

PROGRAMME DE VEILLE 2026 DE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISE SUR LES SOCIÉTÉS DU SBF 120

ALERTE N° 38 CONCERNANT IPSEN

Cette analyse est plus particulièrement destinée aux responsables de l'exercice des droits de vote dans les sociétés de gestion et/ou aux correspondants « gouvernement d'entreprise » de l'AFG.

L'AFG, qui a publié la version 2026 de ses « Recommandations sur le gouvernement d'entreprise », alerte sur les résolutions des assemblées générales des sociétés du SBF 120 contraires à ce code de gouvernement d'entreprise dans le cadre de son programme de veille. Ces analyses ne constituent en aucune manière des conseils en vote. Nous vous rappelons par ailleurs que l'exercice des droits de vote attachés aux titres figurant à l'actif des OPC s'inscrit dans la politique d'engagement actionnarial des sociétés de gestion.



IPSEN

DATE DE L'ASSEMBLEE GENERALE : 13 MAI 2026

RESOLUTIONS CONCERNEES PAR LES RECOMMANDATIONS DE L'AFG

- **RESOLUTION 11 : Politique de rémunération**

Analyse

La politique de rémunération du Directeur Général, présentée au vote des actionnaires, intègre d'éventuelles attributions d'options et/ou d'actions de performance (plafonnées à 250% de sa rémunération de base) dont les critères de performance sont insuffisamment détaillés.

Par ailleurs, se trouve prévue l'éventualité d'octroi de rémunérations exceptionnelles au Directeur Général plafonnées à 200 % de sa rémunération de base. Il est en outre mentionné la possibilité de déroger à la politique de rémunération en cas d'opérations exceptionnelles de croissance externe ou de changement majeur de stratégie.



A noter que la résolution portant sur la politique de rémunération du Directeur Général présentée au vote a recueilli 18% de contestation en 2025.

Références

Extrait des recommandations sur le gouvernement d'entreprise AFG version 2026 : II-C- 3

Le conseil (d'administration ou de surveillance), qui décide de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux, est responsable de la publicité et de la transparence de la politique de rémunération de ces derniers.

Il doit communiquer aux actionnaires, s'agissant des personnes exerçant la fonction de dirigeant mandataire social, la philosophie et le raisonnement qui ont présidé à l'établissement de cette politique de rémunération, notamment le lien existant entre rémunération, performance et objectifs de performance.

L'AFG demande la transparence sur les montants, notamment la rémunération fixe sur l'année à venir, et sur toutes les formes et bases de calcul des rémunérations individuelles, directes ou indirectes, immédiates ou différées, par la société ou ses filiales, en France et à l'étranger, des dirigeants mandataires sociaux, y compris « stock-options » et actions gratuites (précisant ce qu'il en advient en cas de départ de l'entreprise), tout système de retraite (en précisant si celui-ci est identique à celui des autres cadres du groupe ou spécifique), indemnités de départ, avantages particuliers, ainsi que la rémunération globale versée aux dix personnes les mieux rémunérées exerçant des fonctions de direction.

La politique de rémunération ne devrait pas prévoir la possibilité d'une rémunération exceptionnelle.

Extrait des Recommandations sur le gouvernement d'entreprise AFG version 2026 :

II-C 4

L'AFG préconise que la société fournisse dans son URD, des données précises concernant l'ensemble des conditions de performance des plans d'options de souscription ou d'achats d'actions en cours.

L'AFG souhaite que les options de souscription ou d'options d'achat d'actions soient attribuées sans décote, cette absence de décote devant être mentionnée dans la résolution autorisant cette attribution.

S'agissant des modalités d'attribution des options de souscription ou d'achat d'actions, l'AFG préconise en outre que soient prévues dans la résolution :

- *l'attribution des options sous condition de performance sur l'intégralité des plans pour une longue durée : au moins 3 ans, de préférence 5 ans ;*
- *une périodicité dans l'attribution des options afin d'éviter tout risque de « market timing ».*

Il est souhaitable que l'octroi d'actions gratuites soit lié à la réalisation de conditions de performance sur une longue durée (au moins 3 ans, de préférence 5 ans).

Les résolutions destinées à autoriser l'attribution d'actions gratuites à des salariés et/ou mandataires sociaux doivent intégrer des critères de performance explicites, sur la base desquels seront attribuées lesdites actions afin que l'actionnaire puisse apprécier leur potentiel dilutif en conséquence.



Ces critères pourront être mentionnés dans la résolution ou dans les documents mis à disposition des actionnaires en vue de l'assemblée générale.

▪ **RESOLUTION 14 : Approbation des éléments de rémunération ex post**

Analyse

La société ne fournit pas suffisamment d'éléments de précisions ex post quant aux critères d'acquisition pour le directeur général des actions gratuites qui lui ont été attribuées en 2025, qu'il s'agisse des 26 148 actions allouées au titre de l'attribution annuelle ou des 58 833 au titre de l'attribution exceptionnelle, s'agissant en particulier du critère RSE qui représente 1/5ème des critères.

Références

Extrait des recommandations sur le gouvernement d'entreprise AFG version 2026 : II-C- 3

Le conseil (d'administration ou de surveillance), qui décide de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux, est responsable de la publicité et de la transparence de la politique de rémunération de ces derniers.

Il doit communiquer aux actionnaires, s'agissant des personnes exerçant la fonction de dirigeant mandataire social, la philosophie et le raisonnement qui ont présidé à l'établissement de cette politique de rémunération, notamment le lien existant entre rémunération, performance et objectifs de performance.

L'AFG demande la transparence sur les montants, notamment la rémunération fixe sur l'année à venir, et sur toutes les formes et bases de calcul des rémunérations individuelles, directes ou indirectes, immédiates ou différées, par la société ou ses filiales, en France et à l'étranger, des dirigeants mandataires sociaux, y compris « stock-options » et actions gratuites (précisant ce qu'il en advient en cas de départ de l'entreprise), tout système de retraite (en précisant si celui-ci est identique à celui des autres cadres du groupe ou spécifique), indemnités de départ, avantages particuliers, ainsi que la rémunération globale versée aux dix personnes les mieux rémunérées exerçant des fonctions de direction.

La politique de rémunération ne devrait pas prévoir la possibilité d'une rémunération exceptionnelle.



Extrait des Recommandations sur le gouvernement d'entreprise AFG version 2026 :

II-C 4-2

Il est souhaitable que l'octroi d'actions gratuites soit lié à la réalisation de conditions de performance sur une longue durée (au moins 3 ans, de préférence 5 ans).

Les résolutions destinées à autoriser l'attribution d'actions gratuites à des salariés et/ou mandataires sociaux doivent intégrer des critères de performance explicites sur la base desquels seront attribuées lesdites actions afin que l'actionnaire puisse apprécier leur potentiel dilutif en conséquence.

Ces critères pourront être mentionnés dans la résolution ou dans les documents mis à disposition des actionnaires en vue de l'assemblée générale.

- **RESOLUTION 16 : Attribution d'actions gratuites**

Analyse

Résolution autorisant l'attribution d'actions gratuites à hauteur de 3% du capital.

Les critères de performance susceptibles de conditionner l'attribution d'actions gratuites n'étant mentionnés ni dans la résolution ni dans les documents d'information des actionnaires pour l'assemblée générale, cette résolution n'est pas conforme aux recommandations de l'AFG.

Références

Extrait des Recommandations sur le gouvernement d'entreprise AFG version 2026 : II-C-4

L'AFG préconise que la société fournisse à ses actionnaires, dans son URD, des données précises concernant l'ensemble des conditions de performance des plans d'actions gratuites en cours.

L'AFG est favorable à ce que soient séparées les résolutions concernant les attributions destinées aux mandataires sociaux de celles qui seraient destinées aux salariés.

Il est souhaitable que l'octroi d'actions gratuites soit lié dans leur intégralité à la réalisation de conditions de performance sur une longue durée (au moins 3 ans, de préférence 5 ans).

Les résolutions destinées à autoriser l'attribution d'actions gratuites à des salariés et/ou mandataires sociaux doivent intégrer des critères de performance explicites sur la base desquels seront attribuées lesdites actions, afin que l'actionnaire, puisse apprécier leur caractère approprié en conséquence. Les critères de performance ne doivent pas permettre la rémunération de la sous-performance.

Ces critères pourront être mentionnés dans la résolution ou dans les documents mis à disposition des actionnaires en vue de l'assemblée générale.



GOVERNANCE

1. Composition du conseil d'IPSEN

Le conseil d'administration d'IPSEN comportera, à l'issue de l'assemblée générale un tiers de membres libres d'intérêts en conformité avec les recommandations de l'AFG s'agissant d'une société contrôlée (dans l'hypothèse où les résolutions correspondantes seraient acceptées).

Présenté	Nom	Affiliation	Qualif AFG	Taux de présence	Genre	Age	Nat	Durée	Fin du mandat	Nombre mandats		Comités		
										DG	Ad	Audit	Nom	Rem
	Marc de Garidel	Président Représentant d'actionnaire	Non libre d'intérêts	100%	M	68	FR	16	2027	1	1			
	Antoine Flochel	Vice-Président Représentant d'actionnaire	Non libre d'intérêts	100%	M	61	FR	21	2029	0	1			P
	David Loew	Directeur général	Non libre d'intérêts	100%	M	59	CH	6	2029	1	0			
	Beech Tree SA représentée par Philippe Bonhomme	Représentant d'actionnaire	Non libre d'intérêts	100%	M	56	FR	14	2028	0	1	M	M	
	Naomi Binoche	Représentant des salariés	Non libre d'intérêts	100%	F	51	FR	4	2026	0	1			
	Laetitia Ducroquet	Représentant des salariés	Non libre d'intérêts	100%	F	46	FR	6	2028	0	1			M
<input checked="" type="checkbox"/>	Peter Guenter	Relations d'affaires	Non libre d'intérêts	Nouveau	M	63	BE	Nouveau	2027	0	1			
<input checked="" type="checkbox"/>	Highrock Sarl représentée par Anne Beaufour	Représentant d'actionnaire	Non libre d'intérêts	100%	F	62	FR	28	2030	0	1			
	Michèle Ollier	Représentant d'actionnaire	Non libre d'intérêts	85%	F	67	FR	11	2027	0	1			
	Carol Xueref	Représentant d'actionnaire	Non libre d'intérêts	92%	F	70	UK	14	2028	0	2		P	M
	Margaret Liu		Libre d'intérêts	100%	F	69	US	9	2029	0	3			
<input checked="" type="checkbox"/>	Piet Wigerinck		Libre d'intérêts	100%	M	61	BE	8	2030	0	1			M
	Karen Witts		Libre d'intérêts	92%	F	62	UK	4	2029	1	1	P		M
<input checked="" type="checkbox"/>	Pascal Touchon		Libre d'intérêts	100%	M	63	FR	2	2030	0	2	M	M	



2. Spécificités

- Les statuts de la société IPSEN comportent des actions à droit de vote double sous condition de détention de deux ans.
- Pacte d'actionnaires incluant notamment des dispositions relatives à des engagements en matière de droit de préemption sur les titres et de représentation au conseil.
- Actionnariat salarié inférieur à 0,3% du capital



Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de mes sentiments distingués.

Jérôme ABISSET

