

Sartorius Stedim Biotech

Rapport de rémunération

Extrait du Document d'Enregistrement Universel 2022

Rémunération des membres du Conseil d'administration et des dirigeants mandataires sociaux

I - Politique de rémunération des membres du Conseil et des dirigeants mandataires sociaux pour l'exercice 2023 (ex ante)

Conformément à l'article L. 22-10-8 du code de commerce, la politique de rémunération des mandataires sociaux, telle que décrite ci-après, fera également l'objet d'une résolution qui sera soumise à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires devant se tenir le 27 mars 2023.

Politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux executifs

La politique de rémunération suivante décrit la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux pour l'exercice 2023, qui a été décidée par le Conseil d'administration dans sa réunion du 8 février 2023, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, et qui sera proposée à l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires qui se tiendra le 27 mars 2023 (vote ex ante).

A Principales caractéristiques de la politique de rémunération, une contribution à la promotion de la stratégie d'entreprise et au développement à long terme de la société

La politique de rémunération des mandataires sociaux executifs vise à rémunérer les mandataires sociaux executifs de manière appropriée en fonction de leurs tâches et responsabilités et à prendre directement en compte leurs performances corrélées au succès de l'entreprise. En conséquence, la politique de rémunération comprend des éléments de rémunération fixes ainsi que des éléments de rémunération variables à court et à long termes.

La stratégie de l'entreprise vise à atteindre une croissance rentable mais aussi une augmentation de la valeur de l'entreprise soutenue sur le long terme. La structure de la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux de Sartorius Stedim Biotech S.A découle de cette stratégie : la rémunération variable à court terme dépend des objectifs annuels de l'entreprise qui sont alignés sur les indicateurs clés de performance pour une croissance rentable de l'entreprise. En plus de ceux-ci, la rémunération à court terme peut également prendre en compte des objectifs non financiers essentiels. La rémunération à long terme dépend d'un objectif d'entreprise qui reflète la croissance durable et à long terme de la société et du groupe Sartorius Stedim Biotech ; En outre, une part de la rémunération à long terme peut être liée à la réalisation d'objectifs non financiers relevant de la stratégie d'entreprise et jouant un rôle majeur dans le développement positif à long terme de la société. En conséquence, la politique de rémunération de l'entreprise crée des incitations à promouvoir le développement durable à long terme de l'entreprise.

B. Détails de la politique de rémunération

I. Composantes de la rémunération

1. Aperçu des composantes de la rémunération individuelle

La rémunération se compose d'éléments fixes et variables. La composante fixe correspond au salaire annuel fixe. Les composantes variables fondées sur la performance relèvent de composantes à court terme sur une base d'évaluation annuelle et de composantes à long terme sur une base d'évaluation pluriannuelle.

2. Rémunération fixe

La rémunération annuelle fixe est une rémunération en espèces liée à un exercice spécifique et repose notamment sur les fonctions et responsabilités de chaque mandataire social.

3. Composantes de la rémunération variable basée sur la performance

a) Rémunération variable à court terme sur base d'évaluation annuelle

En sus des éléments de rémunération fixe, tous les dirigeants mandataires sociaux ont droit à une rémunération variable à court terme sur base d'une évaluation annuelle.

Paramètres cibles

La rémunération variable à court terme, sur base d'évaluation annuelle, se compose de plusieurs éléments, chacun lié à des paramètres cibles différents. Quatre composantes individuelles sont liées aux objectifs financiers subordonnés que sont le chiffre d'affaires et les prises de commandes, l'EBITDA courant, le ratio endettement net/EBITDA courant, et en tant qu'objectif subordonné non financier le dit "Employee Net Promoter Score" (ENPS - Taux de recommandation net par les employés).

Le paramètre cible du chiffre d'affaires et de prises de commandes est une mesure de la moyenne calculée à partir du chiffre d'affaires et de prises de commandes ; il constitue un indicateur clé de performance de la croissance. Le paramètre cible de l'EBITDA courant correspond au bénéfice avant intérêts, impôts et amortissements, corrigé des éléments non récurrents. Il s'agit d'un indicateur clé de la rentabilité du groupe Sartorius Stedim Biotech qui permet de donner une image de son développement opérationnel plus facilement comparable au niveau international. Le paramètre cible du ratio endettement net/EBITDA courant est calculé comme le quotient de la dette nette sur l'EBITDA courant et constitue un ratio financier clé en termes de capacité de financement de la dette du groupe. Le paramètre cible ENPS correspond au taux de recommandation de l'entreprise en tant qu'employeur par ses collaborateurs, il est actuellement mesuré deux fois par an dans le cadre d'une enquête globale auprès des salariés.

Pour déterminer ces paramètres d'objectifs financiers, la société fournit des rapports réguliers dans le cadre de ses rapports financiers périodiques. Ces objectifs sont des éléments de contrôle clés afin d'assurer une croissance rentable de l'entreprise et l'augmentation de sa valeur sur le long terme. Ils permettent de mettre en œuvre les objectifs stratégiques globaux du groupe Sartorius Stedim Biotech. Le paramètre d'objectif non financier ENPS est un indicateur de la fidélisation durable des employés, qui est d'une importance essentielle pour la compétitivité d'une entreprise sur le marché du travail et donc pour le succès à long terme du développement de l'entreprise. Par conséquent, ce paramètre d'objectif non financier sert également les objectifs stratégiques globaux de la société.

Cependant, la politique de rémunération ne prescrit pas de paramètres cibles de manière rigide. Au contraire, le Conseil d'administration peut fixer d'autres paramètres cibles, y compris des paramètres non financiers, et remplacer des paramètres cibles existants par d'autres. En revanche, les paramètres cibles particuliers rapportés au moins une fois par an par la société dans le cadre de ses rapports financiers doivent être appliqués. Si d'autres paramètres d'objectifs non financiers sont utilisés, ils doivent correspondre aux objectifs découlant de la stratégie d'entreprise et revêtant une importance capitale pour le développement positif à long terme de l'entreprise. Lors de l'ajustement des paramètres d'objectifs financiers, le Conseil d'administration doit s'assurer que les paramètres d'objectifs particuliers dans leur ensemble continuent de refléter les éléments de contrôle clés pour une croissance rentable ainsi qu'une augmentation durable et à long terme de la valeur de la société. En outre, d'autres objectifs non financiers peuvent également être définis à l'avenir. Au moins un paramètre cible doit être basé sur des indicateurs clés qui mesurent l'évolution du volume d'affaires et/ou des bénéfices.

Mesure de l'atteinte des objectifs et versement des primes

Pour chaque paramètre cible, le Conseil d'administration détermine une formule qui est utilisée pour calculer le bonus à verser pour la composante individuelle respective en fonction du degré de réalisation de l'objectif. Au cours de ce processus, le Conseil définit également (i) la réalisation minimale de l'objectif en dessous de laquelle le bonus à payer est nul, et (ii) la réalisation maximale de l'objectif au-dessus de laquelle le bonus à verser n'augmente plus. En conséquence, le montant de la prime à verser est plafonné pour chaque objectif subordonné à un pourcentage maximal du montant de l'objectif individuel. Ce plafond est actuellement de 120% pour tous les objectifs subordonnés. Toutefois, le Conseil peut choisir de définir un plafond différent à l'avenir.

Pour chaque composante individuelle de la rémunération variable à court terme **sur base d'évaluation annuelle**, le Conseil d'administration doit fixer un montant cible individuel pour chaque dirigeant mandataire social avant le début de l'exercice. Ce montant cible est utilisé pour déterminer le montant spécifique d'une prime à verser en fonction du niveau de réalisation de l'objectif défini pour l'exercice en question. Les objectifs sont pondérés pour chaque membre du Conseil d'administration en fonction du domaine de responsabilité.

Dans le cas des paramètres financiers, l'objectif à partir duquel le montant total de la prime est versé (= 100% de réalisation de l'objectif) est déterminé par le Conseil d'administration à partir du budget annuel approuvé pour l'exercice fiscal considéré et le niveau de réalisation de l'objectif est déterminé par comparaison avec le résultat réel, qui est donné par les états financiers consolidés audités et approuvés pour l'exercice considéré. Si les paramètres des objectifs non financiers sont alignés sur les valeurs qui sont présentées dans le rapport non financier ou dans la déclaration non financière du groupe Sartorius AG pour l'exercice concerné, le degré de réalisation des objectifs est déterminé par la comparaison des valeurs cibles avec les résultats réels qui sont présentés dans le rapport non financier ou dans la déclaration non financière du groupe Sartorius AG. En déterminant le degré de réalisation de l'objectif, le Conseil d'administration peut ajuster le chiffre réel pour tenir compte de circonstances non récurrentes, extraordinaires et/ou d'éléments non opérationnels par exemple, résultant d'acquisitions ou de désinvestissements au cours de l'année.

La rémunération variable annuelle à court terme est calculée pour un exercice clos et versée au cours de l'exercice suivant. Si un dirigeant d'entreprise rejoint ou quitte le Conseil sans avoir exercé ses fonctions pendant une année complète, sa rémunération variable à court terme sera calculée et déterminée au prorata.

b) Composantes de la rémunération variable à long terme

La rémunération variable à long terme pour tous les mandataires sociaux exécutifs comprend les deux composantes individuelles suivantes : une composante individuelle liée à l'évolution du résultat net consolidé et à la réduction de l'intensité des émissions de CO₂ comme paramètres cibles sur une période d'évaluation de quatre ans. Par conséquent, les composantes de la rémunération variable à long terme **correspondent également** à des paramètres cibles financiers qui mesurent la croissance rentable et l'augmentation durable et à long terme de la valeur de

l'entreprise ainsi que la réalisation des objectifs climatiques découlant de la stratégie de durabilité de l'entreprise, et servent ainsi à mettre en œuvre les objectifs stratégiques globaux de la société.

La politique de rémunération ne prescrit volontairement pas de manière rigide les paramètres cibles actuellement utilisés. Au contraire, le Conseil d'administration peut fixer d'autres paramètres cibles financiers et/ou non financiers avec une période d'évaluation d'au moins quatre ans, et/ou remplacer les paramètres cibles existants par d'autres. En cas de paramètres cibles financiers, le Conseil doit appliquer ceux que l'entreprise déclare au moins une fois par an dans le cadre de son rapport financier. Lors de l'ajustement des paramètres cibles financiers, le Conseil d'administration doit s'assurer que les paramètres cibles particuliers dans leur ensemble continuent de refléter les éléments de contrôle clés pour une croissance rentable ainsi qu'une augmentation durable et à long terme de la valeur de la société. Si d'autres paramètres cibles non financiers sont utilisés, ils doivent correspondre aux objectifs découlant de la stratégie d'entreprise et revêtant une importance capitale pour le développement positif à long terme de l'entreprise. En outre, pour chaque paramètre cible, le Conseil d'administration détermine une formule utilisée pour calculer le bonus à verser pour la composante individuelle respective en fonction du degré de réalisation de l'objectif. Dans ce processus, le Conseil définit également (i) la réalisation minimale de l'objectif en dessous de laquelle le bonus à payer est nul, et (ii) la réalisation maximale de l'objectif au-dessus de laquelle le bonus à verser n'augmente plus. En conséquence, le montant de la prime à verser est plafonné pour chaque objectif subordonné à un pourcentage maximal du montant de l'objectif individuel.

Les composantes de la rémunération variable à long terme sont chacune pondérées à 50%. Pour chacune des deux composantes individuelles, le Conseil définit, avant le début de l'exercice, un objectif individuel distinct pour chaque dirigeant mandataire social. Cet objectif sert de base au calcul du montant de la prime spécifique à verser en fonction du degré de réalisation des objectifs associés définis pour les exercices respectifs.

Résultat net consolidé

La composante individuelle liée au résultat net consolidé a une période d'évaluation de quatre exercices consécutifs et commence avec l'exercice au cours duquel la tranche concernée est accordée. Une nouvelle tranche est accordée sur une base continue pour exercice durant lequel le membre est nommé. Le montant versé pour une tranche spécifique dépend de la réalisation totale de l'objectif pour la période d'évaluation respective, qui correspond à la réalisation moyenne de l'objectif pour **chacun des quatre exercices** de la période d'évaluation concernée. Pour chaque exercice, le Conseil d'administration définit annuellement un objectif de résultat net consolidé en euros, qui est établi par le Conseil d'administration à partir du budget annuel approuvé pour l'exercice concerné.

Pour déterminer le niveau de réalisation de l'objectif pour un exercice, le résultat net consolidé, hors amortissement (dépréciation de la valeur des actifs incorporels due aux regroupements d'entreprises conformément à la norme IFRS 3) - (tel qu'il figure dans les états financiers consolidés de la société audités et approuvés) est comparé à l'objectif particulier fixé par le Conseil. Dans certains cas, le Conseil d'administration peut procéder à des ajustements supplémentaires du montant réel pour tenir compte de circonstances exceptionnelles non récurrentes et/ou d'éléments non opérationnels.

Le montant à verser est déterminé sur la base du montant cible individuel et d'une formule définie par le Conseil. Celle-ci prévoit (i) une réalisation minimale de l'objectif qui doit être dépassée pour bénéficier d'un bonus et en dessous de laquelle le montant versé est nul, et (ii) une réalisation maximale de l'objectif, au-delà de laquelle le montant du bonus à verser n'augmente plus. La prime versée est donc plafonnée dans chaque cas à un pourcentage maximal du montant cible individuel. Ce plafond est actuellement fixé à 120% et est atteint à partir d'un niveau de réalisation de l'objectif de 120%. Le Conseil d'administration peut toutefois définir un autre plafond à l'avenir.

Cet élément de rémunération est versé à la fin du quatrième exercice de la période d'évaluation de la tranche concernée.

Réduction de l'intensité des émissions de CO₂

Cette composante individuelle liée à la réduction de l'intensité des émissions de CO₂ a une période d'évaluation de quatre exercices fiscaux et commence avec l'exercice au cours duquel, la tranche concernée est accordée. Une nouvelle tranche est accordée sur une base continue pour chaque exercice. Le montant versé pour une tranche donnée dépend du montant cible individuel et de la réalisation de l'objectif pour la période d'évaluation respective. Pour chaque tranche, le Conseil d'administration définit chaque année un objectif de réduction annuelle moyenne de l'intensité des émissions de CO₂ au cours de la période d'évaluation. Cet objectif correspond à l'objectif actuel de la stratégie de durabilité de l'entreprise dans chaque cas (actuellement une réduction de 10% par exercice, mesurée en utilisant la valeur de référence pour 2019), où la valeur initiale de cet objectif est fournie dans la déclaration non financière du Groupe Sartorius AG révisée de l'année précédente. Pour déterminer la réalisation de l'objectif de ce paramètre, la valeur finale utilisée est la valeur réelle de l'intensité des émissions de CO₂ atteinte au cours du dernier exercice de la période d'évaluation de quatre ans pour la tranche correspondante. Dans certains cas, le Conseil d'administration peut procéder à des ajustements supplémentaires de la valeur réelle pour tenir compte des effets de base et des inexactitudes d'enregistrement.

Le montant à verser est déterminé sur la base du montant cible individuel et d'une formule définie par le Conseil. Celle-ci prévoit (i) une réalisation minimale de l'objectif, en dessous de laquelle le montant versé est nul, et (ii) une réalisation maximale de l'objectif, au-delà de laquelle le montant du bonus à verser n'augmente plus. La prime versée est donc plafonnée dans chaque cas à un pourcentage maximal du montant cible individuel. Ce plafond est systématiquement fixé à 120% et est réalisé lorsque l'objectif est atteint à 120%. A l'avenir, le Conseil d'administration pourra toutefois fixer un autre plafond.

Cet élément de rémunération est versé à l'expiration du quatrième exercice de la période d'évaluation de la tranche concernée.

4. Engagements visés à l'article R. 22-10-14, II 6° du Code de commerce

Les engagements suivants ont été souscrits par Sartorius AG, l'actionnaire de contrôle de la société.

Indemnité de départ anticipé

En vertu d'un contrat de service conclu entre les dirigeants mandataires sociaux et Sartorius AG, les dirigeants mandataires sociaux se sont engagés à recevoir une indemnité de départ plafonnée à deux salaires annuels au maximum, sans toutefois dépasser le salaire de la durée restante dudit contrat de service, pour couvrir les cas de cessation anticipée du mandat du dirigeant mandataire social. En cas de cessation du mandat des mandataires sociaux pour un motif valable, aucune indemnité de départ n'est due.

Ni Sartorius AG ni Sartorius Stedim Biotech SA ne versent d'indemnité en cas de départ en retraite.

Clause de non-concurrence

Les dirigeants mandataires sociaux ont une obligation de non-concurrence post-contractuelle conformément au droit allemand. Cette obligation durera deux ans après que le dirigeant mandataire social a quitté le groupe Sartorius. Pendant cette période, si la clause de non-concurrence n'est pas levée ou résiliée, ce dirigeant mandataire social pourra réclamer la moitié de sa dernière rémunération annuelle perçue de Sartorius AG.

Engagements de retraite

Les dirigeants mandataires sociaux bénéficient d'engagements de prestations liées à la performance dans le cadre d'un régime à prestations définies lors du premier renouvellement de leur mandat. En plus d'inclure une pension de base, ces engagements prévoient que le mandataire social exécutif verse sa propre contribution à partir de ses gains variables et que la société complète cette contribution par un montant de prime. Le mandataire social peut choisir de percevoir ces prestations définies sous la forme d'une pension mensuelle de vieillesse ou d'un versement unique

destiné à couvrir la pension de vieillesse et d'invalidité du mandataire ainsi que sous la forme de prestations de survivants pour le conjoint et les enfants du défunt.

Au-delà de ces engagements, le directeur général a également droit, en vertu d'un ancien régime de retraite d'entreprise, à des prestations de retraite fondées sur la performance et basées sur le salaire d'un fonctionnaire fédéral allemand classé au grade 10 de la classe de salaire B pour les fonctionnaires des ministères, conformément loi fédérale sur la rémunération de la fonction publique (*Bundesbesoldungsgesetz*). Ces prestations sont versées sous la forme d'une pension pension de vieillesse et d'invalidité ainsi que sous la forme de prestations de survivants pour le conjoint survivant et les enfants du défunt.

Après 65 ans, le dirigeant mandataire social a atteint la limite d'âge normale à partir de laquelle il a automatiquement droit à toutes ces prestations.

II. Procédure d'établissement, de mise en œuvre et de révision de la politique de rémunération

Le Conseil d'administration établit et revoit régulièrement la politique de rémunération des dirigeants mandataires sociaux conformément aux exigences légales et propose des modifications à l'assemblée générale annuelle des actionnaires. La rémunération proprement dite est versée au nom de Sartorius Stedim Biotech S.A. par la société mère Sartorius AG aux mandataires sociaux exécutifs. A son tour, Sartorius Stedim Biotech S.A. rembourse Sartorius AG au prix coûtant.

Dans le respect des principes et critères précités, le Conseil d'administration, dans sa séance du 8 février 2023, a décidé que la politique de rémunération du Président-directeur général et du Directeur général délégué pour l'exercice 2023 sera la suivante (rémunération variable dans l'hypothèse d'une réalisation des objectifs à 100%) :

	Président-Directeur Général		Directeur Général Délégué	
	en €	% de rémunération totale	en €	% de rémunération totale
Rémunération fixe	530 000	43,3%	360 000	41,4%
Variable annuelle	448 000	36,6%	300 000	34,5%
Prise de commandes Chiffre d'affaires	179 200	14,7%	120 000	13,8%
EBITDA courant	179 200	14,7%	120 000	13,8%
Ratio dettes nettes sur EBITDA	44 800	3,7%	30 000	3,4%
Score net des employés promoteur	44 800	3,7%	30 000	3,4%
Variable pluriannuelle	245 000	20,0%	210 000	24,1%
Résultat net	122 500	10,0%	105 000	12,1%
Réduction de l'intensité CO2	122 500	10,0%	105 000	12,1%
Total	1 223 000	100,0%	870 000	100,0%

Politique de rémunération des administrateurs

La rémunération des membres non exécutifs du Conseil d'administration comprend une rémunération fixe, des jetons de présence et le remboursement des menues dépenses. Les administrateurs qui sont également membres d'un comité du Conseil d'administration reçoivent une rémunération fixe plus élevée, comme décrit ci-dessous.

Les jetons de présence sont calculés sur une base annuelle. Pour l'exercice 2023, sous réserve de l'approbation par l'Assemblée générale annuelle des actionnaires qui se tiendra le 27 mars 2023, le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 8 février 2023, a décidé, sur proposition du Comité de rémunération et de nomination, que la politique de rémunération des administrateurs soit la suivante.

- Chaque administrateur reçoit une rémunération fixe de vingt mille euros (20 000 €) par an, qui doit être versée après l'approbation des comptes annuels par l'assemblée générale annuelle et dont le paiement est exigible après l'assemblée générale annuelle. Le président du conseil d'administration reçoit le double de ce montant. En outre, les membres du Conseil reçoivent d'un jeton de présence de cinq mille euros (5000 €) par réunion pour les six (6) premières réunions annuelles et le remboursement de leurs frais en plus de la rémunération fixe. Pour les réunions supplémentaires, les membres du Conseil reçoivent un jeton de présence de trois mille euros (3 000 €) par réunion.
- Pour leur appartenance au comité d'audit, chaque administrateur reçoit un montant forfaitaire de six mille euros (6 000 €) par année complète d'appartenance en plus d'un jeton de présence de trois mille (3 000 €). Dans la mesure où ils occupent la présidence de la commission d'audit, ils reçoivent un montant forfaitaire de douze mille euros (12 000 €) par année complète d'exercice de la présidence.
- Pour leur appartenance au comité des rémunérations et des nominations, chaque administrateur reçoit un montant forfaitaire de quatre mille euros (4 000 €) par année complète d'appartenance en plus d'un jeton de présence de mille-cinq-cents euros (1 500 €). Dans la mesure où ils occupent la présidence du comité des rémunérations et des nominations, ils reçoivent un montant forfaitaire de huit mille euros (8000 €) par année complète d'exercice de la présidence.

La rémunération pour les activités au sein de tout comité est due en même temps que la rémunération selon les termes de la sous-section précédente des présentes.

- Toute taxe sur la valeur ajoutée est remboursée par la société, dans la mesure où les membres du conseil d'administration ont le droit de facturer séparément la société pour la dite taxe sur la valeur ajoutée et qu'ils exercent cette faculté..
- Toutes ces résolutions ne sont pas appliquées pour les directeurs qui ont une activité de direction générale au niveau du groupe, ainsi que pour le(s) directeur(s) représentant les salariés. Dans ce contexte, les directeurs exécutifs de la Société, ainsi que le(s) directeur(s) représentant les salariés ne perçoivent aucune rémunération pour leur appartenance.

La politique de rémunération des administrateurs, telle que décrite ci-dessus, a été déterminée par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 8 février 2023, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, et sera soumise à l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires qui se tiendra le 27 mars 2023. Conformément au code Afep-Medef, la partie variable de la rémunération (les jetons de présence) est supérieure à la partie fixe de la rémunération.

Rémunérations dues ou attribuées aux membres du Conseil d'administration et aux dirigeants mandataires sociaux pour l'exercice 2022 (ex post)

Le présent rapport a pour objet de présenter une explication détaillée des informations mentionnées à l'article L. 22-10-9 du Code de commerce concernant les rémunérations dues ou attribuées aux mandataires sociaux au titre de l'exercice 2022. Ces informations feront l'objet d'une résolution qui sera proposée à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires qui se tiendra le 27 mars 2023.

Tableaux récapitulatifs des rémunérations et des options et actions attribuables à chaque dirigeant mandataire social.

Jusqu'en 2021, M. Joachim Kreuzburg et M. René Faber recevaient leur rémunération de Sartorius AG, la société mère de la Société. Une partie de leurs différentes composantes de rémunération a été facturée à la Société et à d'autres membres du groupe Sartorius Stedim Biotech afin de refléter leurs services pour les sociétés respectives. À partir de 2022, la rémunération de M. Joachim Kreuzburg et de M. René Faber est versée pour le compte de Sartorius Stedim Biotech S.A. par la société mère Sartorius AG. À son tour, la société a remboursé Sartorius AG au prix coûtant. Par conséquent, les chiffres mentionnés dans les tableaux ci-dessous pour les exercices 2021 et 2022 ne sont pas entièrement comparables.

Joachim Kreuzburg (Président-Directeur Général)

en milliers €	Année 2022	Année 2021
Rémunération perçue	942	2003
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	0	0
Valorisation des actions attribuées gratuitement au cours de l'exercice	0	0
Total	942	2003

René Faber (Directeur Général Délégué)

en milliers €	Année 2022	Année 2021
Rémunération perçue	578	900
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	0	0
Valorisation des actions attribuées gratuitement au cours de l'exercice	0	0
Total	578	900

Résumé de la rémunération de chaque dirigeant exécutif du groupe

Joachim Kreuzburg (Président-Directeur Général)

en milliers €	Année 2022		Année 2021	
	Montants dus	Montants versés	Montants dus	Montants versés
Rémunération fixe	500	500	500	500
Rémunération variable				
Payée annuellement	214	360	360	273
Prime sur objectifs à long terme	228	443	1113	378
Rémunération exceptionnelle			23	23
Avantages en nature ¹			8	8
Total	942	1303	2003	1182

1 Véhicule de fonction

René Fáber (Directeur Général Délégué)

en milliers €	Année 2022		Année 2021	
	Montants dus	Montants versés	Montants dus	Montants versés
Rémunération fixe	288	288	396	396
Rémunération variable				
Payée annuellement	122	238	238	235
Prime sur objectifs à long terme	168	125	214	51
Rémunération exceptionnelle			41	41
Avantages en nature ¹			12	12
Total	578	651	900	734

1 Véhicule de fonction

Précisions sur la rémunération variable de chaque dirigeant executif du groupe pour 2022

en €	Joachim Kreuzburg (Président-Directeur Général)		René Fáber (Directeur Général Délégué)	
	Rémunération cible	Rémunération atteinte	Rémunération cible	Rémunération atteinte
Variable annuelle	420 000	214 284	240 000	122 448
Prise de commandes Chiffre d'affaires	168 000	0	96 000	0
EBITDA courant	168 000	159 936	96 000	91 392
Ratio dettes nettes sur EBITDA	42 000	32 340	24 000	18 480
Score net des employés promoteur	42 000	22 008	24 000	12 576
Variable pluriannuelle	227 500	227 500	168 000	168 000
Résultat net	113 750	113 750	84 000	84 000
Réduction de l'intensité CO2	113 750	113 750	84 000	84 000
Total	647 500	441 784	408 000	290 448

Tableau récapitulatif de la rémunération allouée à chaque administrateur non-exécutif

en milliers €	Année 2022	Année 2021
Pascale Boissel	70	64
Part fixe	50	47
Jetons de présence (Part variable)	20	17
Henri Riey	53	65
Part fixe	37	45
Jetons de présence (Part variable)	17	20
Susan Dexter	65	53
Part fixe	44	39
Jetons de présence (Part variable)	20	14
Anne-Marie Graffin	70	65
Part fixe	48	45
Jetons de présence (Part variable)	22	20
Lothar Kappich	68	69
Part fixe	46	49
Jetons de présence (Part variable)	22	20
Total	326	317

Actions de performance attribuées à chaque mandataire social

Non applicable

Actions de performance devenues disponibles pour chaque mandataire social

Il n'y a pas de programmes d'actions de performance en place pour les membres du Conseil d'administration de Sartorius Stedim Biotech S.A.

Options de souscription ou d'achat d'actions attribuées durant l'exercice à chaque dirigeant mandataire social par l'émetteur et par toute société du groupe

Non applicable

Options de souscription ou d'achat d'actions levées durant l'exercice par chaque dirigeant mandataire social

Non applicable

Historique des attributions de stock-options de souscriptions

Non applicable

Options de souscription consenties aux dix premiers salariés non mandataires sociaux attributaires et options levées par ces derniers

Non applicable

Ratios de rémunération

Les ratios de rémunération (ratios d'équité) sont les rapports entre le niveau de rémunération du Président Directeur Général et du Directeur Général Délégué et la rémunération moyenne et médiane des salariés de la Société. Ce tableau a été établi conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-9, I du Code de commerce.

Afin de se conformer au Code Afep-Medef, et aux Lignes directrices de l'Afep sur les ratios de rémunération publiées en février 2021, et malgré l'absence de salariés au sein de la Société, les ratios suivants ont été établis. Cette analyse prend en compte les filiales françaises détenues, directement ou indirectement, par la Société au 1^{er} Janvier de l'année considérée.

Le numérateur des ratios " Rémunération versée à Mr. Joachim Kreuzburg " et " Rémunération versée à Mr. René Faber" est constitué des éléments présentés dans les tableaux ci-dessus. En raison des modifications du système de rémunération décrites ci-dessus, les ratios pour 2022 ne sont pas comparables à ceux des années précédentes. Pour les années précédentes, seule la partie re facturée à Sartorius Stedim Biotech S.A. était prise en compte.

Les chiffres correspondant au dénominateur concernent :

- Le nombre de salariés, le calcul des salariés (à temps plein, et " présents en permanence ").
- Les chiffres pris en compte pour le calcul des salaires de 2022. Par souci de cohérence, nous avons pris en compte l'ensemble des salaires versés aux employés en 2022 : salaire fixe, prime annuelle, prime exceptionnelle, avantages sociaux.

		2022	2021	2020	2019	2018
Joachim Kreuzburg (Président-Directeur Général)	Rémunération annuelle en milliers €	1303	472	427	400	366
	Variation en %	176%	11%	7%	9%	
	Ratio d'équité sur la rémunération moyenne	26	9	8	9	8
	Variation en %	183%	12%	-6%	8%	
	Ratio d'équité sur la rémunération médiane	33	12	10	11	10
	Variation en %	183%	12%	-7%	10%	
René Fáber (Directeur Général Délégué)	Rémunération annuelle en milliers €	651				
	Variation en %					
	Ratio d'équité sur la rémunération moyenne	13				
	Variation en %					
	Ratio d'équité sur la rémunération médiane	16				
	Variation en %					
Collaborateurs	Rémunération moyenne	51	52	53	46	46
	Variation en %	-2%	-1%	13%	1%	
	Rémunération médiane	40	41	42	36	36
	Variation en %	-2%	-1%	15%	-1%	
Performances de groupe	EBITDA courant	1221	1033	605	422	342
	Variation en %	18%	71%	43%	23%	

Mr René Faber a été nommé Directeur Général Délégué de la Société par le Conseil d'administration du 9 février 2022.