

Rémunérations des membres du Conseil d'administration

Le présent rapport a pour objet présenter un exposé détaillé des informations mentionnées au I de l'article L. 225-37-3 du Code de commerce et relatives aux rémunérations des mandataires sociaux au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2019. Ces informations feront l'objet d'un projet de résolution soumis à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires le 24 Mars 2020.

Conformément à l'article L225-37-2 du Code de commerce, la politique de rémunération détaillée ci-après fera également l'objet d'un projet de résolution soumis à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires le 24 Mars 2020.

Informations sur la Rémunération des membres du Conseil d'administration également membres du Directoire de l'actionnaire majoritaire

Le Président-Directeur général M. Joachim Kreuzburg est également président du Directoire et René Fáber est membre du Directoire de la société actionnaire majoritaire de Sartorius Stedim Biotech S.A. Tous deux reçoivent une rémunération fixe et une rémunération variable directement de Sartorius AG. Une part de cette rémunération fixe reflète leur rôle assuré en tant respectivement qu'administrateur exécutif et administrateur et est ainsi refacturée à Sartorius Stedim Biotech S.A. Une part additionnelle des deux rémunérations totales est refacturée de manière proportionnelle au groupe Sartorius Stedim Biotech correspondant aux frais de Direction (pour plus d'informations, voir la section « Parties liées » des états financiers consolidés. Cette clé de répartition est appliquée à tous les composants de leur rémunération.

Rémunération du dirigeant mandataire social du Conseil d'administration également président ou membre du Directoire de l'actionnaire principal Sartorius AG (M. Joachim Kreuzburg, M. Fáber)

Part fixe de la rémunération

Le montant total de la rémunération du président du Directoire de Sartorius AG, ainsi que le montant total de la rémunération des autres membres de ce Directoire, comprend les responsabilités du membre concerné, sa performance personnelle, le développement de l'activité de l'entreprise et sa progression. De plus, nous nous appliquons à comparer ces salaires avec ceux d'autres dirigeants d'entreprises de taille équivalente. La rémunération comprend à la fois une partie fixe et une partie variable et celle-ci est revue régulièrement pour s'assurer qu'elle demeure appropriée et cohérente. La rémunération variable est basée sur des critères qui lorsqu'ils sont atteints

sont payés annuellement et pluriannuellement afin de maintenir une prime sur une période à long-terme. En revanche, la rémunération fixe est versée au cours de la même année que celle de son attribution. Pour 100% d'atteinte des objectifs, la part variable de la rémunération représente au moins la moitié de la rémunération totale à l'exclusion des cotisations retraite et des avantages en nature. Les objectifs arrêtés pour la part variable de la rémunération de performance sont fixés sur la base des chiffres clés du groupe Sartorius AG au sein duquel le groupe Sartorius Stedim Biotech est consolidé. Plus précisément, Sartorius Stedim Biotech représente environ 70% de l'activité et des actifs du groupe Sartorius AG. Par conséquent, le développement de Sartorius Stedim Biotech a une influence importante sur les résultats financiers du groupe Sartorius AG et ainsi la rémunération variable basée sur des critères de performance du membre du Directoire de Sartorius AG.

Rémunération variable

La part variable de la rémunération se compose d'éléments faisant l'objet d'un paiement annuel (évalué sur la base de critères de performance définis- atteinte d'un niveau de chiffre d'affaires et de prises de commandes, d'EBITDA courant, et du ratio dettes nettes sur l'EBITDA courant), et d'éléments définis sur la base d'une évaluation pluriannuelle (évalué au regards du (i) résultat net consolidé et (ii) plan de phantom stock).

Les critères faisant l'objet d'un paiement annuel et ceux évalués sur une base pluriannuelle constituent pour chacun la moitié de l'objectif maximal atteignable. Un plafond est applicable pour chaque élément constitutif de la rémunération variable.

Ainsi, pour des objectifs atteints potentiellement à 100 %, les clés de répartition des objectifs sous-jacents se décomposent et sont mesurés pour le Président du Directoire (Joachim Kreuzburg) comme suit :

- 30 % lié à l'atteinte d'un niveau de chiffre d'affaires et de prises de commandes ;
- 40 % d'EBITDA fondamental ;
- 30 % de ratio dettes nettes sur l'EBITDA fondamental ;

Pour des objectifs atteints potentiellement à 100 %, les clés de répartition des objectifs sous-jacents se décomposent et sont mesurés pour le membre du Directoire (René Fáber) comme suit :

- 9 % lié à l'atteinte d'un niveau de chiffre d'affaires et de prises de commandes ;
- 12 % d'EBITDA fondamental ;
- 9 % de ratio dettes nettes sur l'EBITDA fondamental
- 30 % lié à l'atteinte d'un niveau de chiffre d'affaires et de prises de commandes pour la division BPS ;
- 40 % d'EBITDA fondamental pour la division BPS.

Les objectifs constitués par (i) le résultat net consolidé et ii) le plan de "Phantom Stock" , qui sont les éléments faisant l'objet d'une évaluation pluriannuelle, représentent chacun 50% des éléments du plan d'intéressement à long terme.

a) Rémunération variable annuelle

La proportion de la rémunération variable payée annuellement dépend du degré d'atteinte de l'objectif fixé pour chaque membre tel que fixé par le conseil de surveillance de la société mère Sartorius AG. Ainsi, pour chaque personne une évaluation est effectuée par critère, dont le paiement est établi séparément.

Chiffre d'affaires et de prises de commandes

Dans le cas où le degré d'atteinte de cet objectif est inférieur à 90 %, aucune rémunération n'est versée.

En cas d'atteinte dudit objectif à 90 %, 50 % du montant affecté à cet objectif est versé. Au-delà de la réalisation de cet objectif, le paiement augmente de manière linéaire jusqu'à un objectif réalisé de 104 % pour un maximum versé de 120 %. Ce plafond de 120 % est également le plafond applicable à cet objectif.

EBITDA

Dans le cas où le degré d'atteinte de cet objectif est inférieur à 70 %, aucune rémunération n'est versée.

En cas d'atteinte dudit objectif à 70 %, 70 % du montant affecté à cet objectif est versé. Au-delà de la réalisation de cet objectif, le paiement augmente de manière linéaire jusqu'à un objectif réalisé de 120 % pour un maximum versé de 120 %. Ce plafond de 120 % est également le plafond applicable à cet objectif.

Ratio dettes nettes sur l'EBITDA

Aucune rémunération n'est versée si le ratio nette dette sur EBITDA atteint un pourcentage d'objectif fixé inférieur à celui défini par le conseil de surveillance de la société mère Sartorius AG. Si ledit pourcentage est atteint, 50 % du montant affecté à cet objectif est versé. Au-delà de la réalisation de cet objectif de 120 %, le paiement augmente de manière linéaire jusqu'à un objectif réalisé de 120 % pour un maximum versé de 120 %.

b) Rémunération variable basée sur des critères pluriannuels

D'une part, les éléments de rémunération basés sur les par un plan pluriannuel, dépendent du degré d'atteinte de certains objectifs. Lesdits objectifs sont fixés par le Conseil de surveillance de Sartorius AG sur la base de l'indicateur relatif au résultat net. D'autre part, ces éléments de rémunération basés sur les par un plan pluriannuel sont également déterminés en fonction des sommes d'argent payées aux membres au début de chaque année.

Résultat net consolidé

Pour cet objectif, la base d'évaluation est le résultat net consolidé après intérêts minoritaires hors Amortissement (test de perte de valeur sur les actifs incorporels qui proviennent des regroupements d'entreprise conformément à la norme IFRS 3, par exemple ; valeur des fonds de commerce ou brevets). Le niveau d'atteinte compare la moyenne des résultats des trois années écoulées au budget annuel de ces trois mêmes années. Un acompte de 50 % est versé au cours de l'exercice. Si le montant des acomptes excède la rémunération due sur l'exercice considéré, la différence sera imputée sur les composantes de la rémunération (fixe ou variable) au cours de l'année suivante. Un plafond est également prévu pour cet objectif. Aucun acompte ne sera réalisé l'année précédant la démission d'un membre du Directoire. En cas d'atteinte de cet objectif, le paiement augmente de manière linéaire jusqu'à un objectif réalisé de 120 % pour un maximum versé de 120 %. Ce plafond de 120 % est également le plafond applicable à cet objectif

Phantom Stock Plan

A travers le sujet du « phantom stock », les membres exécutifs sont considérés comme possédant un certain nombre d'actions de Sartorius AG, sans être pour autant autorisés à recevoir un dividende. Le développement de la valeur de ce « phantom stock plan » est lié au développement de l'action Sartorius, les hausses comme les baisses de l'action étant nécessairement prises en compte. Dans un second temps, ces actions sont évaluées sur la base du cours de bourse à date et font l'objet d'un paiement, dans la mesure où les conditions initiales sont respectées. Le « phantom stock » ne peut pas être coté et ne donne aucun droit à souscription d'actions.

Selon le « phantom stock plan » de Sartorius AG, chaque membre exécutif reçoit, au début de chaque année, un crédit de « phantom stock » valorisé à un certain montant. La valeur de cette action ne peut être payée que par tranche. Le paiement peut être demandé, au plus tôt, après une période de quatre ans, et au plus tard après huit ans.

Un membre exécutif peut recevoir le paiement de ces crédits de « phantom stock » uniquement si le prix de l'action, au moment du règlement, s'est apprécié de 7,5 % par an par rapport à la date de mise en place des crédits de « phantom stock » ou si le cours de l'action a réalisé une meilleure performance que le TecDAX®. Le « phantom stock plan » exclut des changements de paramètres utilisés pour la valorisation d'action comparable. Le montant payé est plafonné à 2,5 fois le prix de l'action au moment de l'attribution, basé à chaque fois sur la tranche annuelle concernée.

L'attribution de « phantom stock » et le règlement corrélatif des sommes dues dépendaient du cours moyen des deux classes d'actions préférentielles à la clôture du marché du Frankfurt Stock Exchange et de la moyenne du cours moyen des titres des actions de préférentielles. Sur cette base, le calcul est effectué sur les 20 derniers cours de bourse de l'année précédente ou sur les 20 derniers cours de bourse précédant la demande de règlement. Ce mode de calcul permet de lisser les fluctuations court terme du cours de l'action.

Le « phantom stock » ne peut pas être payé au cours des quatre semaines qui précèdent la publication des résultats trimestriels, semestriels ou annuels, ainsi que dans les 20 jours de bourse qui suivent ces mêmes publications. Ces périodes « noires » sont observées pour prévenir un potentiel risque de délit d'initiés.

Plans de retraite

Au regard de la politique des rémunérations de la société, les membres du Directoire de Sartorius AG reçoivent un engagement variable par le biais d'un régime à prestations définies, celui-ci débutant au premier renouvellement de leur mandat. En complément d'une pension de retraite standard, ces engagements laissent la possibilité aux membres du Directoire d'allouer une partie de leur rémunération variable ; la société abonde alors également de son côté. Les membres du Directoire peuvent choisir de recevoir ces prestations définies sous la forme d'un versement mensuel ou un seul paiement afin de couvrir la pension de retraite vieillesse et invalidité, et en cas de décès d'une rente au conjoint survivant et aux enfants.

En complément de ces engagements, M. Joachim Kreuzburg bénéficie d'un ancien plan de retraite entreprise basé sur le salaire d'un fonctionnaire appartenant à un ministère allemand fédéral de classe B selon l'accord de rémunération des services fédéraux civiques (« Bundesbesoldungsgesetz »). Ces prestations sont accordées sous forme d'une pension de retraite vieillesse et invalidité et en cas de décès d'une rente au conjoint survivant et aux enfants.

65 ans est l'âge normal auquel un membre exécutif puisse prétendre à bénéficier de ces prestations.

Autres éléments de rémunération

La politique de rémunération offre la possibilité au Conseil de Surveillance de Sartorius AG d'octroyer une prime exceptionnelle à l'un des membres du Directoire pour récompenser une performance exceptionnelle.

Indemnité de départ

Les contrats de service prévoient un plafonnement de l'indemnité de départ au montant maximum de deux années de salaire dans le cas où un contrat viendrait à prendre fin prématurément. Il est à noter que cette indemnité est à la charge de Sartorius AG qui en supporterait le paiement. Toutefois, une quote-part de ladite indemnité est refacturée par Sartorius AG à la société Sartorius Stedim Biotech S.A., à la date de son exigibilité.

Clause de non-concurrence

Tous les membres du Directoire de Sartorius AG ont dans leur contrat une clause de non-concurrence, en accord avec la réglementation allemande. Cette obligation a une durée de deux ans à compter de la date où le membre exécutif quitte la société. Pendant cette période, et dans la mesure où la clause de non-concurrence n'est pas annulée, le membre du Directoire peut réclamer le versement de la moitié de son salaire annuel. Les autres éléments de rémunération du membre exécutif du Directoire sont déduits de ce paiement pendant cette période de deux ans. Il est à noter que ce paiement est à la charge de Sartorius AG. Toutefois, une quote-part dudit paiement serait refacturée par Sartorius AG à la société Sartorius Stedim Biotech S.A., à la date de son exigibilité.

Avantages sociaux

Chaque membre du Directoire de Sartorius AG peut, outre les rémunérations mentionnées précédemment, avoir une voiture de fonction, se faire rembourser les frais engagés pour ses voyages professionnels, être couvert par le contrat accident et le contrat responsabilité civile dirigeants. Le contrat responsabilité civile dirigeants prévoit l'application d'une franchise ou d'un montant supérieur défini par la loi.

Paiement en actions

La politique de rémunération des membres du Directoire de Sartorius AG ne prévoit pas l'attribution d'actions Sartorius AG au titre de la rémunération de ses membres. Une exception à cette règle a été décidée en décembre 2014 et décembre 2019 pour M. Joachim

Kreuzburg dans le cadre du troisième et quatrième renouvellement de son mandat de président du Directoire et de Président-Directeur général.

De ce fait il détient actuellement 100 000 actions pour chaque catégorie d'action, à l'issue de sa troisième nomination. Ces actions attribuées sont soumises à une période de détention qui a pris fin le 10 novembre 2019. Le montant généré pour l'attribution de ces actions depuis le 16 décembre 2014 est comptabilisé comme des charges de prestations sociales tout au long de la période d'acquisition des droits et a été inscrit comme tel dans les résultats de la société. Pour l'année fiscale 2019, un montant de 212 milliers d'euros (contre 202 milliers d'euros en 2018) a été inscrit au résultat de la société Sartorius Stedim Biotech.

Le quatrième mandat de Dr. Kreuzburg en tant que membre et Président Directeur Général du Directoire de la société expirera le 10 Novembre 2020. Par une résolution adoptée par le Directoire le 5 Décembre 2019, Dr. Kreuzburg a été de nouveau nommé membre et Président Directeur Général du Directoire de la société, pour un mandat du 11 Novembre 2020 au 10 Novembre 2025. Au regards des performances particulières de Dr. Kreuzburg dans le développement du Groupe Sartorius depuis le début de son mandat au sein du Directoire le 11 Novembre 2002, la société a désiré poursuivre cette collaboration fructueuse avec lui. Le nouvel accord de rémunération prévoit par conséquent que 13,785 actions ordinaires et 13,785 actions privilégiées lui seront attribuées, comme élément complémentaire de rémunération. Ce paiement en action est soumis aux règles IFRS 2, et est réputé avoir été acquis par l'adoption de la résolution du Directoire le 5 Décembre 2019. Il a notamment été convenu de la structure de base suivante : le transfert des actions attribuées sera effectif au moment décidé par Dr ; Kreuzburg, qui ne saurait être antérieur au 11 Novembre 2020. Les actions attribuées seront soumises à une période de détention qui expirera le 10 Novembre 2024. Dans l'hypothèse où Dr. Kreuzburg quittait la société avant le 11 Novembre 2022, à son initiative, son droit de disposer desdites actions deviendrait caduc pour la totalité des actions visées. Dans l'hypothèse où Dr. Kreuzburg quittait la société après le 11 Novembre 2022 et avant le 11 Novembre 2024, à son initiative, son droit de disposer desdites actions deviendrait caduc pour la moitié des actions visées. Les actions déjà attribuées et pour lesquelles son droit d'en disposer serait devenu caduc devront être retournées à la société. Ces éléments de rémunération sont à inclure dans sa rémunération totale, à la juste valeur des actions au jour de leur attribution. Cette juste valeur doit être établie à partir du nombre d'action attribué, et du prix pour chaque catégorie d'action applicable au jour d'attribution. Un montant de 5, 000 milliers d'Euros en résulte. Au regard des conditions convenues, le montant résultant du

5 Décembre 2019 doit être comptabilisé comme une charge de prestation sociale tout au long de la période d'acquisition des droits et a été inscrit comme tel dans les résultats de la société. Pour l'année fiscale 2019, un montant de 94 milliers d'Euros a été comptabilisé comme charges de prestations sociales résultant de l'attribution de ces actions

Informations sur la rémunération des membres non exécutifs du Conseil d'administration

La rémunération des membres non-exécutifs du conseil est définie par le Conseil d'Administration de Sartorius Stedim Biotech S.A. et se compose d'une rémunération forfaitaire, d'un montant alloué par participation à chaque réunion du conseil, et du remboursement de leurs frais annexes. Les administrateurs également membres d'un comité du Conseil perçoivent une rémunération fixe plus élevée.

Tableau de synthèse des rémunérations et des options et actions attribuées à chaque dirigeant mandataire social

M. Joachim Kreuzburg (Président-directeur général)

en milliers €	Année 2019	Année 2018
Rémunération perçue	2 735	2 522
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	0	0
Valorisation de la performance des actions attribuées les années précédentes	0	0
Total	2 735	2 522

Le montant refacturé par Sartorius AG au groupe Sartorius Stedim Biotech pour M. Joachim Kreuzburg représente un montant global de 1 166 milliers d'euros (2018: 1 348 milliers d'euros). Par ailleurs le montant refacturé par Sartorius AG à Sartorius Stedim Biotech S.A. est soumis au vote de l'Assemblée générale conformément au code AFEP-MEDEF et s'élève à 583 milliers d'euros (2018: 674 milliers d'euros).

Engagements de Retraite

en milliers d'euros	Pension attendue p.a.	Valeur actuelle de l'obligation		Coût du service (IFRS)	
		31.12.2019	31.12.2018	2019	2018
Joachim Kreuzburg	252	4 416	3 385	270	257
	252	4 416	3 385	270	257

Tableau récapitulatif des rémunérations de chaque dirigeant mandataire social

M. Joachim Kreuzburg¹⁾
(Président-directeur général)

en milliers €	Année 2019		Année 2018	
	Montants dus	Montants versés	Montants dus	Montants versés
Rémunération fixe	888	888	863	863
Rémunération variable				
Payée annuellement	495	455	455	363
Prime sur objectifs à long terme	1 337	643	1 189	588
Rémunération exceptionnelle				
Rémunération des administrateurs				
Avantages en nature ²⁾	15	15	15	15
Total	2 735	2 001	2 522	1 829

¹⁾ Joachim Kreuzburg perçoit son salaire de Sartorius AG au titre de ses responsabilités dans l'ensemble du groupe Sartorius. Sa rémunération est fixée annuellement par le Directoire de Sartorius AG.

²⁾ Véhicule de fonction

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

en milliers €	Année 2019	Année 2018
Liliane de Lassus		
Rémunération des administrateurs	13,7	47,4
Autres rémunérations		
Bernard Lemaître		
Rémunération des administrateurs	13,7	47,4
Autres rémunérations		
Pascale Boissel		
Rémunération des administrateurs	37,3	0,0
Autres rémunérations		
Henri Riey		
Rémunération des administrateurs	46,4	50,2
Autres rémunérations		
Susan Dexter		
Rémunération des administrateurs	37,7	36,2
Autres rémunérations		
Anne-Marie Graffin		
Rémunération des administrateurs	45,5	36,2
Autres rémunérations		
Lothar Kappich		
Rémunération des administrateurs	55,0	51,4
Autres rémunérations		
René Fáber¹⁾		
Rémunération des administrateurs	0,0	0,0
Autres rémunérations		
Total	249,3	268,8

¹⁾ René Fáber perçoit son salaire de Sartorius AG au titre de ses responsabilités dans l'ensemble du groupe Sartorius. Sa rémunération est fixée annuellement par le Directoire de Sartorius AG.

Actions de performance attribuées à chaque mandataire social

Actions de performance accordées aux mandataires sociaux

Actions de performance attribuées à chaque mandataire social ¹⁾	Date du plan	Nombre d'actions attribuées durant l'exercice	Conditions d'acquisitions
Joachim Kreuzburg		Non applicable	
René Fáber		Non applicable	
Liliane de Lassus		Non applicable	
Bernard Lemaître		Non applicable	
Lothar Kappich		Non applicable	
Henri Riey		Non applicable	
Susan Dexter		Non applicable	
Anne-Marie Graffin		Non applicable	
Total			

Les actions de performance représentent des bonus qui sont alloués en application des dispositions de l'Article L. 223 - 197 et suivants du Code de commerce et des recommandations du code AFEP-MEDEF.

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.

Les informations communiquées dans le tableau ci-dessous font référence au plan de « phantom stock » de Sartorius AG comme décrit en page 101. Ce plan est rattaché à Mr. Joachim Kreuzburg, Président du Directoire de Sartorius AG.

Actions de performance devenues disponibles au cours de la période pour chaque mandataire social de l'émetteur ou d'une compagnie du groupe	Date du plan	Nombre d'actions octroyées durant l'exercice	Valorisation des actions selon la méthode retenue dans les comptes consolidés	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions liées à la performance
Joachim Kreuzburg		1 950	335	1 ^{er} jan. 2019	00.01 1900	
René Fáber		934	160	1 ^{er} jan. 2019	00.01 1900	
Liliane de Lassus						
Bernard Lemaître						
Lothar Kappich						
Henri Riey						
Susan Dexter						
Anne-Marie Graffin						
Total		2 884	495			

	2019 en milliers €	2018 en milliers €
Total	1 026	743
Phantom stocks	495	239
Actions de performance Sartorius AG	531	504
Joachim Kreuzburg	866	743
Phantom stocks	335	239
Actions de performance Sartorius AG	531	504
Dr. René Fáber	160	0
Phantom stocks	160	0

	Nombre d'unités de « phantom stock »	Prix de souscription en €	Juste valeur au 1er janvier de l'année d'attribution en milliers €	Juste valeur à la clôture du 31 Déc. 2018 en milliers €	Juste valeur à la clôture au 31 déc. 2019 en milliers €	Montants versés en milliers €	Variation de la juste valeur en 2019	Exercable
Joachim Kreuzburg								
Unités de « phantom stock » pour 2015	7 360	24,70	182	454	0	454	0	Payé en 2019
Unités de "Phantom stock" pour 2016	3 484	57,41	200	359	500	0	141	non
Unités de "Phantom stock" pour 2017	2 950	70,51	208	281	520	0	239	non
Unités de "Phantom stock" pour 2018	2 685	80,32	216	239	493	0	254	non
Unités de « phantom stock » au titre des années précédentes	16 479		806	1 333	1 513	454	634	
Unités de "Phantom stock" pour 2019	1 950	113,78	222	0	335	0	113	non
Total	18 429		1 028	1 333	1 848	454	747	
Dr. René Fäber								
Tranche of phantom stock units for 2019	934	113,78	106	0	160	0	54	non
Total	934		106	0	160	0	54	

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

Informations complémentaires sur les membres exécutifs

Directeur général	Contrat de travail		Plan de retraite complémentaire		Indemnités ou compensations dues relatives à la fin du contrat de travail ou de la fonction occupée		Indemnisation pour clause de non-concurrence	
	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non
Joachim Kreuzburg Président-directeur général et président du CA	[1]		[2]			3 600		900

[1] M. Joachim Kreuzburg a un contrat de service (sans prestations sociales) avec Sartorius AG pour leurs fonctions en tant que membre du Directoire de l'actionnaire principal, Sartorius AG comme usuellement pratiqué en Allemagne. Ce contrat prévoit le versement d'une indemnité de départ limitée à un plafond ne pouvant excéder un montant correspondant à deux années de la rémunération annuelle (soit la rémunération fixe et variable annuelle). De plus, il prévoit le paiement d'une indemnité de non-concurrence post contractuelle applicable pour une durée de deux années, correspondant à 50 % de la rémunération annuelle lorsqu'elle est actionnée par la société.

[2] Un plan de retraite commun a été mis en place au niveau de Sartorius AG au bénéfice de M. Joachim Kreuzburg. Son droit à prestations au titre du plan de retraite de la société dépend de son mandat.