

Assemblée Générale Mixte du 30 septembre 2026

Réponses aux questions écrites des actionnaires

En prévision de son Assemblée Générale Mixte du 30 septembre 2026, le Conseil d'Administration a reçu des questions écrites adressées par 6 actionnaires dans le cadre l'article R.225-84 du Code de commerce.

Le présent document, mis en ligne le 30 septembre 2026, avant le début de l'Assemblée Générale, sur le site internet de la Société conformément à la loi, comporte les réponses à ces questions.

Question 1 : Dans le cadre de la résolution soumise à l'AG relative à la nomination d'Elisabeth Svanberg et, plus largement, du renouvellement en cours de la composition du Conseil, le Président du Conseil a indiqué lors du forum du 22 septembre que, compte tenu de l'échéance de son mandat en 2027, un processus serait prochainement engagé avec le Conseil afin de déterminer si l'intérêt de Medincell commande son renouvellement ou la désignation d'un autre Président.

Afin d'éclairer les actionnaires sur la manière dont le Conseil envisage l'évolution de sa composition, pouvez-vous préciser comment ce processus de succession s'inscrit dans la réflexion d'ensemble du Conseil sur son renouvellement, ainsi que son calendrier, ses modalités et les principaux critères de compétences et d'expérience qui seront retenus ?

Réponse 1 : La préparation des successions fait partie des responsabilités normales du Conseil d'administration et s'inscrit plus largement dans la réflexion engagée sur l'évolution de sa composition. Comme indiqué lors du forum du 22 septembre, ce travail se poursuivra au cours des prochains mois afin d'anticiper l'échéance du mandat du Président en 2027.

Question 2 : Le processus envisagé comprendra-t-il l'identification et l'examen de candidatures externes au Conseil et à Medincell, afin de permettre au Conseil de disposer d'un éventail suffisamment large de profils au regard des besoins futurs de la Société ?

Réponse 2 : Le Conseil examinera les compétences, l'expérience, la diversité des parcours ainsi que les besoins actuels et futurs de Medincell. Comme pour toute réflexion de gouvernance, le Conseil se réserve la possibilité d'étudier aussi bien des profils internes qu'externes afin de retenir la solution la plus adaptée à l'intérêt de la Société et de ses actionnaires.

Question 3 : Dans le cadre de la 29e résolution soumise à l'AG relative aux attributions gratuites d'actions, et au regard de la recommandation R21 du Code Middenext de ne pas concentrer à l'excès ces attributions sur les dirigeants, quels principes le Conseil entend-il retenir pour assurer un équilibre approprié dans la répartition des prochaines attributions entre dirigeants et salariés ?

Réponse 3 : Le Conseil est attentif à maintenir un équilibre entre l'attractivité des dispositifs destinés aux dirigeants et leur vocation plus large d'associer l'ensemble des collaborateurs à la création de valeur. Comme par le passé, les futures attributions continueront d'être examinées au regard des responsabilités exercées, de la contribution à la performance collective et des objectifs de fidélisation des talents. Les dispositifs d'actionnariat salarié concernent tous les collaborateurs de la Société. Pour le Directeur général et l'équipe exécutive, l'acquisition définitive des actions attribuées est soumise à des périodes d'acquisition longues ainsi qu'à des conditions de performance exigeantes.

Question 4 : En particulier, comment le Conseil apprécie-t-il cet équilibre au regard de l'engagement statutaire de Medincell selon lequel « le juste partage de la valeur créée avec l'ensemble de nos collaborateurs est le socle de notre modèle d'entreprise » ?

Réponse 4 : Le Conseil veille ainsi à ce que la valeur créée pour les dirigeants soit directement liée à la valeur créée pour l'ensemble des actionnaires.

Cette approche est pleinement cohérente avec les valeurs de Medincell, avec sa volonté de partager durablement la création de valeur avec ses collaborateurs et avec l'objectif d'aligner durablement les intérêts des dirigeants et ceux des actionnaires.

Question 5 : Concernant la résolution 8 relative aux critères de performance de la rémunération variable annuelle 2026-2027, nous notons positivement le poids dominant de 80 % accordé aux critères stratégiques opérationnels, plus adapté au stade de développement de Medincell. Toutefois, plusieurs points nous interrogent : de nombreux jalons restent confidentiels (X1 %, X2, X3...). Allez-vous, comme le recommandent les meilleures pratiques (Middlenext et biotechs comparables), publier ex-post les seuils exacts une fois l'exercice clos, afin de permettre aux actionnaires d'évaluer objectivement le taux d'atteinte ?

Réponse 5 : Le Conseil est attaché à un niveau élevé de transparence tout en préservant les informations stratégiquement sensibles. À l'issue de chaque exercice, il apprécie le niveau d'information pouvant être communiqué aux actionnaires sans porter atteinte aux intérêts compétitifs de la Société. Lorsque cela est possible, Medincell privilégie la transparence.

Question 6 : Pourquoi aucun critère lié à la discipline financière (burn rate, allongement du runway ou préservation de la trésorerie) n'a-t-il été intégré, alors que la Société reste structurellement déficitaire et a dû lever 48,2 M€ en mars 2026 ?

Réponse 6 : La politique de rémunération a été conçue pour refléter le stade de développement de Medincell. Les critères stratégiques et opérationnels représentent donc la majeure partie de l'évaluation, car ils constituent aujourd'hui les principaux déterminants de la création de valeur future.

La discipline financière demeure néanmoins un élément essentiel de la gestion de l'entreprise et fait partie intégrante de l'appréciation globale de la performance par le Conseil.

Au 31 mars 2026, Medincell disposait d'une trésorerie solide. Nous avons une restructuration stratégique de la dette. La Société a fait le choix d'investir dans ses technologies, son portefeuille et sa croissance future afin d'accélérer la création de valeur. Dans le même temps, la montée en puissance attendue des revenus récurrents issus d'UZEDY et potentiellement de l'Olanzapine LAI, soutient notre trajectoire vers la profitabilité opérationnelle.

Question 7 : Le critère « leadership » (15 %) et les éléments qualitatifs subjectifs sont évalués par le même Conseil (Comité des rémunérations à deux membres) qui recommande la rémunération. Comment garantisiez-vous l'indépendance et la rigueur de cette évaluation ?

Réponse 7 : L'évaluation des critères qualitatifs est conduite par le Comité des rémunérations et des nominations puis examinée par le Conseil d'administration. Les règles habituelles de gouvernance s'appliquent systématiquement : toute personne concernée par une décision de rémunération est exclue des délibérations et du vote afin de prévenir tout conflit d'intérêts.

Question 8 : Au regard des délégations financières soumises à l'approbation de l'AG et du précédent constitué par le placement privé de mars 2026, réalisé sans DPS par l'émission de 2.370.000 actions nouvelles représentant 7,1 % du capital avant l'opération et assorti d'une décote de 10 %, quels critères le Conseil entend-il retenir pour décider, lors d'une prochaine augmentation de capital, de maintenir le DPS ou d'en proposer ou décider la suppression ?

Réponse 8 : Le Conseil examine chaque opération de financement au regard de l'intérêt de la Société et des conditions de marché au moment où elle est envisagée. Le maintien du DPS constitue une option importante. Toutefois, sa suppression peut être envisagée lorsqu'elle permet d'améliorer les conditions, la rapidité ou la sécurisation du financement dans l'intérêt de la Société et de ses actionnaires.

Question 9 : En particulier, quels éléments le Conseil entend-il prendre en considération pour apprécier, en cas de suppression du DPS, l'intérêt du recours à ce mode de financement au regard de la dilution supportée par les actionnaires existants et des conditions économiques de l'émission ?

Réponse 9 : Dans tous les cas, le Conseil apprécie notamment l'impact de l'opération sur les actionnaires existants, le niveau de dilution, les conditions financières proposées ainsi que les besoins stratégiques de la Société. Son objectif est de limiter autant que possible la dilution tout en donnant à Medincell les moyens de poursuivre sa stratégie de création de valeur. Par ailleurs, les résolutions soumises à l'Assemblée cette année encadrent davantage le recours éventuel aux opérations sans DPS, avec des plafonds plus restrictifs que par le passé. Le Conseil estime que ces évolutions vont dans le sens d'une meilleure protection des intérêts des actionnaires.

Question 10 : Pouvez-vous préciser la méthode retenue par le Conseil d'Administration pour apprécier l'atteinte du critère permettant le versement de la part variable de la rémunération aux dirigeants de Medincell et expliquer, au regard de l'évolution de l'EBIT publiée au titre des exercices concernés, les éléments ayant conduit le Conseil à considérer ce critère comme intégralement atteint ?

Réponse 10 : Le critère lié à l'EBIT n'est pas apprécié au seul regard du résultat publié, mais par rapport à un objectif fixé en début d'exercice par le Conseil dans le cadre de la politique de rémunération. Le niveau d'atteinte résulte de la comparaison entre la performance réalisée et cet objectif.

Dans une société de croissance comme Medincell, l'évolution de l'EBIT reflète également les choix d'investissement réalisés pour préparer la création de valeur future. L'objectif retenu ne vise donc pas uniquement l'amélioration à court terme de l'EBIT, mais s'inscrit dans une logique de gestion disciplinée et conforme aux priorités stratégiques approuvées par le Conseil.

Conformément aux pratiques de la Société, le détail des objectifs demeure confidentiel lorsqu'il est susceptible de révéler des informations stratégiques ou budgétaires sensibles.

Question 11 : Sans révéler nécessairement la cible chiffrée présentée comme confidentielle dans le document d'enregistrement universel, le Conseil d'Administration peut-il également préciser selon quelle logique cette cible a été fixée et en quoi son niveau d'exigence lui paraît conforme aux principes de la politique de rémunération de Medincell, selon lesquels les critères de performance doivent notamment être exigeants et explicables ?

Réponse 11 : Les objectifs sont définis chaque année par le Conseil afin d'être à la fois exigeants, cohérents avec les priorités stratégiques de Medincell et adaptés à son stade de développement.

Ils sont construits à partir des hypothèses et du budget approuvés par le Conseil en début d'exercice. Le Conseil veille à ce qu'ils constituent un véritable outil de pilotage de la performance et qu'ils demeurent alignés avec l'intérêt à long terme de la Société et de ses actionnaires.

Question 12 : Lors du forum du 22 septembre, le Président du Conseil a indiqué que l'élargissement récent du Conseil permettrait désormais de faire évoluer la composition de ses comités spécialisés.

Dans le contexte de la nomination d'Elisabeth Svanberg soumise à la présente AG, le Conseil peut-il préciser quelle sera, à l'issue de l'Assemblée, la composition du Comité des rémunérations et nominations dont il est envisagé de lui confier la présidence ?

Réponse 12 : Comme indiqué lors du forum du 22 septembre, le Conseil prévoit de faire évoluer la composition de ses comités à la suite de l'Assemblée. À ce stade, aucune décision définitive n'a encore été arrêtée.

En cas de nomination d'Elisabeth Svanberg, il est envisagé qu'elle prenne la présidence du Comité des rémunérations et des nominations compte tenu de son expérience et de son profil.

La composition actualisée des comités sera rendue publique à l'issue des décisions du Conseil.

Question 13 : Le Conseil envisage-t-il également de faire évoluer la composition du Comité ESG, qui ne comprend actuellement aucun administrateur indépendant, afin de tenir compte de la recommandation R8 du Code Middledenext et des recommandations RSE publiées par Middledenext en février 2026 en matière d'indépendance du comité chargé des questions de RSE ?

Réponse 13 : Le Conseil a engagé une réflexion sur l'évolution de la composition de l'ensemble de ses comités. Concernant le Comité ESG, la question de l'indépendance de ses membres fait partie des éléments pris en compte dans cette réflexion.

Question 14 : Au regard des comptes clos le 31 mars 2026 soumis à l'approbation de l'Assemblée générale, les dépenses opérationnelles courantes ayant progressé de 17 %, passant de 38,5 M€ à 45 M€, pouvez-vous préciser comment cette augmentation de 6,5 M€ se répartit entre les principales priorités stratégiques de la Société ?

Réponse 14 : L'augmentation des dépenses opérationnelles au cours de l'exercice est principalement liée à des investissements destinés à soutenir la stratégie « Shift to Growth » de Medincell plutôt qu'à une hausse mécanique de ses coûts de fonctionnement.

La R&D représente environ 60 % des dépenses et finance notamment l'élargissement du portefeuille, l'avancement des programmes et le renforcement des plateformes technologiques. La Société a également renforcé certaines fonctions support ainsi que ses capacités de développement commercial, tout en investissant dans des outils structurants comme l'ERP, l'intelligence artificielle et la cybersécurité.

Question 15 : Quels principaux résultats opérationnels le Conseil attend-il des ressources supplémentaires ainsi engagées et selon quels horizons entend-il en apprécier les résultats ?

Réponse 15 : Les résultats attendus sont la préparation des futurs relais de croissance, l'accélération du développement du portefeuille et la montée en puissance progressive d'un modèle économique fondé sur plusieurs produits générateurs de royalties.