • Report à nouveau antérieur | 474 119 982,67 euros |
| • Bénéfice distribuable      | 610 308 053,92 euros |

##### Affectation :

- |   |                      |
|---|----------------------|
| • Aucune dotation à la réserve légale<br>(celle-ci s'élevant déjà à plus<br>du dixième du capital social) | –                    |
| • Dividendes  | 117 340 336,40 euros |
| • Report à nouveau  | 492 967 717,52 euros |

Le dividende brut revenant à chaque action serait fixé à 1,40 euro.

Le détachement du coupon interviendrait le 4 juin 2025 et le dividende serait mis en paiement le 6 juin 2025.

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 |  |
| 2021                   | 100 577 431,20 €*<br>soit 1,20 € par action  | –                         | –  |
| 2022                   | 100 577 431,20 €*<br>soit 1,20 € par action  | –                         | –  |
| 2023                   | 100 577 431,20 €*<br>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 titre 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 à l'article L.225-38 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 2024 de la Société.

Il est également précisé qu'aucune convention n'a été conclue ni autorisée au cours d'exercices antérieurs à 2024 dont l'exécution a été poursuivie au cours du dernier exercice.

## Administrateurs (résolutions 5 à 8 à titre ordinaire)

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

- renouveler le mandat de Monsieur David LOEW en qualité d'administrateur, pour une durée de quatre ans expirant à l'issue de l'Assemblée générale à tenir en 2029 appelée à statuer sur les comptes de l'exercice écoulé (**cinquième résolution**).

Monsieur David LOEW, administrateur d'Ipsen SA depuis le 28 mai 2020, est invité permanent du Comité d'innovation et de développement. Compte tenu de son implication dans les travaux du Conseil d'administration de la Société et du Comité d'innovation et de développement dont il est invité permanent, ainsi que de l'assiduité dont il a témoigné, avec un taux de présence de 100 % pour les réunions du Conseil d'administration, il est proposé de renouveler le mandat de Monsieur David LOEW 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, ainsi que de ses compétences en gestion et gouvernance de sociétés cotées et dans les domaines financiers, juridiques, de la RSE, des fusions acquisitions, ainsi que dans l'innovation. Sa biographie complète figure en p. 402 du Document d'enregistrement universel 2024.

Le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des nominations et après avis du Comité d'éthique et de la gouvernance et de la RSE, considère que Monsieur David LOEW 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 2024.

- renouveler le mandat de Monsieur Antoine FLOCHEL en qualité d'administrateur pour une durée de quatre ans, expirant à l'issue de l'Assemblée générale à tenir en 2029 appelée à statuer sur les comptes de l'exercice écoulé (**sixième résolution**).

Monsieur Antoine FLOCHEL, administrateur d'Ipsen SA depuis le 30 août 2005, Président du Comité des

rémunérations et membre du Comité d'innovation et de développement.

Compte tenu de son implication dans les travaux du Conseil d'administration, du Comité des rémunérations dont il est Président et du Comité d'innovation et de développement dont il est membre, ainsi que de l'assiduité dont il 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 Monsieur Antoine FLOCHEL.

Cette proposition tient compte notamment de ses connaissances et de son expérience internationale dans le secteur de l'industrie pharmaceutique et de la santé, ainsi que de ses compétences en gestion et gouvernance de sociétés cotées et dans les domaines financiers, juridiques et des fusions acquisitions. Sa biographie complète figure en p. 395 du Document d'enregistrement universel 2024.

Le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des nominations et après avis du Comité d'éthique et de la gouvernance, considère que Monsieur Antoine FLOCHEL ne peut être qualifié de membre indépendant au regard des critères d'indépendance du Code AFEP-MEDEF.

Les informations complémentaires sur cet administrateur figurent Annexe 1 de la brochure de convocation et dans le Document d'enregistrement universel 2024.

- renouveler le mandat de Madame Margaret LIU en qualité d'administratrice, pour une durée de quatre ans expirant à l'issue de l'Assemblée générale à tenir en 2029 appelée à statuer sur les comptes de l'exercice écoulé (**septième résolution**).

Madame Margaret LIU, administratrice d'Ipsen SA depuis le 7 juin 2017, est Présidente du Comité d'éthique, de la gouvernance et de la RSE et membre du Comité d'innovation et de développement.

Compte tenu de son implication dans les travaux du Conseil d'administration, du Comité d'éthique, de la gouvernance et de la RSE et du Comité d'innovation et de développement, et de l'assiduité dont elle a témoigné, avec un taux de

présence qui s'établit à 100 % pour les réunions du Conseil d'administration et du Comité d'éthique, de la gouvernance et de la RSE et à 80 % pour le Comité d'innovation et de développement, il est proposé de renouveler le mandat de Madame Margaret LIU en qualité d'administratrice.

Cette proposition tient compte notamment de ses connaissances et de son expérience internationale dans le secteur scientifique, de l'industrie pharmaceutique et de la santé, ainsi que de ses compétences en gestion et gouvernance de sociétés cotées, dans les domaines financiers juridiques, et de la RSE, et en matière de fusions acquisitions. Sa biographie complète figure en p. 401 du Document d'enregistrement universel 2024.

Le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des nominations et après avis du Comité d'éthique et de la gouvernance, considère que Madame Margaret LIU peut être qualifiée de membre indépendant au regard des critères d'indépendance du Code AFEP-MEDEF. Il est notamment précisé que Madame Margaret LIU 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 2024.

- renouveler le mandat de Madame Karen WITTS en qualité d'administratrice, pour une durée de quatre ans expirant à l'issue de l'Assemblée générale à tenir en 2029 appelée à statuer sur les comptes de l'exercice écoulé (**huitième résolution**).

Madame Karen WITTS, administratrice d'Ipsen SA depuis le 20 janvier 2022, est Présidente du Comité d'audit et membre du Comité des rémunérations.

Compte tenu de son implication dans les travaux du Conseil d'administration, du Comité d'audit et du Comité des rémunérations, et de l'assiduité dont elle a témoigné, avec un taux de présence qui s'établit à 90 % pour les réunions du Conseil d'administration et à 100 % pour les Comités précités, il est proposé de renouveler le mandat de Madame Karen WITTS en qualité d'administratrice.

Cette proposition tient compte notamment de ses connaissances et de son expérience internationale dans l'industrie pharmaceutique et la santé, ainsi que sur ses compétences en gestion et gouvernance de sociétés cotées, dans les domaines financiers, juridiques, de la RSE, de l'innovation, des fusions acquisitions, et dans divers autres industries et services. Sa biographie complète figure en p. 406 du Document d'enregistrement universel 2024.

Le Conseil d'administration, sur proposition du Comité des nominations et après avis du Comité d'éthique et de la gouvernance, considère que Madame Karen WITTS peut être qualifiée de membre indépendant au regard des critères d'indépendance du Code AFEP-MEDEF. Il est notamment précisé que Madame Karen WITTS 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 2024.

### **Informations concernant le Conseil d'administration**

Les taux de participation individuelle de l'ensemble des administrateurs sont détaillés dans le Document d'enregistrement universel 2024. Sur l'exercice 2024, le taux de présence des administrateurs aux réunions du Conseil a été de 93 %.

Si les propositions de renouvellement sont approuvées :

- Le taux d'indépendance du Conseil, cette qualité étant définie selon l'ensemble des critères du Code AFEP-MEDEF et retenus par la Société, serait de 33 % (il est précisé que ce calcul ne tient pas compte des administrateurs représentant les salariés). La Société continuera ainsi à respecter les recommandations de ce Code en matière de proportion d'administrateurs indépendants.
- Le taux de féminisation du Conseil serait de 42 %, en conformité avec la loi<sup>(1)</sup>.
- L'âge moyen serait de 60 ans.
- Le taux d'internationalisation du Conseil serait maintenu à 64 % avec 6 nationalités différentes représentées.

## **Rémunération des mandataires sociaux (résolutions 9 à 15 à titre ordinaire)**

### **Somme fixe annuelle à allouer au Conseil d'administration**

Aux termes de la **neuvième résolution**, il est proposé à l'Assemblée générale de porter la somme fixe annuelle à allouer au Conseil d'administration de 1 200 000 euros à 1 600 000 euros.

Cette décision serait applicable à l'exercice en cours et serait maintenue jusqu'à nouvelle décision.

### **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 (**dixième à douzième 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.

La politique 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, est présentée dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise, figurant dans le Document d'enregistrement universel 2024, section 5.4.1. et figure 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 2024, sections 5.4.2 et 5.4.3 et figurant en Annexe 3 de la brochure de convocation (**treizième résolution**).

(1) Les administrateurs représentant les salariés ne sont pas comptabilisés pour établir le calcul de la parité au sein du Conseil d'administration.

### 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 (**quatorzième résolution**), présentés dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise, incluses dans le Document d'enregistrement universel 2024, 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 (**quinzième résolution**) présentés dans le rapport sur le gouvernement d'entreprise, incluses dans le Document d'enregistrement universel 2024, 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 16 à titre ordinaire)

### Autorisation à donner au Conseil d'administration en vue du rachat par la Société de ses propres actions dans le cadre du dispositif de l'article L.22-10-62 du Code de commerce

Aux termes de la **seizième résolution**, il est proposé à l'Assemblée générale de conférer au Conseil d'administration, avec faculté de déléguer, pour une période de dix-huit mois, les pouvoirs nécessaires pour procéder à l'achat, en une ou plusieurs fois aux époques qu'il déterminera, d'actions de la Société dans la limite d'un nombre maximal d'actions ne pouvant représenter plus de 10 % du nombre d'actions composant le capital social au jour de 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 28 mai 2024 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 services 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 sociétés et groupements d'intérêt économique 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.

Des informations détaillées sur les opérations de rachat d'actions et d'annulation d'actions effectuées en 2024 figurent dans le Document d'enregistrement universel 2024.

## Ratification du transfert de siège social (résolution 17 à titre ordinaire)

Aux termes de la **dix-septième résolution**, à titre ordinaire il est proposé à l'Assemblée générale de ratifier la décision du Conseil d'administration du 12 février 2025 de transférer le siège social du 65 quai Georges Gorse – 92100 Boulogne-

Billancourt au 70 rue Balard, 75015 Paris, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2025 et d'approuver les modifications statutaires correspondantes.

## Résolutions à caractère extraordinaire

### Autorisation à donner au Conseil d'administration en vue d'annuler les actions rachetées par la Société dans le cadre du dispositif de l'article L.22-10-62 du Code de commerce

Aux termes de la **dix-huitième résolution**, à titre extraordinaire, il est proposé d'autoriser, pour une durée de 24 mois, le Conseil d'administration à annuler, sur ses seules décisions, en une ou plusieurs fois, dans la limite de 10 % du capital calculé au jour de la décision d'annulation, déduction faite des éventuelles actions annulées au cours

des 24 derniers mois précédents, les actions que la Société détient ou pourrait détenir par suite des rachats réalisés dans le cadre de l'article L.22-10-62 du Code de commerce, ainsi qu'à réduire le capital social à due concurrence conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### Délégations et autorisations au Conseil d'administration (résolutions 19 à 26 à titre extraordinaire)

Le Conseil d'administration souhaite pouvoir disposer des délégations nécessaires pour procéder, s'il le juge utile, à toutes émissions qui pourraient s'avérer nécessaires dans le cadre du développement des activités de la Société. C'est la raison pour laquelle il est demandé aux actionnaires de bien vouloir renouveler les délégations et autorisations dont il disposait et qui arriveront prochainement à échéance, dans les conditions présentées ci-après. Le tableau des délégations de compétence et autorisations adoptées par l'Assemblée générale lors de ses réunions du 31 mai 2023 et 28 mai 2024 figure dans le Document d'enregistrement universel 2024 en page 452.

Les délégations proposées seraient suspendues en période d'offre publique visant les titres de la Société initiée par un tiers, à l'exception de la délégation en matière d'augmentation de capital avec suppression du droit préférentiel de souscription réservée aux adhérents de Plans d'épargne entreprise (**vingt-cinquième résolution**) et de de l'autorisation d'octroyer des stock-options (**vingt-sixième résolution**).

#### Délégation de compétence pour augmenter le capital par incorporation de réserves, bénéfices et/ou primes

L'Assemblée générale du 31 mai 2023 a conféré une délégation permettant au Conseil d'administration d'augmenter le capital par incorporation de réserves, bénéfices et/ou primes. Le Conseil d'administration n'a pas fait usage de cette délégation.

Néanmoins, cette délégation venant à expiration, le Conseil d'administration propose à l'Assemblée générale, aux termes de la **dix-neuvième résolution**, de la renouveler pour une période de 26 mois afin de donner la possibilité au Conseil d'administration d'augmenter le capital, en une ou plusieurs fois, aux époques et selon les modalités qu'il déterminera, par incorporation de réserves, bénéfices, primes ou autres sommes dont la capitalisation serait admise, par l'émission et l'attribution gratuite d'actions ou par élévation du nominal des actions ordinaires existantes, ou de la combinaison de ces deux modalités.

Le montant d'augmentation de capital effectuée en vertu de cette délégation ne devrait pas excéder 20 % du capital social au jour de l'Assemblée, compte non tenu du montant nominal de l'augmentation de capital nécessaire pour préserver, conformément à la loi, et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles prévoyant d'autres modalités de préservation, les droits des titulaires de droits ou valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société. Ce plafond serait indépendant

de l'ensemble des autres plafonds prévus par les autres résolutions à l'Assemblée.

Le Conseil d'administration aurait tous pouvoirs à l'effet de mettre en œuvre cette résolution et de prendre toutes mesures et effectuer toutes les formalités requises pour la bonne fin de chaque augmentation de capital, d'en constater la réalisation et de procéder à la modification corrélative des statuts.

Cette délégation priverait d'effet, au jour de l'Assemblée, à hauteur, le cas échéant, de la partie non utilisée, toute délégation antérieure ayant le même objet.

#### Délégation de compétence pour émettre des actions ordinaires et/ou des valeurs mobilières donnant accès au capital (de la Société ou une société du groupe) et/ou à des titres de créance, avec maintien du droit préférentiel de souscription

L'Assemblée générale du 31 mai 2023 a conféré une délégation permettant au Conseil d'administration d'émettre des actions ordinaires et/ou des valeurs mobilières donnant accès au capital et/ou à des titres de créance avec maintien du droit préférentiel de souscription des actionnaires. Le Conseil d'administration n'a pas fait usage de cette délégation.

Néanmoins, cette délégation venant à expiration, le Conseil d'administration propose à l'Assemblée générale, aux termes de la **vingtième résolution**, de la renouveler pour une période de 26 mois afin de donner la possibilité au Conseil de procéder à l'émission, à titre gratuit ou onéreux, en une ou plusieurs fois, dans les proportions et aux époques qu'il apprécierait, sur le marché français et/ou international, soit en euros, soit en monnaies étrangères ou en toute autre unité de compte établie par référence à un ensemble de monnaies,

- d'actions ordinaires et/ou
- de valeurs mobilières donnant accès au capital et/ou à des titres de créance.

Conformément à la loi, les valeurs mobilières à émettre pourraient donner accès à des actions ordinaires à émettre par toute société qui possède directement ou indirectement plus de la moitié du capital social de notre Société ou de toute société dont notre Société possède directement ou indirectement plus de la moitié du capital social.

Le montant nominal global des actions ordinaires susceptibles d'être émises en vertu de cette délégation ne pourrait être supérieur à 20 % du capital au jour de l'Assemblée. À ce plafond s'ajouterait, le cas échéant, le montant nominal

de l'augmentation de capital nécessaire pour préserver, conformément à la loi et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles prévoyant d'autres modalités de préservation, les droits des titulaires de droits ou valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société.

Ce plafond constituerait un plafond global sur lequel s'imputerait le montant nominal global des actions émises, directement ou non, en vertu des 21<sup>ème</sup>, 22<sup>ème</sup> et 25<sup>ème</sup> résolutions.

La ou les émissions d'actions ordinaires ou de valeurs mobilières donnant accès au capital seraient réservées par préférence aux actionnaires qui pourront souscrire à titre irréductible.

Si les souscriptions à titre irréductible, et le cas échéant à titre réductible n'ont pas absorbé la totalité de l'émission, le Conseil d'administration pourrait utiliser les facultés suivantes :

- limiter le montant de l'émission au montant des souscriptions dans les limites prévues par la réglementation,
- répartir librement tout ou partie des titres non souscrits,
- offrir au public tout ou partie des titres non souscrits.

Les émissions de bons de souscription d'actions de la Société pourraient être réalisées par offre de souscription, mais également par attribution gratuite aux propriétaires des actions existantes, étant précisé que le Conseil d'administration aurait la faculté de décider que les droits d'attribution formant rompus ne seraient pas négociables et que les titres correspondants seraient vendus.

Cette délégation priverait d'effet, à compter du jour de l'Assemblée, à hauteur, le cas échéant, de la partie non utilisée, toute délégation antérieure ayant le même objet.

**Délégation de compétence pour émettre des actions ordinaires et/ou des valeurs mobilières donnant accès au capital (de la Société ou une société du groupe) et/ou à des titres de créance, avec suppression du droit préférentiel de souscription par offre au public (à l'exclusion des offres visées au 1 de l'article L.411-2 du Code monétaire et financier), et/ou en rémunération de titres dans le cadre d'une offre publique d'échange**

L'Assemblée générale du 31 mai 2023 a donné une délégation permettant au Conseil d'administration d'émettre des actions ordinaires et/ou des valeurs mobilières donnant accès au capital et/ou à des titres de créance avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires par offre au public. Le Conseil d'administration n'a pas fait usage de cette délégation.

Néanmoins, cette délégation venant à expiration, le Conseil d'administration propose à l'Assemblée générale, aux termes de la **vingt-et-unième résolution**, de la renouveler pour une période de 26 mois afin de donner la possibilité au Conseil de procéder à l'émission en une ou plusieurs fois, dans les proportions et aux époques qu'il appréciera, sur le marché français et/ou international, par une offre au public à l'exclusion des offres visées au 1 de l'article L.411-2 du Code monétaire et financier, soit en euros, soit en monnaies étrangères ou en toute autre unité de compte établie par référence à un ensemble de monnaies :

- d'actions ordinaires et/ou

- des valeurs mobilières donnant accès au capital et/ou à des titres de créance.

Ces titres pourraient être émis à l'effet de rémunérer des titres qui seraient apportés à la Société dans le cadre d'une offre publique d'échange sur titres répondant aux conditions fixées par l'article L.22-10-54 du Code de commerce.

Conformément à la loi, les valeurs mobilières à émettre pourraient donner accès à des actions ordinaires à émettre par toute société qui possède directement ou indirectement plus de la moitié du capital social de notre société ou de toute société dont notre Société possède directement ou indirectement plus de la moitié du capital social.

Le montant nominal global des actions ordinaires susceptibles d'être émises en vertu de cette délégation ne pourrait être supérieur à 10 % du capital social de la Société à la date de l'Assemblée. À ce plafond s'ajouterait, le cas échéant, le montant nominal de l'augmentation de capital nécessaire pour préserver, conformément à la loi et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles prévoyant d'autres modalités de préservation, les droits des titulaires de droits ou valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société.

Ce montant s'imputerait sur le montant du plafond de l'augmentation de capital nominal maximum fixé aux 20<sup>ème</sup> et 22<sup>ème</sup> résolutions.

Le droit préférentiel de souscription des actionnaires aux actions ordinaires et aux valeurs mobilières donnant accès au capital et/ou à des titres de créance serait supprimé avec la faculté pour le Conseil d'accorder, le cas échéant, un droit de priorité aux actionnaires, conformément à la loi.

Il vous est demandé de bien vouloir déléguer au Conseil d'administration tous pouvoirs pour fixer librement le prix d'émission des titres de capital assimilables pouvant être émis dans le cadre de la présente délégation de compétence, conformément à l'article L.22-10-52 du Code de commerce. Ainsi le Conseil d'administration pourra disposer de toute la souplesse nécessaire pour fixer au mieux le prix d'émission au vu du contexte de marché et en fonction de l'opération envisagée.

En cas d'émission de titres appelés à rémunérer des titres apportés dans le cadre d'une offre publique d'échange, le Conseil d'administration disposerait, dans les conditions fixées à l'article L. 22-10-54 du Code de commerce et dans les limites fixées ci-dessus, des pouvoirs nécessaires pour arrêter la liste des titres apportés à l'échange, fixer les conditions d'émission, la parité d'échange ainsi que, le cas échéant, le montant de la soulte en espèces à verser, et déterminer les modalités d'émission.

Si les souscriptions n'ont pas absorbé la totalité de l'émission, le Conseil d'administration pourrait utiliser les facultés suivantes :

- limiter le montant de l'émission au montant des souscriptions, le cas échéant dans les limites prévues par la réglementation,
- répartir librement tout ou partie des titres non souscrits.

Cette délégation priverait d'effet, au jour de l'Assemblée, à hauteur, le cas échéant, de la partie non utilisée, toute délégation antérieure ayant le même objet.

**Délégation de compétence à donner au Conseil d'administration pour émettre des actions ordinaires et/ou des valeurs mobilières donnant accès au capital (de la Société ou une société du groupe) et/ou à des titres de créance avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires par une offre visée au 1 de l'article L.411-2 du Code monétaire et financier**

L'Assemblée générale du 31 mai 2023 a donné une délégation permettant au Conseil d'administration d'émettre des actions ordinaires et/ou des valeurs mobilières donnant accès au capital et/ou à des titres de créance avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires par une offre visée au 1 de l'article L.411-2 du Code monétaire et financier. Le Conseil d'administration n'a pas fait usage de cette délégation.

Néanmoins, cette délégation venant à expiration, le Conseil d'administration propose à l'Assemblée générale, aux termes de la **vingt-deuxième résolution**, de la renouveler pour une période de 26 mois afin de donner la possibilité au Conseil de procéder à l'émission, en une ou plusieurs fois, dans les proportions et aux époques qu'il appréciera, sur le marché français et/ou international, par une offre visée au 1 de l'article L.411-2 du Code monétaire et financier, soit en euros, soit en monnaies étrangères ou en toute autre unité de compte établie par référence à un ensemble de monnaies :

- d'actions ordinaires, et/ou
- des valeurs mobilières donnant accès au capital et/ou à des titres de créance.

Conformément à la loi, les valeurs mobilières à émettre pourraient donner accès à des actions ordinaires à émettre par toute société qui possède directement ou indirectement plus de la moitié du capital social de notre Société ou de toute société dont notre Société possède directement ou indirectement plus de la moitié du capital social.

Le montant nominal global des actions ordinaires susceptibles d'être émises en vertu de cette délégation ne pourrait être supérieur à 10 % du capital social de la Société à la date de l'Assemblée. À ce plafond s'ajouterait, le cas échéant, le montant nominal de l'augmentation de capital nécessaire pour préserver, conformément à la loi et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles prévoyant d'autres cas de préservation, les droits des titulaires de droits ou valeurs mobilières donnant accès au capital de la société.

Ce montant s'imputerait sur le montant du plafond de l'augmentation du capital nominal maximum fixé aux 20<sup>ème</sup> et 21<sup>ème</sup> résolutions.

Le droit préférentiel de souscription des actionnaires aux actions ordinaires et/ou aux valeurs mobilières donnant accès au capital et/ou à des titres de créance serait supprimé.

Il vous est demandé de bien vouloir déléguer au Conseil d'administration tous pouvoirs pour fixer librement le prix d'émission des titres de capital assimilables pouvant être émis dans le cadre de la présente délégation de compétence. Ainsi le Conseil d'administration pourra disposer de toute la souplesse nécessaire pour fixer au mieux le prix d'émission au vue du contexte de marché et en fonction de l'opération envisagée.

Si les souscriptions n'ont pas absorbé la totalité de l'émission, le Conseil d'administration pourrait utiliser les facultés suivantes :

- limiter le montant de l'émission au montant des souscriptions, le cas échéant dans les limites prévues par la réglementation,
- répartir librement tout ou partie des titres non souscrits.

Cette délégation priverait d'effet, au jour de l'Assemblée, à hauteur, le cas échéant, de la partie non utilisée, toute délégation antérieure ayant le même objet.

**Autorisation d'augmenter le montant des émissions**

Pour chacune des émissions d'actions ordinaires ou de valeurs mobilières décidées en application des 20<sup>ème</sup> à 22<sup>ème</sup> résolutions présentées ci-avant, le Conseil d'administration propose à l'Assemblée générale, aux termes de la **vingt-troisième résolution**, que le nombre de titres à émettre puisse être augmenté dans les conditions prévues aux articles L.225-135-1 et R.225-118 du Code de commerce et dans la limite des plafonds fixés par l'Assemblée.

**Délégation de compétence pour augmenter le capital en vue de rémunérer des apports en nature de titres de capital ou de valeurs mobilières donnant accès au capital**

L'Assemblée générale du 31 mai 2023 a donné une délégation permettant au Conseil d'administration d'émettre des actions ordinaires ou des valeurs mobilières donnant accès à des actions ordinaires en vue de rémunérer des apports en nature consentis à la Société et constitués de titres de capital ou de valeurs mobilières donnant accès au capital lorsque les dispositions de l'article L.22-10-54 du Code de commerce ne sont pas applicables. Le Conseil n'a pas fait usage de cette délégation.

Néanmoins, cette délégation venant à expiration, le Conseil d'administration propose à l'Assemblée générale, aux termes de la **vingt-quatrième résolution**, de la renouveler pour une période de 26 mois afin de donner la possibilité au Conseil de procéder à de telles émissions.

Le montant nominal global des actions ordinaires susceptibles d'être émises en vertu de cette délégation ne pourrait être supérieur à 10 % du capital social à la date de l'Assemblée, compte non tenu du montant nominal de l'augmentation de capital nécessaire pour préserver, conformément à la loi et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles prévoyant d'autres modalités de préservation, les droits des titulaires de droits ou valeurs mobilières donnant accès au capital de la Société.

Ce plafond serait indépendant de l'ensemble des plafonds prévus par les autres résolutions de l'Assemblée Générale.

Cette délégation priverait d'effet, au jour de l'Assemblée, à hauteur, le cas échéant, de la partie non utilisée, toute délégation antérieure ayant le même objet.

**Délégation de compétence en vue d'augmenter le capital par l'émission d'actions ordinaires avec suppression du droit préférentiel de souscription réservées aux adhérents à un plan d'épargne d'entreprise**

L'Assemblée générale du 31 mai 2023 a donné une délégation permettant au Conseil d'administration d'augmenter le capital par l'émission d'actions ordinaires donnant accès au capital de la Société au profit des adhérents à un ou plusieurs plans d'épargne d'entreprise. Le Conseil d'administration n'a pas fait usage de cette délégation.

Néanmoins, cette délégation venant à expiration et en vue d'être en conformité avec les dispositions de l'article L.225-129-6 du Code de commerce, le Conseil d'administration propose à l'Assemblée générale, aux termes de la **vingt-cinquième résolution**, de la renouveler pour une période de 26 mois afin de donner la possibilité au Conseil de procéder à de telles

émissions au profit des adhérents à un ou plusieurs plans d'épargne d'entreprise ou de groupe établis par la Société et/ou les entreprises françaises ou étrangères qui lui sont liées dans les conditions de l'article L.225-180 du Code de commerce et de l'article L.3344-1 du Code du travail.

Conformément à la loi, l'Assemblée générale supprimerait le droit préférentiel de souscription des actionnaires au profit des adhérents à un ou plusieurs plans d'épargne entreprise ou de groupe aux actions qui pourraient être émises en vertu de la présente délégation.

Le montant nominal maximum de la ou des augmentations pouvant être réalisées par utilisation de cette délégation serait limité à 5 % du montant du capital social à la date de l'Assemblée, ce montant s'imputant sur le plafond global prévu à la 20<sup>ème</sup> résolution de la présente Assemblée générale.

Le prix des actions à émettre ne pourrait être ni inférieur de plus de 30 %, ou de 40 % lorsque la durée d'indisponibilité prévue par le plan en application des articles L.3332-25 et L.3332-26 du Code du travail est supérieure ou égale à dix ans, à la moyenne des cours cotés de l'action lors des 20 séances de bourse sur le marché réglementé d'Euronext Paris, précédant la décision fixant la date d'ouverture de la souscription, ni supérieur à cette moyenne.

En application des dispositions de l'article L.3332-21 du Code du travail, le Conseil d'administration pourrait prévoir l'attribution aux bénéficiaires, à titre gratuit, d'actions à émettre ou déjà émises au titre (i) de l'abondement qui pourrait être versé en application des règlements de plans d'épargne d'entreprise ou de groupe, et/ou (ii), le cas échéant, de la décote et pourrait décider en cas d'émission d'actions nouvelles au titre de la décote et/ou de l'abondement, d'incorporer au capital les réserves, bénéfiques ou primes nécessaires à la libération desdites actions.

Cette délégation priverait d'effet, au jour de l'Assemblée, à hauteur, le cas échéant, de la partie non utilisée, toute délégation antérieure ayant le même objet.

### **Autorisation en vue d'octroyer des options de souscription et/ou d'achat d'actions aux membres du personnel salarié et/ou certains dirigeants mandataires sociaux de la Société ou des sociétés ou groupements d'intérêt économique liés**

L'Assemblée générale du 31 mai 2023 a autorisé pour une durée de 26 mois, le Conseil d'administration à octroyer des options de souscription et/ou d'achat d'actions des membres du personnel et/ou de certains mandataires sociaux. Le Conseil d'administration n'a pas fait usage de cette autorisation.

## **Modifications statutaires (résolutions 27 et 29 à titre extraordinaire)**

La loi n° 2024-537 du 13 juin 2024 visant à accroître le financement des entreprises et l'attractivité de la France comprend certaines mesures modifiant les modalités de prises de décision du conseil d'administration.

Elle assouplit notamment les modalités de recours aux moyens de télécommunication auxquels il est désormais possible de recourir pour tout type de décisions du conseil sauf disposition contraire des statuts ou du règlement intérieur du Conseil.

Néanmoins, cette autorisation venant à expiration, le Conseil propose à l'Assemblée générale, aux termes de la **vingt-sixième résolution**, de la renouveler pour une période de 26 mois.

Le nombre total des options pouvant être octroyées en vertu de cette autorisation ne pourrait donner droit à souscrire ou à acheter un nombre d'actions supérieur à 3 % du capital social existant à la date de l'Assemblée, étant précisé que (i) sur ce plafond s'imputerait le nombre total d'actions pouvant être attribuées gratuitement par le Conseil en vertu de la seizième résolution à caractère extraordinaire de l'Assemblée générale mixte du 28 mai 2024 ou toute autre résolution ayant le même objet qui serait adoptée ultérieurement, et (ii) qu'à ce montant s'ajouterait, le cas échéant, le montant nominal de l'augmentation de capital nécessaire pour préserver, conformément à la loi et, le cas échéant, aux stipulations contractuelles prévoyant d'autres modalités de préservation, les droits des bénéficiaires d'options en cas d'opération sur le capital de la Société.

En outre, les options octroyées, le cas échéant, aux dirigeants mandataires sociaux de la Société ne pourraient donner droit à souscrire ou à acheter un nombre d'actions supérieur à 20 % de cette limite globale de 3 % du capital social (soit 0,6 % du capital) et leur exercice par ces derniers serait soumis à une ou plusieurs conditions de performance fixées par le Conseil d'administration.

Le prix de souscription et/ou d'achat des actions par les bénéficiaires serait fixé le jour où les options seraient consenties par le Conseil d'administration selon les modalités et dans les limites autorisées par la législation en vigueur, sans décote. La durée d'exercice des options ne pourrait excéder 10 ans.

Cette autorisation emporterait renonciation expresse à votre droit préférentiel de souscription aux actions qui seraient émises au fur et à mesure des levées d'options.

Ainsi, le Conseil disposerait, dans les limites fixées ci-dessus, de tous pouvoirs pour fixer les autres conditions et modalités de l'attribution des options et de leur levée et notamment pour fixer les conditions dans lesquelles seraient consenties les options et arrêter la liste ou les catégories de bénéficiaires tels que prévus ci-dessus, fixer, le cas échéant, les conditions d'ancienneté et de performance que devront remplir ces bénéficiaires ainsi que la ou les périodes d'exercice des options ainsi consenties, accomplir ou faire accomplir tous actes et formalités à l'effet de rendre définitive la ou les augmentations de capital qui pourraient, le cas échéant, être réalisées, modifier les statuts en conséquence et généralement faire tout ce qui sera nécessaire.

La présente autorisation priverait d'effet, au jour de l'Assemblée, à hauteur, le cas échéant, de la partie non utilisée toute autorisation antérieure ayant le même objet.

Désormais, sous réserve de prévoir que tout membre du Conseil peut s'opposer à ce qu'il soit recouru à cette modalité, les statuts peuvent prévoir que les décisions du Conseil peuvent être prises par consultation écrite, alors qu'auparavant cette faculté était limitée à un nombre restreint de décisions selon leur nature.

Par ailleurs, il vous sera demandé de bien vouloir modifier l'article 26.4 des statuts afin d'harmoniser la terminologie avec la loi concernant le recours à des moyens de télécommunication en matière d'assemblée d'actionnaires.

**Modification de l'article 16.2 des Statuts concernant la consultation écrite des administrateurs**

Il est proposé à l'Assemblée générale, aux termes de la **vingt-septième résolution**, de mettre en conformité les dispositions relatives à la consultation écrite avec les dispositions de

l'article L.225-37 du Code de commerce telles que modifiées par la loi n° 2024-537 du 13 juin 2024 et de modifier comme suit le sixième alinéa de l'article 16.2 des Statuts :

| Ancienne version   | Nouvelle version   |
|--|--|
| <p>Par exception, les décisions suivantes peuvent être prises par consultation écrite du Conseil d'administration, sur la demande du Président, dans les conditions prévues par la loi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nomination provisoire de membres du Conseil,</li> <li>• autorisation des cautions, avals et garanties donnés par la société,</li> <li>• décision de modification des statuts pour les mettre en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires, sur délégation de l'assemblée générale,</li> <li>• convocation de l'assemblée générale,</li> <li>• transfert du siège social dans le même département.</li> </ul> | <p><i>La consultation écrite</i></p> <p>À l'initiative du Président du Conseil d'administration, les décisions du Conseil d'administration, peuvent être prises par consultations écrites des administrateurs.</p> <p>Dans ce cas, les membres du Conseil d'administration sont appelés à se prononcer par tout moyen écrit, y compris par voie électronique, sur la ou les décisions qui leur ont été adressées dans les délais et les modalités suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dans les 48 heures suivant l'envoi de celle-ci (ou moins selon l'urgence du dossier) ;</li> <li>• par tout moyen écrit (notamment courriel avec signature ou via l'accès à la plateforme sécurisée mise en place).</li> </ul> <p>À défaut d'avoir répondu par écrit à la consultation écrite dans le délai susvisé et conformément aux modalités prévues dans la demande, ils seront réputés absents et ne pas avoir participé à la décision. La décision ne peut être adoptée que si la moitié au moins des membres du Conseil a participé à la consultation écrite, et qu'à la majorité des membres participant à cette consultation. En cas de partage, la voix du Président n'est pas prépondérante.</p> <p>Tout membre du Conseil d'administration peut s'opposer au recours à cette pratique dans un délai de 24 heures suivant l'envoi de la consultation écrite. En cas d'opposition, le Président en informe sans délai les autres administrateurs et convoque un Conseil d'administration.</p> |

Le reste de l'article 16.2 demeurerait inchangé.

**Modification de l'article 16.3 des Statuts concernant l'utilisation de moyens de télécommunication lors des Conseils d'administration**

Il est proposé à l'Assemblée générale, aux termes de la **vingt-huitième résolution**, de mettre en conformité les dispositions relatives à l'utilisation de moyens de télécommunication lors des réunions du Conseil d'administration avec les dispositions

de l'article L.22-10-3-1 du Code de commerce telles que modifiées par la loi n° 2024-537 du 13 juin 2024 et de modifier comme suit le deuxième alinéa de l'article 16.3 des Statuts :

| Ancienne version  | Nouvelle version   |
|---|--|
| <p>Sont réputés présents pour le calcul du quorum et de la majorité, les administrateurs qui participent à la réunion par des moyens de visioconférence ou tout autre moyen de télécommunication permettant leur identification et garantissant leur participation effective, dont la nature et les conditions d'application sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Cette disposition n'est pas applicable pour l'adoption des décisions prévues aux articles L.232-1 et L.233-16 du Code de commerce.</p> | <p>Sont réputés présents pour le calcul du quorum et de la majorité les administrateurs qui participent à la réunion du Conseil d'administration par un moyen de télécommunication, qui transmet au moins la voix des participants permettant leur identification et garantissant leur participation effective, dont la nature et les conditions d'application sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.</p> |

Le reste de l'article 16.3 demeurerait inchangé.

**Modification de l'article 26.4 des Statuts concernant le recours à des moyens de télécommunication en matière d'assemblée d'actionnaires**

Il est proposé à l'Assemblée générale, aux termes de la **vingt-neuvième résolution**, de mettre en conformité les dispositions relatives au recours à des moyens de télécommunication en matière d'assemblée d'actionnaires avec les dispositions

de l'article L.225-103-1 du Code de commerce telles que modifiées par la loi n° 2024-537 du 13 juin 2024 et de modifier comme suit l'article 26.4 des Statuts :

| Ancienne version   | Nouvelle version  |
|--|---|
| <p>Sont réputés présents pour le calcul du quorum et de la majorité, les actionnaires qui participent à l'assemblée par visioconférence ou par des moyens de télécommunication permettant leur identification et dont la nature et les conditions d'application sont déterminées par les dispositions réglementaires en vigueur.</p> | <p>Sont réputés présents pour le calcul du quorum et de la majorité, les actionnaires qui participent à l'assemblée par des moyens de télécommunication permettant leur identification et dont la nature et les conditions d'application sont déterminées par les dispositions réglementaires en vigueur.</p> |

Le reste de l'article 26.4 demeurerait inchangé.

## Résolution à caractère ordinaire

---

### Pouvoirs pour les formalités (résolution 30 à titre ordinaire)

Le Conseil d'administration propose à l'Assemblée générale, aux termes de la **trentième 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 les renouvellements sont proposés à l'Assemblée Générale 2025

### David Loew

Nationalité : suisse

Administrateur et Directeur général

Né le : 20 mars 1967

#### Date du 1<sup>er</sup> mandat :

- Directeur général : 1<sup>er</sup> juillet 2020 (durée illimitée)
- Administrateur : 28 mai 2020

Date du dernier renouvellement : 27 mai 2021

Date d'échéance du mandat : Assemblée Générale 2025

#### Comités :

- Comité d'innovation et de développement (invité permanent)

#### 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

Actions détenues : 74 932

Droits de vote : 74 932

#### Biographie et expérience

David Loew a été coopté en qualité d'administrateur d'Ipsen S.A. par le Conseil d'administration du 28 mai 2020, mandat ratifié par l'Assemblée générale du 27 mai 2021 et nommé Directeur général à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020.

Avant de rejoindre Ipsen, David Loew était Vice-Président Exécutif de Sanofi Pasteur. Lors de cette période, il a piloté une stratégie de croissance réussie à l'international comprenant divers accords de licence et acquisitions.

David Loew apporte plus de trente ans de *leadership* et d'expérience dans de nombreuses aires thérapeutiques, dont l'oncologie, le système nerveux central et le cardio-métabolisme ainsi que la Santé Familiale. Il a travaillé sur les marchés américain, européen et à l'international.

Il a débuté sa carrière chez Coopers & Lybrand (devenu PwC) et Hewlett Packard en 1990 avant de rejoindre Roche en 1992. Au cours des vingt années suivantes, il a exercé plusieurs fonctions au sein de Roche, dont celles de Responsable Global Oncologie, Responsable Global du Marketing et de la Stratégie Produits Globale, et Responsable de la Région Europe de l'Est, Moyen-Orient et Afrique de la Division Pharma de Roche. David Loew a rejoint Sanofi en juillet 2013 en qualité de Vice-Président Senior, Opérations Commerciales Europe où il était responsable des activités de prescriptions, de Santé Familiale et de génériques dans l'Union européenne.

Il a siégé au Conseil d'administration de GAVI (*Global Alliance for Vaccines and Immunization*) et présidé le *Steering Committee* vaccin de l'IFPMA. Il entretient des liens étroits avec des organisations mondiales telles que l'OMS, l'UNICEF, la *Bill & Melinda Gates Foundation*, ainsi qu'avec plusieurs autorités de santé américaines, notamment BARDA et le NIH.

David Loew est titulaire d'un diplôme en Administration des affaires ainsi que d'un MBA de l'Université de Saint-Gall, en Suisse.

#### Mandats et fonctions en cours

##### Au sein du Groupe Ipsen ou de ses principaux actionnaires :

###### Société cotée :

- Ipsen S.A. (France), Administrateur et Directeur général

###### Société non cotée :

- Ipsen Pharma SAS (France), Président

##### En dehors du Groupe Ipsen ou de ses principaux actionnaires :

###### Société cotée :

Aucun

###### Sociétés non cotées :

- Pharmaceutical Research and Manufacturers of America (PhMRA), Administrateur
- European Federation of the Pharmaceutical Industry Association (EFPIA), Second Vice-Président

#### Mandats échus au cours des cinq dernières années

- Sanofi Pasteur, Vice-Président Exécutif
- Global Alliance for Vaccines and Immunization (GAVI), Membre du Conseil d'administration
- International Federation of Pharmaceutical Manufacturers & Associations (IFPMA), Président du Steering Committee vaccin

## Antoine Flochel

Vice-Président du Conseil d'administration

Nationalité : française

Né le : 23 janvier 1965

**Date du 1<sup>er</sup> mandat :**  
30 août 2005

**Date du dernier renouvellement :**  
27 mai 2021

**Date d'échéance du mandat :**  
Assemblée Générale 2025

### Comités :

- Comité des rémunérations (Président)
- Comité d'innovation et de développement

### Principales expertises :

- Expérience dans la Santé / Pharma
- Gestion et Gouvernance de sociétés cotées
- Expérience internationale
- Finance / Audit
- Fusions et Acquisitions

**Actions détenues :** 5 000\*

**Droits de vote :** 10 000\*

## Biographie et expérience

Antoine Flochel est aujourd'hui administrateur de Financière CLED (Belgique) et Vice-Président du Conseil d'administration de la Société Ipsen S.A. Il est Président du Conseil d'administration et Administrateur délégué à la gestion journalière de Beech Tree S.A., ainsi que Gérant de MR BMH.

Antoine Flochel a travaillé chez Coopers & Lybrand Corporate Finance (devenu PricewaterhouseCoopers Corporate Finance) de 1995 à 2005 et en est devenu associé en 1998.

Antoine Flochel est diplômé de Sciences Po Paris, licencié en droit et titulaire d'un DEA d'Économie de l'Université de Paris-Dauphine et d'un *Master of Science in Finance of the London School of Economics*.

## Mandats et fonctions en cours

### Au sein du Groupe Ipsen ou de ses principaux actionnaires :

#### Société cotée :

- Ipsen S.A. (France), Vice-Président du Conseil d'administration

#### Sociétés non cotées :

- Beech Tree S.A. (Luxembourg), Président du Conseil d'administration et Administrateur délégué à la gestion journalière
- MR BMH (Luxembourg), Gérant

### En dehors du Groupe Ipsen ou de ses principaux actionnaires :

#### Société cotée :

Aucun

#### Sociétés non cotées :

- Financière CLED SPRL (Belgique), Gérant
- Financière de Catalogne SPRL (Luxembourg), Gérant
- Ganatex Inversiones (Espagne), Administrateur
- KF Finanz AG (Suisse), Administrateur
- Massa Management (Luxembourg), Gérant
- Meet Me Out (France), Administrateur

## Mandats échus au cours des cinq dernières années

- Alma Capital Europe SA (Luxembourg), Administrateur
- Alma Capital Investment Funds SICAV (Luxembourg), Administrateur
- Alma Capital Investment Managers (Luxembourg), Administrateur
- Lepe Capital (Royaume-Uni), Membre de l'Investment Advisory Committee
- Mayroy S.A. (Luxembourg), Administrateur délégué et Président du Conseil
- MR HB S.à.r.l (Luxembourg), Gérant
- Institut Français des Administrateurs, IFA (France), Administrateur
- VicJen Finance SA (France), Président
- Bluehill Participations S.à.r.l (Luxembourg), Gérant

\* Antoine Flochel est Gérant de la société Financière CLED SPRL qui détient 2 000 actions de la Société et 4 000 droits de vote au 31 décembre 2024. Il est également Gérant de Financière de Catalogne qui détient 3 000 actions de la Société et 6 000 droits de vote à cette même date

## Margaret Liu

Administratrice indépendante

Nationalité : américaine

Née le : 11 juin 1956

**Date du 1<sup>er</sup> mandat :**  
7 juin 2017

**Date du dernier renouvellement :**  
27 mai 2021

**Date d'échéance du mandat :**  
Assemblée Générale 2025

**Comités :**

- Comité d'éthique, de la gouvernance et de la RSE (Présidente)
- Comité d'innovation et de développement

**Principales expertises :**

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

**Action détenue :** 689

**Droits de vote :** 1 378

### Biographie et expérience

Margaret Liu est actuellement consultante dans les domaines de la santé, des vaccins et de l'immunothérapie, pour les entreprises pharmaceutiques et de biotechnologies, les sociétés d'investissement, les universités et les comités gouvernementaux de recherche scientifique.

Elle est également professeure à l'Institut Karolinska de Stockholm en Suède depuis 2003, d'abord en tant que *Visiting Professor* (Professeure invitée), puis *Foreign Adjunct Professor* (Professeure associée à titre étranger), puis actuellement *Hedersdoktor with Scientific Affiliation* (Docteur honoraire avec affiliation scientifique). Elle est en outre *Adjunct Full Professor* (Professeure titulaire associé) à l'Université de Californie à San Francisco depuis 2013.

Elle a auparavant occupé différentes fonctions dans le secteur privé et public en parallèle de sa carrière académique. De 1984 à 1988, elle était *Visiting Scientist* (Chercheuse invitée) au *Massachusetts Institute of Technology*. De 1987 à 1989, elle était *Instructor of Medicine* (Instructrice en médecine) à l'Université d'Harvard. De 1989 à 1995, elle était *Adjunct Assistant Professor of Medicine* (Professeure de médecine associée) à l'Université de Pennsylvanie à Philadelphie. De 1990 à 1997, elle était *Director*, puis *Senior Director* de la Division biologie virale et cellulaire aux laboratoires Merck. De 1997 à 2000, elle était Vice-Présidente de la recherche de la division Vaccins puis Vice-Présidente de la division Vaccins et Thérapie Génique de la société Chiron Corporation à Emeryville, Californie. De 2000 à 2002, elle était *Senior Advisor* (Consultante senior) en Vaccinologie pour la Fondation Bill & Melinda Gates. De 2000 à 2006, elle était Vice-Présidente du Conseil de Transgène à Strasbourg, France. De 2005 à 2009, elle était Administratrice de Sangamo Biosciences Inc. Elle était Présidente de l'*International Society for Vaccines* de 2016 à la fin de 2017 et reste membre du Conseil d'administration.

Elle est une scientifique reconnue dans le domaine de la recherche et développement en matière de vaccins et programmes de vaccination contre les maladies infectieuses, en particulier le VIH et dans le domaine des thérapies géniques.

Elle est titulaire d'une licence en chimie avec mention d'excellence du Colorado College et d'un Doctorat de la Harvard Medical School. Elle a effectué un internat et une résidence en médecine interne, ainsi qu'un stage en endocrinologie et métabolisme au Massachusetts General Hospital/Harvard Medical School, et a été certifiée par le Conseil d'administration. Elle a reçu un Doctorat honoraire en Sciences (D.Sc.) du Colorado College et la plus haute distinction de l'Institut Karolinska, un Doctorat honoris causa en Médecine (MDhc), en mai 2017.

### Mandats et fonctions en cours

**Au sein du Groupe Ipsen ou de ses principaux actionnaires :**

**Société cotée :**

- Ipsen S.A. (France), Administratrice indépendante

**Société non cotée :**

Aucun

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

**Sociétés cotées :**

- MacroGenics (États-Unis), Administratrice
- Nanobiotix (France), Censeure au sein du Conseil de surveillance

**Sociétés non cotées :**

- ProTherImmune LLC (États-Unis), Consultante, Santé, Vaccins et Immunothérapie
- International Society for Vaccines (États-Unis), Administratrice et Présidente Emérite
- Jenner Institute, University of Oxford (Royaume-Uni), membre du Conseil scientifique consultatif
- PAX Therapeutics (États-Unis), Directrice générale
- ViroThera Ltd. (UK), membre du Conseil scientifique consultatif
- Blue Lake Biotechnology, Inc. (États-Unis), membre du Conseil scientifique consultatif

### Mandats échus au cours des cinq dernières années

- Simprints (Royaume-Uni, à but non lucratif), Membre du Conseil consultatif
- Adavance Technologies (États-Unis), Administratrice

## Karen Witts

Administratrice indépendante

Nationalité : britannique

Née le : 28 mai 1963

**Date du 1<sup>er</sup> mandat :**  
20 janvier 2022

**Date d'échéance du mandat :**  
Assemblée Générale 2025

**Comités :**

- Comité d'audit (Présidente)
- 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

**Actions détenues :** 500

**Droits de vote :** 600

### Biographie et expérience

Karen Witts a rejoint Dunelm Group en juin 2022 en qualité de Directrice Financière. Dunelm est le premier détaillant d'articles de maison du Royaume-Uni, qui exploite un système de vente au détail combinant magasins physiques et canaux numériques. Dans le cadre de ses fonctions, Karen Witts dirige la direction financière, y compris l'aspect transactionnel du développement commercial, l'audit interne, l'activité d'approvisionnement indirect et les relations avec les investisseurs. Elle préside le Comité des risques et de la résilience du groupe et est membre du Comité de pilotage de plusieurs programmes de changement stratégique interfonctionnels.

Avant cela, Karen Witts était Directrice Financière de Compass Group PLC, le leader mondial de la restauration.

Auparavant, Karen Witts était Directrice Financière de Kingfisher PLC, une entreprise internationale d'articles de bricolage. Elle a également occupé divers postes stratégiques en finance dans des entreprises telles que Vodafone Group Services Limited et BT PLC.

Elle apporte une solide expérience en transformation, investissement et gestion du risque, ainsi qu'en qualité d'administratrice non exécutive et présidente de Comités d'audit.

Karen Witts est également membre de l'*Institute of Chartered Accountants* en Angleterre et au Pays de Galles et est diplômée de l'Université d'Édimbourg et est professeur honoraire à l'école de commerce de l'Université d'Édimbourg.

### Mandats et fonctions en cours

**Au sein du Groupe Ipsen ou de ses principaux actionnaires :**

**Société cotée :**

- Ipsen S.A. (France), Administratrice indépendante

**Société non cotée :**

Aucun

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

**Société cotée :**

- Dunelm Group (Royaume-Uni), Directrice Financière et Présidente du Comité des risques et de la résilience

**Société non cotée :**

Aucun

### Mandats échus au cours des cinq dernières années

- Compass Group Plc, Directrice Financière Groupe

## Annexe 2 – Politique de rémunération des mandataires sociaux

Extrait du Document d'enregistrement universel 2024 d'Ipsen, section 5.4.1, pages 422 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 28 mai 2024.

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 2024 ou attribués au titre de l'exercice 2024 au Président du Conseil d'administration et au Directeur général seront présentés à l'Assemblée générale mixte appelée à statuer en 2025 sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024 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 la nomination d'un ou plusieurs Directeurs généraux délégués, la politique de rémunération applicable au Directeur général serait applicable aux Directeurs généraux délégués, le cas échéant avec les ajustements nécessaires.

Dans l'hypothèse où le Conseil d'administration déciderait le cumul des fonctions de Président et de Directeur général, la politique de rémunération applicable au Directeur général serait applicable au Président-Directeur général, le cas échéant avec les ajustements nécessaires.

### 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 ci-dessus.

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 7 février 2024 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 rémunération de base pour l'année 2025 est inchangée depuis 2018 et s'établit à 600 000 euros.
- Depuis 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 la rémunération de base du Directeur général. Ainsi la rémunération de base depuis juillet 2023, est de 1 025 000 euros. Cette rémunération de base est inchangée pour 2025.
- 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 annuelles d'options et d'actions de performance. L'attribution annuelle d'options et/ou d'actions de performance ne pourra en aucun cas dépasser 250 % de la rémunération de base.
- Au cours de l'exercice 2025, le Directeur général, au même titre que d'autres membres de l'*Executive Leadership Team*, pourra être bénéficiaire d'une attribution exceptionnelle d'actions de performance. Ce dispositif *ad hoc* de rémunération de long terme en titres serait mis en place dans le contexte de l'entrée d'Ipsen dans une phase stratégique de développement, faisant face à des enjeux importants sur les prochains exercices, notamment : expiration de brevets, innovation scientifique et technologique, développement du portefeuille de Recherche et Développement.
- 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**

Conformément aux principes généraux suivis pour la détermination de la rémunération des mandataires sociaux, la politique de rémunération des administrateurs vise à déterminer une rémunération compétitive, au regard notamment de l'environnement international, afin de bénéficier des compétences et expertises requises. Depuis 2017, le montant global maximum de rémunération des membres du Conseil d'administration est de 1 200 000 euros. Sur recommandation du Comité des Rémunérations, le montant global maximum est fixé à 1 600 000 euros à partir de l'exercice 2025.

Sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale mixte du 21 mai 2025, de la nouvelle enveloppe globale annuelle et de la nouvelle politique de rémunération des administrateurs, ces évolutions entreront en vigueur rétroactivement à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

Le système de rémunération variable, fondé sur la présence effective et le nombre de réunions annuelles du Conseil et des Comités auxquelles chaque membre a assisté, tel qu'établi par le Conseil d'administration en 2017, est maintenu. Il est précisé que les réunions planifiées dans le cadre du calendrier préalablement validé, organisé et coordonné par le Secrétariat Général, donnent lieu à rémunération, quelle qu'en soit la durée horaire, selon le principe général qu'une réunion sur plusieurs jours donne lieu à une rémunération par jour.

Par ailleurs, l'évolution de la politique de rémunération des administrateurs, est illustrée ci-dessous dans le tableau comparatif de répartition pour en faciliter la compréhension.

## Rémunération des membres du Conseil d'administration

| En euros  | Jusqu'à l'exercice 2024<br>Montant de la rémunération en<br>année pleine | À compter de l'exercice 2025<br>Montant de la rémunération en<br>année pleine |
|---|--|---|
| <b>Conseil d'administration</b>   |  |   |
| Président   | n/a  | n/a   |
| Vice-Président  | 50 000   | 50 000  |
| Membre  | 40 000   | 45 000  |
| Membre représentant les salariés  | n/a  | n/a   |
| <b>Comité d'audit</b>   |  |   |
| Président   | 35 000   | 35 000  |
| Membre  | 15 000   | 20 000  |
| <b>Comité des nominations</b>   |  |   |
| Président   | 20 000   | 20 000  |
| Membre  | 15 000   | 20 000  |
| <b>Comité des rémunérations</b>   |  |   |
| Président   | 35 000   | 35 000  |
| Membre  | 15 000   | 20 000  |
| <b>Comité d'éthique, de la gouvernance et de la RSE</b>   |  |   |
| Président   | 20 000   | 20 000  |
| Membre  | 15 000   | 20 000  |
| <b>Comité d'innovation et de développement</b>  |  |   |
| Président   | 20 000*  | 20 000*   |
| Membre  | 15 000   | 20 000  |
| <b>Autre</b>  |  |   |
| Rémunération forfaitaire additionnelle pour les administrateurs membres d'un Comité (présence)  | 5 000  | 5 000   |
| Compensation supplémentaire pour les réunions du Conseil d'administration ou des Comités non comprises dans le calendrier initial arrêté à la fin de l'année précédente | –  | 5 000 <sup>(1)</sup>  |

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

(1) Montant par réunion, plafonné à 40 000 € par an. Une réunion supplémentaire est définie comme toute session du Conseil d'administration ou de ses Comités organisée par le Secrétariat Général en dehors des réunions planifiées dans le calendrier préalablement validé, organisé et coordonné par ce même Secrétariat Général, quelle que soit la durée de la session, et selon les règles du principe général (par exemple : une réunion supplémentaire du Conseil de deux jours consécutifs donnera lieu à deux rémunérations). Chaque entretien de candidats par le Comité des nominations compte comme une réunion.

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 peut décider d'allouer une rémunération additionnelle de 5 000 euros par réunion du Conseil ou d'un Comité du Conseil pour les réunions tenues au cours de l'exercice en supplément de celles planifiées à la fin de l'exercice précédent, dans la limite de 40 000 euros par administrateur. Une réunion supplémentaire est définie comme toute session du Conseil d'administration ou de ses Comités organisée par le Secrétariat Général en dehors des réunions planifiées dans le calendrier préalablement validé, organisé et coordonné par le Secrétariat Général, quelle que soit la durée de la session, et selon les règles du principe général (par exemple : une réunion supplémentaire du Conseil de deux jours consécutifs donnera lieu à deux rémunérations). Chaque entretien de candidats par le Comité des nominations compte comme une réunion.

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<sup>er</sup> semestre ;
- versement de la part variable (60 %) à l'issue du 2<sup>nd</sup> 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 2024.

### **(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 2025 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 ainsi augmenté la rémunération fixe du Directeur général de 7,8 % à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023, soit une rémunération de base de 1 025 000 euros.

Cette augmentation était en cohérence 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 2025 est inchangée et s'établit à 1 025 000 euros.

**c. Rémunération variable annuelle<sup>(1)</sup>**

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 équivalent à 100 % de la rémunération de base, pouvant varier dans une fourchette allant de 0 à 150 %, en cas de sous-performance ou de surperformance. Il est 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.

Depuis 2023, afin de mieux tenir compte des évolutions internes et externes, le critère RSE est présent dans la rémunération variable du Directeur général, et présenté de manière spécifique en devenant un critère à part entière de la rémunération variable annuelle.

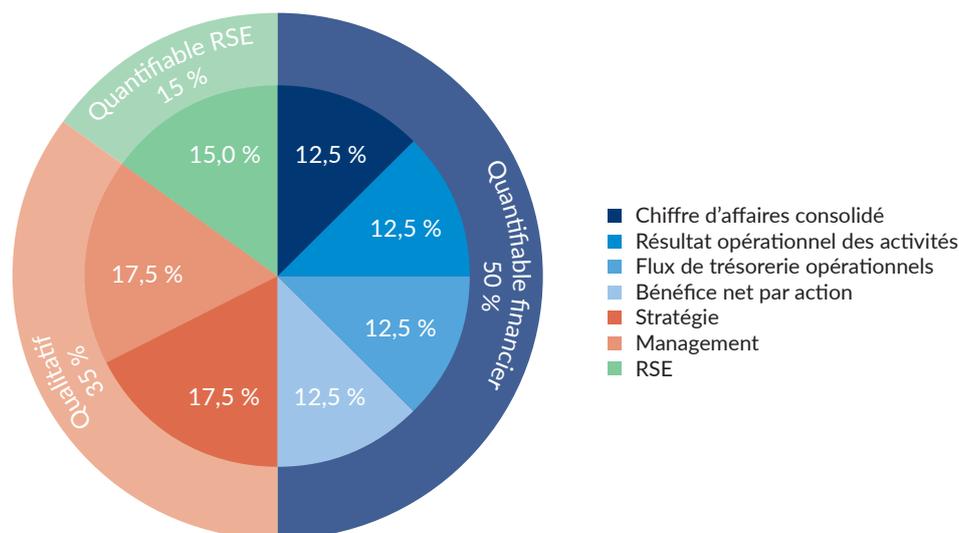
Ainsi la structure de la rémunération annuelle variable du Directeur général est la suivante :

- 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.

(1) Cf l'annexe 1 du Règlement délégué (UE) 2023/2772 du 31 juillet 2023 ; ESR5-2 GOV 3 intégrant les performances en matière de durabilité dans la rémunération.

**Graphique représentant les pondérations des critères de performance**



| Critères quantifiables financiers                     | 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 %        |
| <b>Sous-total (Critères quantifiables financiers)</b> | <b>0,0 %</b> | <b>50,0 %</b>  | <b>75,0 %</b>  |
| Critères quantifiables RSE                            | Minimum      | Objectif       | Maximum        |
| RSE   | 0,0 %        | 15,0 %         | 22,5 %         |
| <b>Sous-total (Critères quantifiables RSE)</b>        | <b>0,0 %</b> | <b>15,0 %</b>  | <b>22,5 %</b>  |
| Critères qualitatifs                                  | Minimum      | Objectif       | Maximum        |
| Stratégie   | 0,0 %        | 17,5 %         | 26,25 %        |
| Management  | 0,0 %        | 17,5 %         | 26,25 %        |
| <b>Sous-total (Critères qualitatifs)</b>              | <b>0,0 %</b> | <b>35,0 %</b>  | <b>52,5 %</b>  |
| <b>TOTAL</b>  | <b>0,0 %</b> | <b>100,0 %</b> | <b>150,0 %</b> |

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 <sup>(1)</sup>**

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.

(1) Cf l'annexe 1 du Règlement délégué (UE) 2023/2772 du 31 juillet 2023 ; ESRS-2 GOV 3 intégrant les performances en matière de durabilité dans la rémunération.

L'attribution d'options et/ou d'actions de performance dans le cadre des attributions annuelles 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 annuelle 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.

Au cours de l'exercice 2025, le Directeur général, au même titre que les autres membres de l'Executive Leadership Team participant, pourra être bénéficiaire d'une attribution exceptionnelle d'actions de performance. Cette attribution exceptionnelle d'actions de performance (indépendante de l'attribution annuelle), dont l'acquisition pourra être effective au terme d'une période de 5 ans, s'inscrit dans le contexte de l'entrée d'Ipsen dans une phase stratégique de développement sur le long terme avec des enjeux importants (expiration de brevets, innovation scientifique et technologique, développement du portefeuille de Recherche et Développement). Dans ce cadre, il est essentiel pour la Société de renforcer la mobilisation sur le long terme des membres de l'Executive Leadership Team et leur rétention.

L'attribution représentera 125 % de la rémunération cible totale annuelle des bénéficiaires.

Dans l'objectif d'alignement avec les intérêts des actionnaires et de création de valeurs pour les parties prenantes, ce plan stratégique de rémunération long terme reposera sur deux catégories de performance :

- performance absolue du cours de l'action Ipsen sur la période 2025-2029 ;
- performance relative de l'action Ipsen par rapport à l'Indice Stoxx 600 Healthcare sur la période 2025-2029.

Outre l'obligation de conservation des actions de performance acquises jusqu'au terme des fonctions fixée par la politique de rémunération, le Directeur général devra conserver, dans le cadre du plan stratégique exceptionnel 2025, les actions acquises (hors conservation de 20 % de la plus-value nette

d'acquisition) pendant trois ans, à compter de l'acquisition effective des actions, à hauteur d'un tiers par année de la plus-value nette d'acquisition qui serait dégagée lors de la cession des actions. Cette obligation de conservation pendant 3 ans sera applicable aux autres participants de ce plan.

Au titre de l'autorisation en cours, 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 avant la fin de la période d'acquisition, le bénéficiaire ou, le cas échéant, ses ayants droit, pourraient 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 avec chauffeur 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 précédant 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<sup>er</sup> 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'assurances. 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 (articles L.22-10-34 I et L.22-10-9 I du Code de commerce)

Extrait du Document d'enregistrement universel 2024 d'Ipsen, section 5.4.2, pages 433 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 |
|--|--|
| <b>Conseil d'administration</b>  |  |
| Président  | n/a  |
| Vice-Président   | 50 000                                     |
| Membre   | 40 000                                     |
| Membre représentant les salariés   | n/a  |
| <b>Comité d'audit</b>  |  |
| Président  | 35 000                                     |
| Membre   | 15 000                                     |
| <b>Comité des nominations</b>  |  |
| Président  | 20 000                                     |
| Membre   | 15 000                                     |
| <b>Comité des rémunérations</b>  |  |
| Président  | 35 000                                     |
| Membre   | 15 000                                     |
| <b>Comité d'éthique, de la gouvernance et de la RSE</b>  |  |
| Président  | 20 000                                     |
| Membre   | 15 000                                     |
| <b>Comité d'innovation et de développement</b>   |  |
| Président  | 20 000*                                    |
| Membre   | 15 000                                     |
| <b>Autre</b>   |  |
| 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 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<sup>er</sup> semestre ;

- versement de la part variable (60 %) à l'issue du 2<sup>nd</sup> semestre après prise en compte de la participation effective aux réunions du Conseil et des Comités au cours de l'année.

Le tableau ci-dessous indique les montants versés au cours des exercices 2023 et 2024 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 2023 | Montants versés <sup>(*)</sup> en 2023 (au titre du 2 <sup>nd</sup> semestre 2022 et du 1 <sup>er</sup> semestre 2023) | Montants attribués au titre de l'exercice 2024 | Montants versés <sup>(*)</sup> en 2024 (au titre du 2 <sup>nd</sup> semestre 2023 et du 1 <sup>er</sup> semestre 2024) |
|---|--|--|--|--|
| <b>Marc de Garidel<sup>(1)</sup></b>    |  |  |  |  |
| – Rémunération d'administrateur         | –  | –  | –  | –  |
| – Autres rémunérations                  | cf. section 5.4.2.2 du DEU 2024                | cf. section 5.4.2.2 du DEU 2024  | cf. section 5.4.2.2 du DEU 2024                | cf. section 5.4.2.2 du DEU 2024  |
| <b>Antoine Flochel</b>                  |  |  |  |  |
| – Rémunération d'administrateur         | 165 000 €                                      | 165 000 €  | 165 000 €                                      | 165 000 €  |
| – Autres rémunérations                  | –  | –  | –  | –  |
| <b>Highrock S.à.r.l</b>                 |  |  |  |  |
| – Rémunération d'administrateur         | 45 000 €                                       | 45 000 €   | 45 000 €                                       | 45 000 €   |
| – Autres rémunérations                  | –  | –  | –  | –  |
| <b>Henri Beaufour</b>                   |  |  |  |  |
| – Rémunération d'administrateur         | 36 000 €                                       | 38 400 €   | 23 200 €                                       | 36 000 €   |
| – Autres rémunérations                  | –  | –  | –  | –  |
| <b>Naomi Binoche<sup>(2)</sup></b>      |  |  |  |  |
| – Rémunération d'administrateur         | –  | –  | –  | –  |
| – Autres rémunérations                  | –  | –  | –  | –  |
| <b>Beech Tree S.A.</b>                  |  |  |  |  |
| – Rémunération d'administrateur         | 95 000 €                                       | 96 500 €   | 95 000 €                                       | 95 000 €   |
| – Autres rémunérations                  | –  | –  | –  | –  |
| <b>Laetitia Ducroquet<sup>(3)</sup></b> |  |  |  |  |
| – Rémunération d'administrateur         | –  | –  | –  | –  |
| – Autres rémunérations                  | –  | –  | –  | –  |
| <b>Margaret Liu</b>                     |  |  |  |  |
| – Rémunération d'administrateur         | 130 000 €                                      | 119 900 €  | 118 200 €                                      | 120 000 €  |
| – Autres rémunérations                  | –  | –  | –  | –  |
| <b>David Loew<sup>(4)</sup></b>         |  |  |  |  |
| – Rémunération d'administrateur         | –  | –  | –  | –  |
| – Autres rémunérations                  | cf. section 5.4.2.3 du DEU 2024                | cf. section 5.4.2.3 du DEU 2024  | cf. section 5.4.2.3 du DEU 2024                | cf. section 5.4.2.3 du DEU 2024  |
| <b>Michèle Ollier</b>                   |  |  |  |  |
| – Rémunération d'administrateur         | 65 000 €                                       | 61 800 €   | 65 000 €                                       | 65 000 €   |
| – Autres rémunérations                  | –  | –  | –  | –  |
| <b>Paul Sekhri<sup>(5)</sup></b>        |  |  |  |  |
| – Rémunération d'administrateur         | 79 622 €                                       | 85 453 €   | –  | 42 301 €   |
| – Autres rémunérations                  | –  | –  | –  | –  |
| <b>Pascal Touchon</b>                   |  |  |  |  |
| – Rémunération d'administrateur         | 31 945 €                                       | –  | 115 000 €                                      | 77 945 €   |
| – Autres rémunérations                  | –  | –  | –  | –  |
| <b>Piet Wigerinck</b>                   |  |  |  |  |
| – Rémunération d'administrateur         | 78 000 €                                       | 80 000 €   | 75 200 €                                       | 78 000 €   |
| – Autres rémunérations                  | –  | –  | –  | –  |
| <b>Karen Witts</b>                      |  |  |  |  |
| – Rémunération d'administrateur         | 115 000 €                                      | 104 351 €  | 112 600 €                                      | 115 000 €  |
| – Autres rémunérations                  | –  | –  | –  | –  |
| <b>Carol Xueref</b>                     |  |  |  |  |
| – Rémunération d'administrateur         | 115 000 €                                      | 121 500 €  | 115 000 €                                      | 115 000 €  |
| – Autres rémunérations                  | –  | –  | –  | –  |
| <b>Total / Montant brut</b>             |  |  |  |  |
| – Rémunération d'administrateur         | <b>955 568 €</b>                               | <b>917 904 €</b>   | <b>929 200 €</b>                               | <b>954 247 €<sup>(6)</sup></b>   |
| – 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<sup>er</sup> 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 2024.

(2) Naomi Binoche a été désignée administratrice 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 administratrice représentant les salariés par le Comité d'entreprise européen le 6 novembre 2020 et réélue le 15 mai 2024 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 2024.

(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) Les montants indiqués sont des montants bruts. En 2024, 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 mars 2018. Ils sont inchangés pour 2024.

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 2024 ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2024 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 28 mai 2024 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 du 12 février 2025, sur recommandation du Comité des rémunérations. 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 2024

| (montants bruts arrondis – en euros)  | Exercice clos<br>le 31 décembre 2023 | Exercice clos<br>le 31 décembre 2024 |
|---|--------------------------------------|--------------------------------------|
| <b>Marc de Garidel</b>  |                                      |                                      |
| <b>Président du Conseil d'administration</b>  |                                      |                                      |
| 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                               | –                                    | –                                    |
| <b>Total</b>  | <b>600 000</b>                       | <b>600 000</b>                       |

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

Total des rémunérations au titre de l'exercice 2024

| (montants bruts arrondis – en euros)                     | 2023               |                 | 2024                   |                        |
|--|--------------------|-----------------|------------------------|------------------------|
|  | Montants attribués | Montants versés | Montants attribués     | Montants versés        |
| <b>Marc de Garidel</b>                                   |                    |                 |                        |                        |
| <b>Président du Conseil d'administration</b>             |                    |                 |                        |                        |
| Rémunération de base                                     | 600 000            | 600 000         | 600 000 <sup>(1)</sup> | 600 000 <sup>(1)</sup> |
| Rémunération variable annuelle                           | –                  | –               | –                      | –                      |
| Rémunération variable pluriannuelle                      | –                  | –               | –                      | –                      |
| Rémunération exceptionnelle                              | –                  | –               | –                      | –                      |
| Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur | –                  | –               | –                      | –                      |
| Avantages en nature                                      | –                  | –               | –                      | –                      |
| <b>Totaux</b>  | <b>600 000</b>     | <b>600 000</b>  | <b>600 000</b>         | <b>600 000</b>         |

(1) Lors de sa réunion du 12 février 2025, 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 2024.

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 28 mai 2024 dans sa treizième 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 2024.

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<sup>er</sup> 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 2024**

Au cours de l'exercice 2024, 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<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> 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 seraient dues aux bénéficiaires ne pourrait en aucun cas être supérieur à 45 % de leurs rémunérations de base et variables.

Les droits potentiels sont financés par des primes non individualisables versées à un organisme assureur. Ces primes sont déductibles de l'assiette de l'impôt sur les sociétés et soumises à la contribution prévue à l'article L.137-11, I, 2<sup>o</sup> 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 2024, 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) est attribuée à une personne qui n'est plus mandataire social d'Ipsen.

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

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

Au titre de l'exercice clos au 31 décembre 2024, 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<sup>er</sup> juillet 2020.

Pour 2024, 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 6 février 2024.

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 2024 ou attribués au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2024 à David Loew, Directeur général, respectent la politique de rémunération approuvée par l'Assemblée générale du 28 mai 2024 dans sa quatorzième résolution.

Il est précisé que le versement des éléments de rémunération variable attribués au titre de l'exercice 2024 dépendra de l'approbation par la prochaine Assemblée générale à tenir en 2025 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 12 février 2025 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<br>31 décembre 2023 | Exercice clos le<br>31 décembre 2024 |
|--|--------------------------------------|--------------------------------------|
| <b>David Loew</b>  |                                      |                                      |
| <b>Directeur général depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2020</b>                                     |                                      |                                      |
| Rémunérations dues au titre de l'exercice (cf. détail ci-après)                                    | 2 113 782                            | 2 129 500                            |
| 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 <sup>(1)</sup> | 2 247 971 <sup>(2)</sup>             | 2 642 778 <sup>(3)</sup>             |
| Valorisation des autres plans de rémunération de long terme  | –                                    | –                                    |
| <b>Totaux</b>  | <b>4 361 753</b>                     | <b>4 772 278</b>                     |

(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 2 247 971 euros.

(3) Il a été décidé par le Conseil d'administration d'une attribution d'actions de performance valorisée à 2 642 778 euros.

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

| (montants bruts arrondis – en euros)  | 2023                     |                        | 2024                     |                          |
|---|--------------------------|------------------------|--------------------------|--------------------------|
|   | Montants attribués       | Montants versés        | Montants attribués       | Montants versés          |
| <b>David Loew</b><br><b>Directeur général depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2020</b> |                          |                        |                          |                          |
| Rémunération de base  | 987 500 <sup>(1)</sup>   | 987 500 <sup>(1)</sup> | 1 025 000 <sup>(1)</sup> | 1 025 000 <sup>(1)</sup> |
| Rémunération variable annuelle  | 1 108 282 <sup>(2)</sup> | 1 254 000              | 1 086 500 <sup>(2)</sup> | 1 108 282                |
| Rémunération variable pluriannuelle   | –                        | –                      | –                        | –                        |
| Rémunération exceptionnelle<br>– Intégration au sein du Groupe                      | –                        | –                      | –                        | –                        |
| Indemnité de compensation financière  | –                        | –                      | –                        | –                        |
| Rémunération en tant qu'administrateur  | –                        | –                      | –                        | –                        |
| Avantages en nature   | 18 000 <sup>(3)</sup>    | 18 000 <sup>(3)</sup>  | 18 000 <sup>(3)</sup>    | 18 000 <sup>(3)</sup>    |
| <b>Totaux</b>   | <b>2 113 782</b>         | <b>2 259 500</b>       | <b>2 129 500</b>         | <b>2 151 282</b>         |

(1) Le 8 février 2023, le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des rémunérations a porté la rémunération annuelle de base du Directeur général à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2023 à 1 025 000 euros. Sa rémunération de base reste inchangée pour 2024.

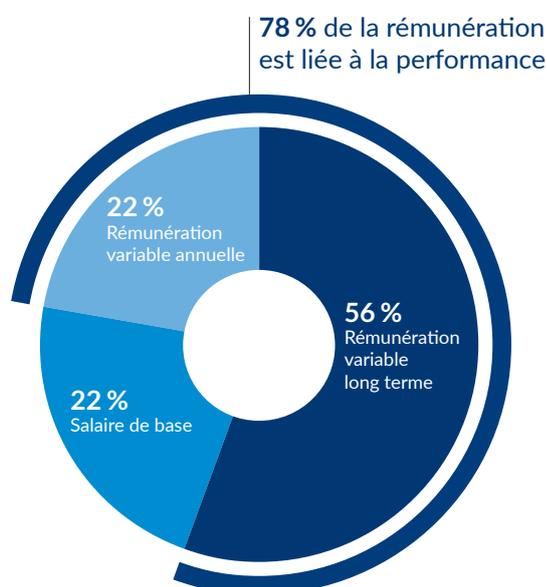
(2) Lors de la séance du 12 février 2025, sur proposition du Comité des rémunérations, le Conseil d'administration a fixé la rémunération variable annuelle à un montant brut de 1 025 000 euros correspondant à 100 % des objectifs atteints, pouvant varier d'une fourchette de 0 à 150 %, soit de 0 à 1 537 500 euros. Lors de sa séance du 12 février 2025, 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 2024 à 1 086 500 euros. Cette rémunération variable sera versée à la suite de l'approbation, par l'Assemblée générale des actionnaires à tenir en 2025 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) 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 2024



#### 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<sup>er</sup> juillet 2023. Au titre de 2024, sa rémunération de base est inchangée.

#### Rémunération variable annuelle <sup>(1)</sup>

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 2024, 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 (i) chiffre d'affaires, (ii) de résultat opérationnel des activités, (iii) de Cash-Flow libre avant dépenses d'investissement (CapEx) et (iv) 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 (i) stratégie, (ii) management, le détail des critères de stratégie et de management n'étant pas rendus public pour des raisons de confidentialité.

(1) Cf l'annexe 1 du Règlement délégué (UE) 2023/2772 du 31 juillet 2023 ; ESRS-2 GOV 3 intégrant les performances en matière de durabilité dans la rémunération.

La pondération, la variation possible et le pourcentage de réalisation des objectifs quantifiables et qualitatifs retenus par le Conseil d'administration sont les suivants<sup>(1)</sup> :

| Critères quantifiables                     | Poids       | Pourcentage de réalisation <sup>(1)</sup> | Pourcentage après pondération | Montant correspondant au taux d'atteinte | Commentaires  |
|--|-------------|---|-------------------------------|--|---|
| <b>Chiffre d'affaires consolidé</b>        | 12,50 %     | 0 %                                       | 0 %                           | 0 €                                      | Chiffre d'affaires consolidé au-dessous de la cible fixée à 3,3 Md pour s'établir à 3,2 Md.   |
| <b>Résultat Opérationnel des activités</b> | 12,50 %     | 150 %                                     | 19 %                          | 192 188 €                                | Résultat opérationnel des activités avant amortissement des actifs incorporels et à change courant légèrement au-dessus de la cible fixée à 1 005 m€, s'établissant à 1 107 m€. |
| <b>Bénéfice net par action</b>             | 12,50 %     | 150 %                                     | 19 %                          | 192 188 €                                | Bénéfice net par action dilué par action au-dessus de la cible fixée à 5,9€ pour atteindre 6,6€.  |
| <b>Free Cash Flow</b>                      | 12,50 %     | 150 %                                     | 19 %                          | 192 188 €                                | Cash-Flow libre excluant CAPEX au-dessus de la cible fixée à 840 m€, qui s'est établi à 978 m€.   |
| <b>Sous-total critères quantifiables</b>   | <b>50 %</b> | <b>112,5 %</b>                            | <b>56 %</b>                   | <b>576 563 €</b>                         |   |

| Critères quantifiable CSR          | Poids       | Pourcentage de réalisation <sup>(1)</sup> | Pourcentage après pondération | Montant correspondant au taux d'atteinte | Commentaires  |
|------------------------------------|-------------|---|-------------------------------|--|---|
| <b>RSE</b>                         | 15,00 %     | 130 %                                     | 20 %                          | 199 875 €                                | Contrôle des émissions des gaz à effet de serre pour les scopes 1 et 2 et maintien du turn over volontaire du Groupe au dessus des cibles fixées. |
| <b>Sous-total Quantifiable RSE</b> | <b>15 %</b> | <b>20 %</b>                               | <b>20 %</b>                   | <b>199 875 €</b>                         |   |

| Critères qualitatifs                   | Poids        | Pourcentage de réalisation <sup>(1)</sup> | Pourcentage après pondération | Montant correspondant au taux d'atteinte | Commentaires   |
|--|--------------|---|-------------------------------|--|--|
| <b>Stratégie</b>                       | 17,50 %      | 100 %                                     | 18 %                          | 179 375 €                                | Information non communiquée pour des raisons de confidentialité. |
| <b>Management</b>                      | 17,50 %      | 70 %                                      | 12 %                          | 125 563 €                                | Information non communiquée pour des raisons de confidentialité. |
| <b>Sous-total critères qualitatifs</b> | <b>35 %</b>  | <b>85 %</b>                               | <b>30 %</b>                   | <b>304 938 €</b>                         |  |
| <b>TOTAL</b>                           | <b>100 %</b> | <b>106 %</b>                              | <b>106 %</b>                  | <b>1 086 500 €</b>                       |  |

(1) Pourcentages de réalisation arrêtés par le Conseil d'administration lors de sa séance du 12 février 2025.

(\*) Cf l'annexe 1 du Règlement délégué (UE) 2023/2772 du 31 juillet 2023 ; ESRs-2 GOV 3 intégrant les performances en matière de durabilité dans la rémunération.

Lors de sa séance du 12 février 2025, 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 2024 à 1 086 500 euros, représentant 106 % 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 2025 appelée à statuer sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2024.

### 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)   | 20 %         | 0 %                           | 150 %        |
| Cash-Flow libre   | 20 %         | 0 %                           | 150 %        |
| 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 %         | 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 %        |
| <b>Total</b>  | <b>100 %</b> | <b>0 %</b>                    | <b>150 %</b> |

#### 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

À ce titre, le Conseil d'administration qui s'est réuni le 28 mai 2024 a décidé, sur proposition du Comité des rémunérations, d'arrêter le nombre d'actions ainsi attribuées à David Loew, Directeur général, à 22 677 actions de performance (correspondant à 100 % de la performance attendue), étant précisé que le nombre d'actions de performance ainsi attribuées a été calculé sur la base de la valeur boursière moyenne de l'action Ipsen sur les 20 jours de cotation boursière précédant une période de 10 jours ouvrés avant la date d'attribution.

Cette attribution représente 0,03 % du capital social au jour de l'attribution.

L'acquisition des actions de performance est soumise à une condition de présence au sein de la Société à la fin de la période d'acquisition. Le nombre d'actions de performance effectivement acquises dépend du niveau de réalisation de cinq critères de performance de 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 20 % ;
- le Cash-Flow libre – poids de 20 % ;
- 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 20 % ;
- un critère de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) incluant des indicateurs clés relatifs à l'environnement et aux patients - poids de 20 % ;
- l'évolution du portefeuille produits (*pipeline*) incluant les homologations et opérations d'innovation externe – poids 20 % ;

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.

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<sup>er</sup> juillet 2020**

**Options de souscription ou d'achat d'actions attribuées durant l'exercice 2024 (tableau 4 des recommandations de l'AMF)**

Aucune option n'a été attribuée au Directeur général, David Loew, durant l'exercice 2024.

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

**Actions gratuites de performance attribuées durant l'exercice 2024 (tableau 6 des recommandations de l'AMF)**

|                                 | Date du plan | Nombre d'actions de performance attribuées | Valorisation des actions (par action) <sup>(1)</sup> | Valorisation des actions <sup>(1)</sup> | Date d'acquisition | Date de disponibilité | Conditions de performance |
|---------------------------------|--------------|--|--|---|--------------------|-----------------------|---------------------------|
| David Loew<br>Directeur général | 28/05/2024   | 22 677 <sup>(2)</sup>                      | 116,54 €   | 2,642,778 €                             | 28/05/2027         | 31/05/2027            | 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 28 mai 2024.

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

L'acquisition des actions de performance est soumise à une condition de présence au sein de la Société à la fin de la période d'acquisition. Le nombre d'actions de performance effectivement acquises dépend du niveau de réalisation de cinq critères de performance 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 20 % ;
- le Cash-Flow libre – poids de 20 % ;
- 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 20 % ;
- un critère de Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) incluant des indicateurs clés relatifs à l'environnement et aux patients – poids de 20 % ;
- l'évolution du portefeuille produits (pipeline) incluant les homologations et opérations d'innovation externe – poids 20 % ;

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 %.

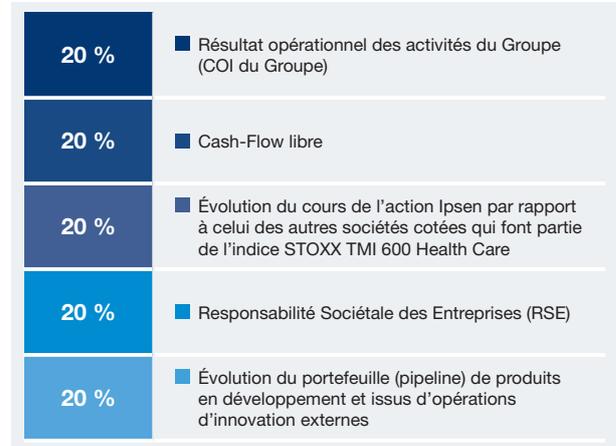
**Historique des options de souscription et/ou d'achat d'actions Ipsen attribuées (tableau 8 des recommandations de l'AMF)**

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

Aucune option n'était en cours de validité au 31 décembre 2024. 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 2024.

**Options de souscription ou d'achat d'actions levées durant l'exercice 2024 (tableau 5 des recommandations de l'AMF)**

Aucune option n'a été levée par le Directeur général, David Loew, durant l'exercice 2024.



Conformément à la politique de rémunération du Directeur général approuvée par les actionnaires lors de l'Assemblée générale du 28 mai 2024, 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 2024, l'ensemble des actions de performance attribuées au Directeur général.

| Mandataire social                | Date d'attribution des options | Quantité attribuée | Date d'acquisition définitive | Date de disponibilité | Nombre d'actions                          |
|----------------------------------|--------------------------------|--------------------|-------------------------------|-----------------------|---|
| David Loew,<br>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            |   |
|                                  | 28/05/2024                     | 22 677             | 28/05/2027                    | 31/05/2027            |   |
| <b>Total</b>                     |                                | <b>134 764</b>     |                               |                       |   |

\* Incluant 6 579 actions de performance au titre de l'indemnité de compensation financière, cf Document d'enregistrement universel 2023, p. 312.

### 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 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 Bylvay 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.

#### 5) Attribution d'actions de performance le 28 mai 2024

Le Conseil d'administration qui s'est réuni le 28 mai 2024 a décidé, sur proposition du Comité des rémunérations, d'arrêter le nombre d'actions ainsi attribuées à David Loew, Directeur général, à 22 677 actions de performance (correspondant à 100 % de la performance attendue), étant précisé que le nombre d'actions de performance ainsi attribuées a été calculé sur la base de la valeur boursière moyenne de l'action Ipsen sur les 20 jours de cotation boursière précédant une période de 10 jours ouvrés avant la date d'attribution.

Cette attribution représente 0,03 % du capital social au jour de l'attribution.

L'acquisition des actions de performance est soumise à une condition de présence au sein de la Société à la fin de la période d'acquisition. Le nombre d'actions de performance effectivement acquises dépend du niveau de réalisation de cinq critères de performance de 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 20 % ;
- le Cash-Flow libre – poids de 20 % ;
- 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 20 % ;
- un critère de Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) incluant des indicateurs clés relatifs à l'environnement et aux patients – poids de 20 % ;
- l'évolution du portefeuille produits (*pipeline*) incluant les homologations et opérations d'innovation externe – poids 20 %.

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 2024

Au cours de l'exercice 2024, 39 984 actions gratuites de performance sont devenues disponibles pour le Directeur général tenant compte du niveau d'atteinte des conditions de performance à 133 %.

### 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 |
| <b>David Loew</b><br>Directeur général |                    | X   | X                                 |     | X   |     | X  |     |

#### Contrat de travail

David Loew, Directeur général depuis le 1<sup>er</sup> 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 au titre de l'année 2024 serait de 10 419 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 ou attribuées en 2024 (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 2024 d'Ipsen, section 5.4.4, pages 447 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 2024  | 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<sup>(1)</sup>**

| 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 2024  | 1 025 000 €  | 1 025 000 €  | Rémunération de base annuelle.   |
| Rémunération variable annuelle 2024   | 1 108 282 €<br>(Montant versé après approbation de l'Assemblée générale) | 1 086 500 €<br>(Montant à verser au titre de 2024 après approbation de l'Assemblée générale 2025 sous condition de son vote favorable) | Au titre de 2024, 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 12 février 2025, 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 2024 à 1 086 500 € ; ce montant sera versé après l'Assemblée générale de mai 2025 sur approbation des éléments de rémunération attribués ou versés à David Loew au titre de l'exercice précédent.   |
| Options d'actions, actions de performance ou tout autre avantage de long terme (BSA...) | –  | 2 642 778 €  | 22 677 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 cinq critères de performance fixés par le Conseil et appréciés sur une période de trois ans, à savoir : <ul style="list-style-type: none"> <li>• le Résultat opérationnel des activités du Groupe (COI du Groupe), à l'exclusion des transactions de Business Développement (poids de 20 %) ;</li> <li>• 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 20 %) ;</li> <li>• un critère de Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) incluant des indicateurs clés relatifs à l'environnement, aux patients (poids de 20 %) ;</li> <li>• l'évolution du portefeuille (pipeline) de produits en développement et issus d'opérations d'innovation externes (poids de 20 %) ;</li> <li>• le Cash-Flow libre (poids de 20 %).</li> </ul> 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. |
| 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  | –  | 223 529 €  | 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.   |

(1) Cf l'annexe 1 du Règlement délégué (UE) 2023/2772 du 31 juillet 2023 ; ESRs-2 GOV 3 intégrant les performances en matière de durabilité dans la rémunération.