

Politique de rémunération des membres du Conseil et des dirigeants mandataires sociaux pour l'exercice 2025 (ex ante)

Extrait du Document d'Enregistrement Universel 2024

I - Politique de rémunération des membres du Conseil et des dirigeants mandataires sociaux pour l'exercice 2025 (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 25 mars 2025.

Politique de rémunération du Directeur Général

La politique de rémunération suivante décrit la politique de rémunération du Directeur Général pour l'exercice 2025, qui a été décidée par le Conseil d'administration dans sa réunion du 5 février 2025, 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 25 mars 2025 (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 du Directeur Général vise à rémunérer le Directeur Général de manière appropriée en fonction de ses tâches et responsabilités et à prendre directement en compte ses 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 du Directeur Général 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 2025

		Composantes de la Rémunération	Structure des éléments de rémunération		Bonus maximum (en % du montant cible)	Rémunération maximale
Variable	En numéraire	Rémunération fixe	Rémunération de base		100 %	Montant maximum de tous les éléments de rémunération en numéraire pour l'exercice fiscal concerné
		Rémunération variable à court terme	Chiffre d'affaires Prises de commandes	40 %	150 %	
			EBITDA courant	40 %		
			Ratio de la dette nette sur EBITDA courant	10 %		
			Engagement Employé	10 %		
Rémunération variable à long terme	Résultat net consolidé	50 %	150 %			
	Réduction de l'intensité des émissions en équivalent CO ₂	50 %				

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, le Directeur Général a 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 quatre éléments, chacun lié à des paramètres cibles différents. Trois des 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, l'engagement employé.

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, qui correspond au bénéfice avant intérêts, impôts et amortissements, corrigé des éléments exceptionnels. 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 de l'engagement employé 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, l'engagement employé 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. L'ENPS s'étant avéré être un paramètre particulièrement sensible dont la valeur informative est limitée depuis son introduction, le Conseil d'administration a opté pour un autre paramètre qui devrait refléter de manière plus adéquate l'engagement des salariés.

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 150% 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 la déclaration de durabilité 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 la déclaration de durabilité. 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 résultant, par exemple, 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 du Directeur Général 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 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. Dans le 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 chaque 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 issus des 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 150 % et est atteint à partir d'un niveau de réalisation de l'objectif de 125 %. 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 en équivalent CO₂

Cette composante individuelle liée à la réduction de l'intensité des émissions en équivalent 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 en équivalent 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). Pour déterminer la réalisation de l'objectif de ce paramètre, la valeur finale utilisée est la valeur réelle de l'intensité des émissions en équivalent 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 150 % et est réalisé lorsque l'objectif est atteint à 150 %. 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 français

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 le Directeur Général et Sartorius AG, le Directeur Général s'est engagé 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.

L'indemnité de départ est régie par la loi allemande relative aux sociétés cotées en bourse et par le code de gouvernance d'entreprise. Il s'agit d'un paiement équivalent à un maximum de deux ans de salaire, pour le total de tous les paiements, et calculé conformément à la recommandation G13 du code de gouvernance d'entreprise allemand. La ventilation du calcul comprend la rémunération variable (basée sur les performances passées) + la rémunération fixe + une estimation de la rémunération à long terme + tout autre élément de l'indemnité de départ. En tout état de cause, le montant total accordé ne peut dépasser ce montant maximum équivalent à deux ans, quel que soit le motif de la demande de cette rétribution.

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

Le Directeur Général a 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.

La règle de calcul de l'indemnité de non-concurrence est la suivante : « la moitié des avantages contractuels pour chaque année de non-concurrence ». Cette indemnité de non-concurrence ne s'ajoute pas automatiquement à l'indemnité de départ, mais peut faire partie des montants qui composent une éventuelle indemnité de départ.

La clause de non-concurrence cesse de s'appliquer lorsque le salarié prend sa retraite, qu'il bénéficie d'une pension d'invalidité, d'une pension d'invalidité professionnelle ou d'une pension de retraite anticipée. Le retraité n'a droit à aucune indemnité de non-concurrence pour la période qui suit sa mise à la retraite. En outre, aucun des membres du Conseil d'administration ne peut être reconduit dans ses fonctions au-delà de la fin du mois civil au cours duquel un membre du Conseil d'administration atteint l'âge de 65 ans selon les règles de Sartorius AG.

Engagements de retraite

Le Directeur Général et le Président actuel, à la date d'émission de ce document, 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 Président actuel du Conseil 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 à la Loi fédérale sur la rémunération de la fonction publique (*Bundesbesoldungsgesetz*). Ces prestations sont versées sous la forme d'une pension de vieillesse et d'invalidité ainsi que sous la forme de prestations de survivants pour le conjoint survivant et les enfants du défunt.

L'âge de 65 ans est considéré comme la limite d'âge normale à partir de laquelle le dirigeant mandataire social a automatiquement droit à l'ensemble de ces avantages. Cet engagement de retraite sera payé par Sartorius AG.

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 du Directeur Général 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 au Directeur Général. A son tour, Sartorius Stedim Biotech S.A. rembourse Sartorius AG à prix coûtant.

La rémunération annuelle fixe du Directeur Général peut changer régulièrement, et plus souvent qu'à de longs intervalles. Ces modifications de la rémunération s'accompagnent d'une procédure conforme aux présents principes et à ceux décrits à l'article 26.1.2 du Code Afep-Medef. Cette décision est prise à l'issue d'une discussion au sein du Comité des nominations et des rémunérations, puis approuvée par le Conseil d'administration et proposée à la décision des actionnaires.

Dans le respect des principes et critères précités, le Conseil d'administration, dans sa séance du 5 février 2025, a décidé que la politique de rémunération du Directeur Général pour l'exercice 2025 sera la suivante (rémunération variable dans l'hypothèse d'une réalisation des objectifs à 100 %) :

	Directeur Général	
	en €	% de rémunération totale
Rémunération fixe	850 000	51,5%
Variable annuelle	550 000	33,3%
Prise de commandes Chiffre d'affaires	220 000	13,3%
EBITDA courant	220 000	13,3%
Ratio dettes nettes sur EBITDA	55 000	3,3%
Engagement des employés	55 000	3,3%
Variable pluriannuelle	250 000	15,2%
Résultat net	125 000	7,6%
Réduction de l'intensité des émissions en équivalent CO ₂	125 000	7,6%
Total	1 650 000	100,0%