



Note complémentaire relative à la rémunération du Directeur général

Septembre 2026

La présente note vise à présenter le fondement du repositionnement proposé de la rémunération fixe du Directeur général et les principales caractéristiques du dispositif exceptionnel de rémunération à long terme soumis à l'approbation des actionnaires.

1. Objet et principes directeurs

La présente note complète les informations figurant dans les documents mis à la disposition des actionnaires à l'occasion de l'Assemblée générale 2026 de Medincell. Elle expose les éléments pris en considération par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations, concernant la rémunération du Directeur général.

L'approche retenue vise à concilier quatre principes : la compétitivité de la rémunération globale au regard de sociétés comparables, la progressivité de l'évolution du salaire fixe, le recours exclusif à des critères de performance exigeants dans la rémunération à long terme et l'alignement durable avec les intérêts des actionnaires.

Le dispositif proposé cette année vise à combiner une réduction progressive de l'écart constaté sur la rémunération fixe et un mécanisme exceptionnel à long terme dont l'acquisition dépend de la création de valeur et de l'exécution de la stratégie de Medincell.

2. Benchmark indépendant de rémunération

2.1. Méthodologie

Le Comité des rémunérations a examiné la cohérence et la compétitivité de la rémunération globale du Directeur général au regard des pratiques de marché applicables à des sociétés comparables. Il s'est notamment appuyé sur une étude réalisée à la demande de Medincell par Willis Towers Watson (WTW) en avril 2026.

L'étude a porté sur les principales composantes de la rémunération directe :

- la rémunération fixe annuelle brute ;
- la rémunération variable annuelle (STI), analysée sur la base de son niveau maximal exprimé en pourcentage de la rémunération fixe ;
- la rémunération à long terme (LTI), analysée sur la base de sa valeur comptable à la date d'attribution, exprimée en pourcentage de la rémunération fixe, et dont l'acquisition définitive est intégralement conditionnée à l'atteinte d'objectifs de performance.

2.2. Panels de comparaison

Une première étude a été réalisée sur le groupe de comparaison historiquement utilisé dans les précédents benchmarks. Ce panel est constitué des entreprises suivantes (Panel #1) :

Company Name	Revenues (Mln €) FY 2025	Headcount FY 2025	Market Cap. (Mln €) Jan. 2026 - Avril 2026	Country
Abivax	5	69	7 939	France
Nanobiotix	33	108	1 143	France
DBV Technologies	5	109	1 016	France
Inventiva	7	114	974	France
Medincell 25/26	28	131	818	France
Valneva	175	674	661	France
Genfit	65	180	374	France
Collectis	68	224	243	France
Transgene	7	145	228	France
Hyloris	9	49	184	Belgium
Sensorion	6	63	146	France
Innate Pharma	9	181	127	France
MaaT Pharma	5	52	115	France
Adocia	4	80	115	France
AB Science	1	28	94	France
OSE Immunotherapeutics	2	64	91	France
MedinCell S.A. Rank	28 5/16	131 6/16	818 5/16	France
1st quartile	5	64	121	
Median	7	108	228	
3rd quartile	21	163	817	

Au regard de l'évolution de la capitalisation boursière de MedinCell, un autre groupe de comparaison a été constitué à partir de sociétés européennes des secteurs des biotechnologies, medtech, pharmacie et sciences de la vie présentant des caractéristiques comparables à celles de MedinCell. Ce deuxième groupe comprend les sociétés suivantes (Panel #2) :

Company Name	Revenues (Mln €) FY 2025	Headcounts FY 2025	Market Cap. (Mln €) Dec 2025 - March 2026	Country
Clinical Stage				
Nanobiotix	33	108	1,040	France
DBV Technologies	5	109	906	France
Inventiva	7	114	919	France
Evotec	788	4,467	981	Germany
Philogen	320	214	892	Italy
Commercial stage				
Galapagos	1,112	704	1,845	Belgium
Oxford Nanopore	257	1,335	1,492	United Kingdom
Kuros Biosciences	124	178	1,132	Switzerland
Idorsia	237	500	1,011	Switzerland
uniQure	14	221	1,117	Netherlands
Basilea	250	189	719	Switzerland
Genfit	65	180	331	France
ADC Therapeutics	69	188	415	Switzerland
MedinCell S.A.	28	131	823	France
Rank	11 / 14	11 / 14	11 / 14	
1st quartile	35	180	890	
Median	125	190	980	
3rd quartile	255	500	1 115	

À la date de constitution du nouveau panel, MedinCell présentait une capitalisation boursière de 823 millions d'euros, contre une médiane de 980 millions d'euros pour le groupe de comparaison.

2.3. Résultats et positionnement

Panel #1

In K€	Base Salary (BS)	Maximum Bonus (% BS)	Maximum Total Cash	LTI (% BS)	Maximum Direct Compensation
75th Percentile	580	90%	1,080	285%	1,850
Median	505	75%	880	150%	1,485
25th Percentile	385	60%	575	80%	1,235
MedinCell	380	50% of Base Salary	570	215% of Base Salary	1 387

Benchmark WTW - panel historique

Panel #2

Ce panel a été analysé selon trois référentiels :

1. le groupe de comparaison complet (Full PG)
2. le sous-groupe des sociétés au stade clinique (Clinical)
3. le sous-groupe des sociétés au stade commercial (Commercial)

In K€	Base Salary (BS)			Maximum Bonus (% BS)			Maximum Total Cash			LTI (% BS)			Maximum Direct Compensation		
	Full PG	Clinical	Commercial	Full PG	Clinical	Commercial	Full PG	Clinical	Commercial	Full PG	Clinical	Commercial	Full PG	Clinical	Commercial
75 th %ile	685	635	715	150%	150%	130%	1,390	1,390	1,480	430%	580%	295%	5,290	5,290	4,125
Median	600	600	640	90%	90%	90%	1,150	1,200	1,145	225%	225%	140%	3,200	4,520	2,715
25 th %ile	505	555	490	75%	90%	70%	965	1,050	925	100%	225%	100%	1,850	1,900	1,655
MedinCell	380			50% of base salary			570			215% of base salary			1,387		

Benchmark WTW - nouveau panel européen

2.4. Stratégie d'évolution de la rémunération du Directeur Général

Depuis plusieurs années, le Conseil d'administration conduit une démarche progressive visant à rapprocher la rémunération fixe du Directeur général des pratiques de marché observées. Ainsi, l'évolution proposée en 2026 poursuit cet objectif de réduction graduelle de l'écart, tout en maintenant une part substantielle de la rémunération totale conditionnée à la performance.

> Le détail des rémunérations du Directeur général est disponible dans le chapitre 5 du DUE paru le 28 juillet 2026, p.361 et suivantes.

3. Dispositif exceptionnel de rémunération à long terme

3.1. Justification et caractère ponctuel

Medincell entre dans une phase déterminante de son développement, marquée par l'accélération de l'exécution de sa stratégie, le développement de partenariats structurants et l'élargissement potentiel des applications de sa plateforme technologique. Dans ce contexte, le Conseil d'administration a décidé, sur recommandation du Comité des rémunérations, et sous réserve de l'approbation des actionnaires, d'attribuer au Directeur général un plan exceptionnel et ponctuel de rémunération à long terme sous forme de stock-options.

Ce dispositif serait indépendant du plan annuel de rémunération à long terme. Sa valorisation à la date d'attribution serait plafonnée à 200% de la rémunération fixe annuelle du Directeur général, conformément à la politique de rémunération de la Société. Cette attribution permettrait de renforcer la part des actions de performance dans le portefeuille d'actions non acquises du Directeur général. Ce plan exceptionnel vise ainsi à renforcer l'alignement entre la rémunération du dirigeant, la création de valeur à long terme pour les actionnaires et l'exécution du plan stratégique, tout en favorisant la continuité du leadership pendant une période clé.

3.2. Modalités d'acquisition

Sous réserve des dispositions spécifiques décrites ci-après, les stock-options seraient définitivement acquises au terme d'une période de quatre ans, sous condition de présence et sous réserve de l'atteinte d'objectifs stratégiques et de développement de l'activité fixés ex ante par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations.

Objectifs	Pondération
Conclusion de deux accords de licence avec des sociétés de biotechnologie et/ou de grands groupes pharmaceutiques	40 %
Conclusion d'une opération de licence technologique avec un partenaire externe	20 %
Avancement des programmes de développement	20 %
Évolution du cours de l'action Medincell	20 %

L'évaluation de l'atteinte des conditions de performance et, par conséquent, la détermination du nombre définitif de stock-options acquises interviendra, en principe, au terme de la période de quatre ans. Par exception, la tranche de 20 % liée à l'évolution du cours de l'action pourrait être définitivement acquise de manière anticipée si le cours moyen pondéré de l'action Medincell sur trente séances de bourse consécutives était supérieur ou égal à 65 euros.

Le détail des objectifs de performance seront fixés ex ante et reposeront sur des critères quantifiables, vérifiables et exigeants. Lorsque la divulgation préalable de certains niveaux précis serait susceptible de porter préjudice aux intérêts de la Société, ces niveaux pourront ne pas être rendus publics avant la fin de la période de performance, sous réserve des exigences légales et réglementaires applicables. Le niveau de réalisation de chaque critère et le nombre définitif de stock-options acquises feront l'objet d'une information ex post suffisamment détaillée.

À l'issue de la période de performance, le Conseil d'administration déterminera, sur recommandation du Comité des rémunérations, le niveau de réalisation de chacune des conditions et le nombre définitif de stock-options acquises. Cette appréciation sera fondée sur les règles arrêtées lors de l'attribution et sur des éléments objectivement vérifiables.

4. Conclusion

Le Conseil d'administration considère que le cadre de rémunération proposé repose sur un équilibre entre compétitivité, modération et exigence de performance. Le repositionnement du fixe répond à un écart documenté par une étude indépendante et s'inscrit dans une démarche progressive. Le dispositif exceptionnel de stock-options a vocation à accompagner une phase stratégique particulière et à conditionner sa valeur à l'atteinte d'objectifs de long terme alignés avec les intérêts des actionnaires.