

Sartorius Konzern

Vergütungsbericht

Auszug aus dem Geschäftsbericht 2025

Vergütungsbericht

1. Vergütungssystem und Zielerreichung im Jahr 2025

A. Grundzüge des Vergütungssystems und Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Das Vergütungssystem für den Vorstand wurde durch die Hauptversammlung am 27. März 2025 gebilligt. Es zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihrem Aufgaben- und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten und die Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds sowie den Erfolg des Unternehmens zu berücksichtigen. Daher beinhaltet das Vergütungssystem neben festen Vergütungsbestandteilen auch kurz- und langfristige variable Vergütungsbestandteile.

Die Unternehmensstrategie zielt auf profitables Wachstum sowie eine nachhaltige und langfristige Steigerung des Unternehmenswerts ab. Aus dieser Zielsetzung wird die Struktur des Vergütungssystems für den Vorstand der Sartorius AG abgeleitet: Die kurzfristige variable Vergütung hängt von jährlichen Unternehmenszielen ab, die an wesentlichen Kennzahlen für ein profitables Wachstum des Unternehmens ausgerichtet sind. Die Langfristvergütung bemisst sich an Unternehmenszielen, welche nachhaltiges und langfristiges Wachstum des Konzerns abbilden, und zum anderen an der langfristigen Kursentwicklung der Aktie, welche unmittelbar die Wertentwicklung des Unternehmens widerspiegelt. Somit setzt das Vergütungssystem Anreize im Sinne einer langfristig und nachhaltig positiven Entwicklung des Unternehmens.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist einfach, klar und verständlich gestaltet. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes sowie den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („DCGK“) mit Ausnahme etwaiger in der jeweiligen Entsprechenserklärung begründeten Abweichungen. Im Berichtsjahr bestehende Abweichungen von den Empfehlungen des geltenden DCGK im Bereich der Vergütung sind nachfolgend jeweils angegeben.

B. Das Vergütungssystem 2025 im Einzelnen

		Vergütungsbestandteile	Ausgestaltung der Vergütungsbestandteile		Maximaler Zufluss (in% des Zielbetrags)	Maximalvergütung	Weitere Gestaltungsmerkmale
Fix	Variabel	Bar	Festvergütung	Grundvergütung + Nebenleistungen	100%	Maximaler Zufluss aller baren Vergütungsbestandteile für das betreffende Geschäftsjahr	Karenzentschädigung für nachvertragliches Wettbewerbsverbot (50% der zuletzt gewährten Bezüge)
			Versorgungsleistungen	Basisbeitrag			
Zusatzbeitrag (Matching Contribution)				150%			
Kurzfristige variable Vergütung		Umsatz Auftragseingang (Konzern und/oder Sparte)	40%	150%			
		Underlying EBITDA (Konzern und/oder Sparte)	40%				
		Dynamischer Verschuldungsgrad (Konzern und/oder Sparte)	10%				
		Mitarbeitermotivation (Konzern und/oder Sparte)	10%				
Langfristige variable Vergütung		Konzernjahresüberschuss	25%	150%			
		Reduktion der CO ₂ -äquivalenten Emissionsintensität ¹	25%	150%			
		Aktienvergütung	50%	Einmalzuteilung; danach keine Zuflussmessung		Anteiliger Zuteilungswert der Aktienvergütung für das betreffende Geschäftsjahr	Außergewöhnliche Leistungen

1 Gemäß eines Aufsichtsratsbeschlusses vom 4. Dezember 2025 wird die langfristige Vergütungskomponente „Reduktion der CO₂-äquivalenten Emissionsintensität“ ab dem Jahr 2026 in zwei Teilziele aufgeteilt, wobei sich die Tranchen für diese Komponente an den neuen Klimazielen orientieren, die gemäß des öffentlich anerkannten Rahmenwerk der Science Based Targets Initiative (SBTi) aufgestellt wurden.

I. Vergütungskomponenten

1. Überblick über die einzelnen Vergütungsbestandteile

Die Vergütung setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Die festen Bestandteile sind das feste Jahresgehalt und Nebenleistungen. Die variablen, erfolgsabhängigen Bestandteile bestehen aus kurzfristigen Komponenten mit einjähriger Bemessungsgrundlage und langfristigen Komponenten mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage. Daneben bestehen Versorgungszusagen, die unter anderem von der Höhe des Eigenbeitrags abhängen, den das jeweilige Vorstandsmitglied durch Entgeltumwandlung variabler Vergütungsanteile erbringt, und daher ebenfalls variabel ausgestaltet sind.

2. Feste Vergütungskomponenten

a) Feste Jahresvergütung

Die feste Jahresvergütung ist eine auf das Geschäftsjahr bezogene Barvergütung, die sich insbesondere an dem Aufgaben- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert. Die feste Jahresvergütung wird in zwölf Monatsraten ausgezahlt. Bei einem unterjährigen Ein- oder Austritt des Vorstandsmitglieds wird das Festgehalt anteilig gezahlt.

b) Nebenleistungen

Darüber hinaus wird den Vorstandsmitgliedern als Nebenleistung jeweils ein Dienstwagen zur Verfügung gestellt, der auch privat genutzt werden kann, sowie eine Unfallversicherung zugunsten der Vorstandsmitglieder abgeschlossen. Überdies unterhält die Gesellschaft eine zugunsten der Vorstandsmitglieder abgeschlossene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung). Die entsprechenden Versicherungsprämien haben keinen Vergütungscharakter und werden daher nicht als Vergütung erfasst.

Für Vorstandsmitglieder mit Wohnsitz außerhalb Deutschlands können ferner jeweils die Kosten für Heimflüge und doppelte Haushaltsführung sowie Nebenkosten hierfür jeweils bis zum Ausscheiden als Mitglied des Vorstands übernommen werden.

3. Variable erfolgsabhängige Vergütungskomponenten

a) Kurzfristige variable Vergütung mit einjähriger Bemessungsgrundlage

Zusätzlich zu den festen Vergütungsbestandteilen haben alle Vorstandsmitglieder Anspruch auf eine kurzfristige variable Vergütung mit einjähriger Bemessungsgrundlage.

Zielparameter

Die kurzfristige variable Vergütung mit einjähriger Bemessungsgrundlage besteht derzeit aus vier Einzelkomponenten, die sich auf die drei finanziellen Teilziele Durchschnitt aus Umsatz und Auftragseingang, underlying EBITDA, dynamischer Verschuldungsgrad sowie auf das nicht-finanzielle Teilziel Mitarbeitermotivation beziehen.

Die finanziellen Zielparameter stellen wesentliche Steuerungselemente für profitables Wachstum sowie eine nachhaltige und langfristige Steigerung des Unternehmenswerts dar und dienen so der Umsetzung der übergeordneten strategischen Zielsetzung des Unternehmens. Der Aufsichtsrat hat überdies den nicht-finanziellen Zielparameter Mitarbeitermotivation gewählt, da dieser ein Indikator für nachhaltige Mitarbeiterbindung ist, die für die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens auf dem Arbeitsmarkt von wesentlicher Bedeutung ist und damit ebenfalls auf die langfristige, erfolgreiche Weiterentwicklung von Sartorius einzahlt. Der Zielparameter Mitarbeitermotivation hat den in den Vorjahren verwendeten Zielparameter Employee Net Promoter Score (ENPS) abgelöst, da sich dieser seit seiner Einführung als eine besonders sensitive Messgröße mit nur bedingter Aussagekraft gezeigt hat. Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass die Mitarbeitermotivation als alternativer Messparameter das Mitarbeiterengagement angemessen abbildet. Der Zielparameter Mitarbeitermotivation wird derzeit zweimal pro Jahr im Rahmen konzernweiter Mitarbeiterbefragungen erhoben.

Messung der Zielerreichung und Auszahlung

Der Aufsichtsrat hat für jeden Zielparameter eine Formel bestimmt, anhand derer in Abhängigkeit vom Zielerreichungsgrad die Auszahlungshöhe der zugehörigen Einzelkomponente ermittelt wird. Dabei legt der Aufsichtsrat auch jeweils (i) eine Mindestzielerreichung fest, bei deren Unterschreitung die Auszahlung null beträgt, und (ii) eine maximale Zielerreichung, bei deren Überschreitung die Auszahlungshöhe nicht mehr zunimmt. Damit ist der Auszahlungsbetrag für jedes Teilziel auf einen maximalen Prozentsatz des individuellen Zielbetrags begrenzt (Cap). Dieser Cap liegt derzeit für alle Teilziele bei 150 %.

Für jede Einzelkomponente der kurzfristigen variablen Vergütung mit einjähriger Bemessungsgrundlage wird vom Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahres ein individueller Zielbetrag für jedes Vorstandsmitglied festgelegt, auf dessen Basis der konkrete Auszahlungsbetrag anhand der für das betreffende Geschäftsjahr festgestellten Zielerreichung ermittelt wird. Die Ziele sind für die einzelnen Vorstandsmitglieder gemäß ihrem Verantwortungsbereich gewichtet und beziehen sich auf die Sparten beziehungsweise den Konzern.

Der Zielwert der finanziellen Teilziele wird vom Aufsichtsrat aus dem genehmigten Jahresbudget für das betreffende Geschäftsjahr abgeleitet und der Zielerreichungsgrad durch Vergleich mit dem Ist-Ergebnis bestimmt, welches sich aus dem geprüften und gebilligten Konzernabschluss der Gesellschaft für das betreffende Geschäftsjahr ergibt. Bei den nichtfinanziellen Zielparametern bestimmt sich der Zielerreichungsgrad durch Vergleich der vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwerte mit den betreffenden Ist-Ergebnissen. Der Aufsichtsrat stellt die Vergleichbarkeit der Istwerte mit den Zielwerten sicher, indem nicht in der operativen Planung enthaltene Sachverhalte berücksichtigt werden. Im Geschäftsjahr 2025 waren dies im Wesentlichen solche im Zusammenhang mit der im Juli 2025 erfolgten Akquisition von MATTEK.

Die jährliche kurzfristige variable Vergütung wird in dem auf die Gewährung folgenden Geschäftsjahr abgerechnet und ausgezahlt. Bei einem unterjährigen Ein- oder Austritt wird die kurzfristige variable Vergütung anteilig ermittelt und festgelegt.

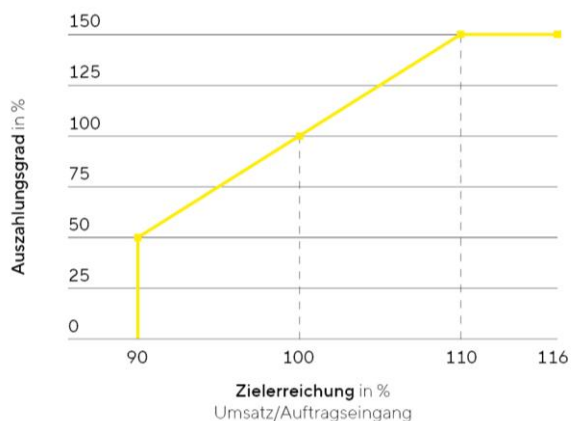
Für die Vorstandsmitglieder sind innerhalb der kurzfristigen variablen Vergütung die Teilziele wie folgt gewichtet:

Teilziel	Vorstandsvorsitzender Finanzvorstand	Vorstandsmitglieder mit Spartenverantwortung
bezogen auf den Konzern		
Durchschnitt aus Umsatz Auftragseingang	40 %	10 %
Underlying EBITDA	40 %	10 %
dynamischer Verschuldungsgrad	10 %	10 %
Mitarbeitermotivation	10 %	3 %
bezogen auf die jeweilige Sparte		
Durchschnitt aus Umsatz Auftragseingang	--	30 %
Underlying EBITDA	--	30 %
Mitarbeitermotivation	--	7 %

Teilziel „Durchschnitt aus Umsatz | Auftragseingang“

Das Teilziel „Durchschnitt aus Umsatz | Auftragseingang“ stellt eine wesentliche Wachstumskennziffer dar. Der Zielwert wird aus dem Budget abgeleitet und vom Aufsichtsrat für den Konzern und die Sparten festgelegt. Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn der Ist-Wert des Durchschnitts aus Umsatz | Auftragseingang diesem Zielwert entspricht. Die Mindestzielerreichung liegt bei 90 % des Zielwertes und der Cap bei 110 % des Zielwertes. Wird der Zielwert in Höhe von 90 % erreicht, liegt der Auszahlungsbetrag bei 50 % des zugehörigen individuellen Zielbetrags; für eine Zielerreichung unter 90 % erfolgt für dieses Teilziel keine Auszahlung. Wird der Zielwert in Höhe von 110 % erreicht, wird ein Betrag in Höhe von 150 % des zugehörigen individuellen Zielbetrags ausgezahlt; eine darüber hinausgehende Zielerreichung erhöht den Auszahlungsbetrag nicht weiter. Zwischenwerte werden linear interpoliert. Die Messung der Zielerreichung erfolgt auf Grundlage der nach dem maßgeblichen geprüften und gebilligten Konzernabschluss der Gesellschaft erzielten währungsbereinigten Ist-Werte für Umsatz und Auftragseingang. Für das Geschäftsjahr 2025 betrug der Zielwert für den Konzern 3.480 Mio. €. In der Sparte Bioprocess Solutions lag der Zielwert bei 2.775 Mio. € und in der Sparte Lab Products & Services bei 705 Mio. €.

Umsatz | Auftragseingang



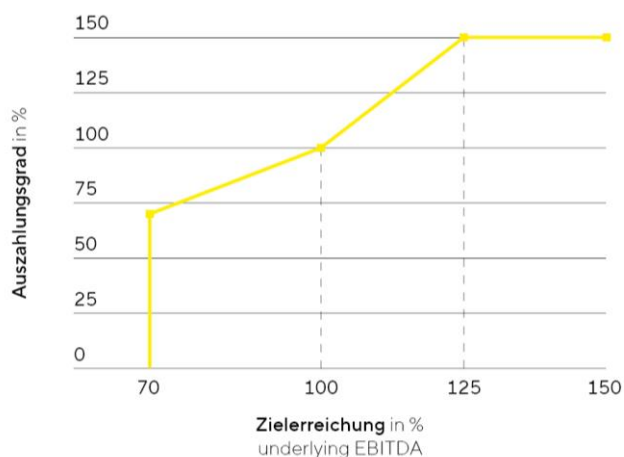
Aufgrund der Geschäftsentwicklung im Jahr 2025 wurden im Konzern sowie in den beiden Sparten Bioprocess und Lab Products & Services für das Teilziel „Durchschnitt aus Umsatz | Auftragseingang“ Beträge erreicht, die über 90 % des Zielwertes lagen. Im Konzern lag die Zielerreichung bei 104,37 % des Zielwertes, was

zu einem Auszahlungsgrad von 121,9 % für den Vorstandsvorsitzenden und den Finanzvorstand führte. In der Sparte Bioprocess Solutions lag die Zielerreichung bei 106,25 % des Zielwertes, was einem Auszahlungsgrad von 131,3 % entspricht und in der Sparte Lab Products & Services bei 96,96 %, was einem Auszahlungsgrad von 84,8 % entspricht.

Teilziel „underlying EBITDA“

Das Teilziel „underlying EBITDA“ ist eine zentrale Ertragskennziffer des Konzerns, mit welcher die operative Entwicklung des Konzerns auch international vergleichbar dargestellt werden kann. Das underlying EBITDA stellt das um Sondereffekte bereinigte Ergebnis vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen und Amortisation dar. Der Zielwert wird aus dem Budget abgeleitet und vom Aufsichtsrat für den Konzern bzw. die jeweilige Sparte festgelegt. Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn der erreichte Ist-Wert des underlying EBITDA dem festgelegten Zielwert entspricht. Die Mindestzielerreichung liegt bei 70 % des Zielwertes und der Cap bei 125 % des Zielwertes. Der Auszahlungsgrad erfolgt nichtlinear zum Grad der Zielerreichung, d.h. bei einer Zielerreichung von 70 % erfolgt eine Auszahlung in Höhe von 70 % des zugehörigen individuellen Zielbetrags und bei einer Zielerreichung von 125 % erfolgt eine Auszahlung in Höhe von 150 % des zugehörigen individuellen Zielbetrags. Liegt die Zielerreichung unter 70 %, erfolgt für dieses Teilziel keine Auszahlung; eine Zielerreichung über 125 % erhöht den Auszahlungsbetrag dagegen nicht weiter. Die Messung der Zielerreichung erfolgt auf Grundlage des nach dem maßgeblichen geprüften und gebilligten Konzernabschlusses der Gesellschaft erzielten Ist-Werts für das underlying EBITDA unter Berücksichtigung aktueller Wechselkurse. Der Zielwert im Geschäftsjahr 2025 betrug für den Konzern 1.030 Mio. €. In der Sparte Bioprocess Solutions lag der Zielwert bei 874 Mio. € und in der Sparte Lab Products & Services bei 156 Mio. €.

Underlying EBITDA



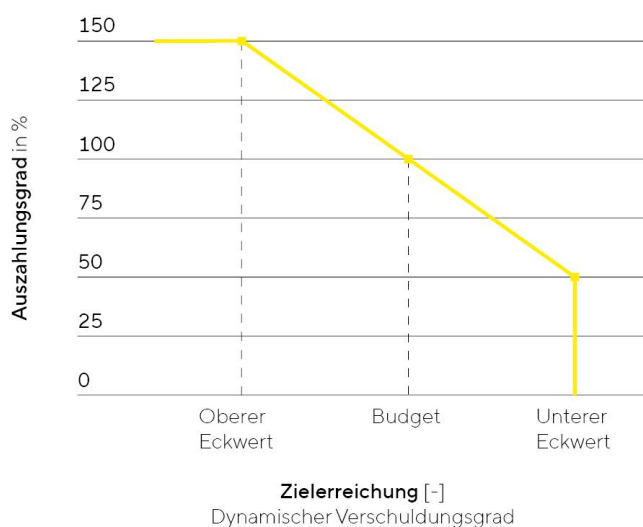
Im Geschäftsjahr 2025 lag die Zielerreichung für das Teilziel „underlying EBITDA“ im Konzern bei 101,98 %, in der Sparte Bioprocess Solutions bei 103,77 % und in der Sparte Lab Products & Services bei 92,01 % des jeweiligen Zielwertes, die sich in Auszahlungsgrade von 104,0 % für den Konzern, 107,5 % für die Sparte Bioprocess Solutions und 92,0 % für die Sparte Lab Products & Services übersetzen und entsprechend der jeweiligen Gewichtung der Teilziele an die Vorstandsmitglieder ausgezahlt werden.

Teilziel „dynamischer Verschuldungsgrad“

Das Teilziel „dynamischer Verschuldungsgrad“ stellt in Bezug auf die Fremdfinanzierungspotenziale des Konzerns eine zentrale Größe dar. Er berechnet sich als Quotient aus Nettoverschuldung und underlying EBITDA. Der Zielwert wird aus dem Budget abgeleitet und vom Aufsichtsrat für den Konzern festgelegt. Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn der tatsächlich erreichte Wert des dynamischen Verschuldungsgrads dem festgelegten Zielwert entspricht. Der Auszahlungsgrad liegt dabei zwischen 50 % und 150 % des zugehörigen Zielbetrags. Wird der Zielwert für den dynamischen Verschuldungsgrad erreicht, liegt der Auszahlungsgrad bei

100 %. Liegt der dynamische Verschuldungsgrad über dem Zielwert, verringert sich der Auszahlungsgrad proportional bis auf 50 % bei Erreichen des vom Aufsichtsrat festgelegten Höchstbetrags für den dynamischen Verschuldungsgrad; liegt der dynamische Verschuldungsgrad über diesem Höchstwert, erfolgt keine Auszahlung für dieses Teilziel. Liegt der dynamische Verschuldungsgrad dagegen unterhalb des Zielwertes, erhöht sich der Auszahlungsgrad auf höchstens 150 % (Cap), wobei sich der zugehörige Wert des dynamischen Verschuldungsgrads dabei rechnerisch aus dem vom Aufsichtsrat festgelegten Höchst- und Zielwert für den dynamischen Verschuldungsgrad linear proportional ableitet. Die Messung der Zielerreichung erfolgt auf Grundlage des nach dem maßgeblichen geprüften und gebilligten Konzernabschlusses der Gesellschaft erzielten Ist-Werts für den dynamischen Verschuldungsgrad unter Berücksichtigung aktueller Wechselkurse sowie von Zahlungszuflüssen und Zahlungsabflüssen aus strategischen (Kapital-)Maßnahmen, wie z.B. Akquisitionen, soweit sie nicht Bestandteil des Zielwertes sind. Im Geschäftsjahr 2025 betrug der Zielwert 3,54.

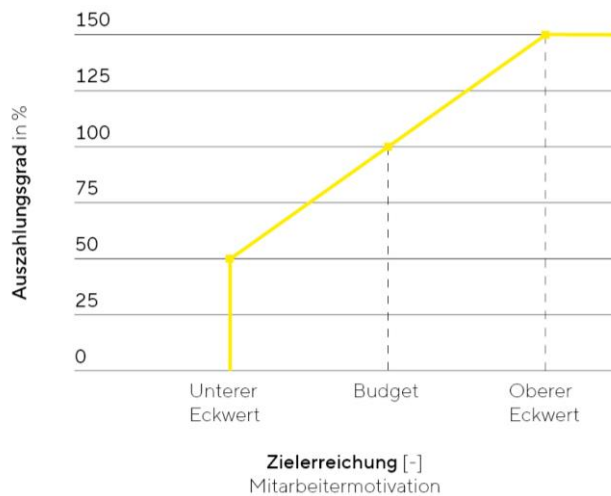
Dynamischer Verschuldungsgrad



Im Geschäftsjahr 2025 lag die Zielerreichung für das Teilziel „dynamischer Verschuldungsgrad“ bei 95 % was zur entsprechenden Auszahlung für dieses Teilziel führt.

Teilziel „Mitarbeitermotivation“

Das Teilziel „Mitarbeitermotivation“ bezieht sich auf die nichtfinanzielle Komponente Mitarbeiterzufriedenheit. Es lässt sich unter Berücksichtigung der doppelten Materialitätsanalyse gemäß CSRD dem ESRS-Themengebiet Unternehmensführung zuordnen. Weitere Informationen zum Beispiel zu Konzepten und Maßnahmen sind in der Nachhaltigkeitserklärung zu finden. Der Zielwert wird vom Aufsichtsrat für den Konzern bzw. die jeweilige Sparte festgelegt. Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn der erreichte Durchschnittswert der Mitarbeitermotivation der zwei Erhebungen dem vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwert entspricht. Der Auszahlungsgrad liegt dabei zwischen 50 % und 150 % des zugehörigen Zielbetrags. Wird der Zielwert für die Mitarbeitermotivation erreicht, liegt der Auszahlungsgrad bei 100 %. Liegt der Wert der Mitarbeitermotivation unter dem Zielwert, verringert sich der Auszahlungsgrad proportional bis auf 50 % bei Erreichen des vom Aufsichtsrat festgelegten Mindestwertes. Liegt der Wert der Mitarbeitermotivation unter dem vom Aufsichtsrat festgelegten Mindestwert, erfolgt keine Auszahlung für dieses Teilziel. Liegt die Mitarbeitermotivation dagegen oberhalb des Zielwertes, erhöht sich der Auszahlungsgrad proportional auf höchstens 150 % (Cap). Die Messung der Zielerreichung erfolgt auf Grundlage des erzielten Ist-Werts. Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2025 einen Zielwert von 4,0 festgelegt.

Mitarbeitermotivation

Im Geschäftsjahr 2025 lag die Zielerreichung für das Teilziel „Mitarbeitermotivation“ bei 94,0% des Zielwerts für den Konzern, 91,0% für die Sparte Bioprocess Solutions und 100 % für die Sparte Lab Products & Services, was zur entsprechenden Auszahlung dieses Teilziels führt.

Der Gesamtauszahlungsgrad für die kurzfristige variable Vergütung beträgt unter Berücksichtigung der Gewichtung der Teilziele 109,30% der Zielvergütung für den Vorstandsvorsitzenden und den Finanzvorstand, 112,90% der Zielvergütung für den Spartenvorstand Bioprocess Solutions und 94,90% der Zielvergütung für den Spartenvorstand Lab Products & Services.

b) Langfristige variable Vergütungsbestandteile

Die langfristigen variablen Vergütungsbestandteile bestanden im Berichtsjahr bei allen Vorstandsmitgliedern mit Ausnahme des neuen Vorstandsvorsitzenden, Herrn Dr. Michael Grosse, aus den folgenden drei Einzelkomponenten: Jede Einzelkomponente bezieht sich in einem jeweils vierjährigen Bemessungszeitraum auf die Entwicklung des Konzernjahresüberschusses, auf die Reduktion der CO₂-äquivalenten Emissionsintensität und auf die Kursentwicklung der Vorzugsaktie der Sartorius AG. Damit sind auch die langfristigen variablen Vergütungsbestandteile an Zielparametern ausgerichtet, die profitables Wachstum und eine nachhaltige und langfristige Steigerung des Unternehmenswerts bzw. die Erreichung von aus der Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens abgeleiteten Klimazielen messen, und dienen so der Umsetzung der übergeordneten strategischen Zielsetzung des Unternehmens.

Die vorgenannten langfristigen variablen Vergütungsbestandteile sind wie folgt gewichtet: jeweils zu 25% Konzernjahresüberschuss und Reduktion der CO₂-äquivalenten Emissionsintensität und 50% Aktienkursentwicklung der Vorzugsaktie (Phantom Stock Plan). Für jede der nicht-aktienbasierten Einzelkomponenten der langfristigen variablen Vergütung wird ein separater individueller Zielbetrag für jedes Vorstandsmitglied festgelegt, auf dessen Basis jeweils anhand der für die betreffenden Geschäftsjahre festgestellten Zielerreichung der zugehörigen Ziele der konkrete Auszahlungsbetrag ermittelt wird.

Allen Vorstandsmitgliedern wurde als weitere langfristige variable Vergütungskomponente zusätzlich eine Aktienvergütung gewährt. Auch durch die Aktienvergütung und die dadurch vermittelte Teilnahme an der Kursentwicklung der Aktien der Gesellschaft wird die langfristige Steigerung des Unternehmenswerts als übergeordnete strategische Zielsetzung des Unternehmens gefördert. Die jeweiligen langfristigen variablen Vergütungsbestandteile stellen zusammen für jedes Vorstandsmitglied grundsätzlich den überwiegenden Teil der variablen Vergütungsbestandteile dar.

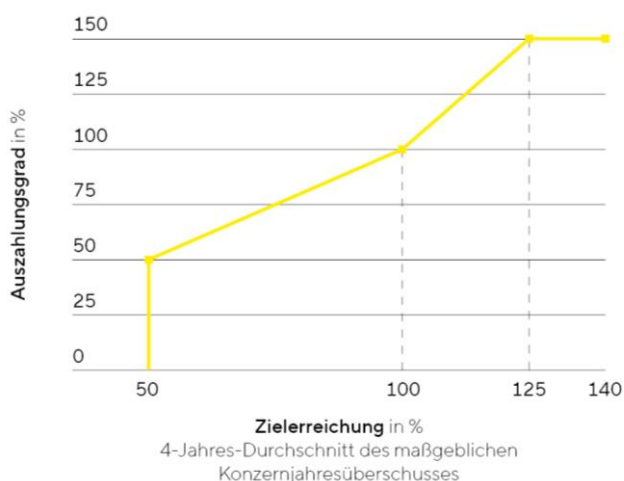
Die Komponenten Konzernjahresüberschuss und Reduktion der CO₂-äquivalenten Emissionsintensität sind mit jeweils 25 % innerhalb der langfristigen variablen Vergütung gewichtet. Die Komponente Kursentwicklung der Vorzugsaktie ist demgegenüber mit 50 % innerhalb der langfristigen variablen Vergütung gewichtet. Somit stellt der aktienbasierte Teil der variablen Vergütungen in Abweichung von der Empfehlung G.10 Satz 1 des DCGK grundsätzlich nicht den überwiegenden Teil der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder dar. Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass auch mit der derzeitigen Gewichtung eine Anreizstruktur erreicht wird, die auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist. Im Falle des bisherigen Vorstandsvorsitzenden, Herrn Dr. Joachim Kreuzburg, dessen Bestellung zum 30. Juni 2025 endete, ist die variable Vergütung im Hinblick auf die zusätzlich gewährte Aktienkomponente allerdings in Übereinstimmung mit dieser Empfehlung überwiegend aktienbasiert ausgestaltet.

Konzernjahresüberschuss

Die Einzelkomponente, bezogen auf den Konzernjahresüberschuss, hat einen Bemessungszeitraum von vier aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren und beginnt mit dem Geschäftsjahr der Zuteilung der betreffenden Tranche. Die Zuteilung einer neuen Tranche erfolgt rollierend für jedes Geschäftsjahr. Der Auszahlungsbetrag für die jeweilige Tranche richtet sich nach der Gesamtzielerreichung für den zugehörigen Bemessungszeitraum, die dem Durchschnitt der Zielerreichung für jedes der vier Geschäftsjahre des betreffenden Bemessungszeitraums entspricht. Der Aufsichtsrat legt jährlich für jedes Geschäftsjahr ein Ziel für den Konzernjahresüberschuss in Euro fest. Zur Ermittlung der Zielerreichung für ein Geschäftsjahr wird der im maßgeblichen geprüften und gebilligten Konzernabschluss der Gesellschaft ausgewiesene Konzernjahresüberschuss exklusive Amortisation (Abschreibungen auf immaterielle Vermögenswerte aus Unternehmenszusammenschlüssen gem. IFRS 3) mit dem vom Aufsichtsrat jeweils festgelegten Ziel verglichen. Im Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat bei dieser Komponente zur Objektivierung der Berechnung aus in der Planung nicht berücksichtigten Bewertungseffekten aus bedingten Gegenleistungen bereinigt.

Die Auszahlungshöhe wird anhand des individuellen Zielbetrags und der vom Aufsichtsrat festgelegten Formel bestimmt. Sie sieht (i) eine Mindestzielerreichung von 50 % vor, bei deren Unterschreitung die Auszahlung null beträgt, und (ii) eine maximale Zielerreichung, bei deren Überschreitung die Auszahlungshöhe nicht mehr zunimmt. Damit ist der Auszahlungsbetrag jeweils auf einen maximalen Prozentsatz des individuellen Zielbetrags begrenzt (Cap). Dieser Cap liegt derzeit einheitlich bei 120 % und wird bei einem Zielerreichungsgrad von 120 % erreicht. Das Vergütungssystem sieht vor, dass für Tranchen, die ab dem Geschäftsjahr 2025 beginnen, der Cap bei 150 % liegt, welcher bei einem Zielerreichungsgrad von 125 % zum Tragen kommt. Die Auszahlung dieser Vergütungskomponente erfolgt grundsätzlich nach Ablauf des vierten Geschäftsjahres des Bemessungszeitraums für die betreffende Tranche.

Maßgeblicher Konzernjahresüberschuss



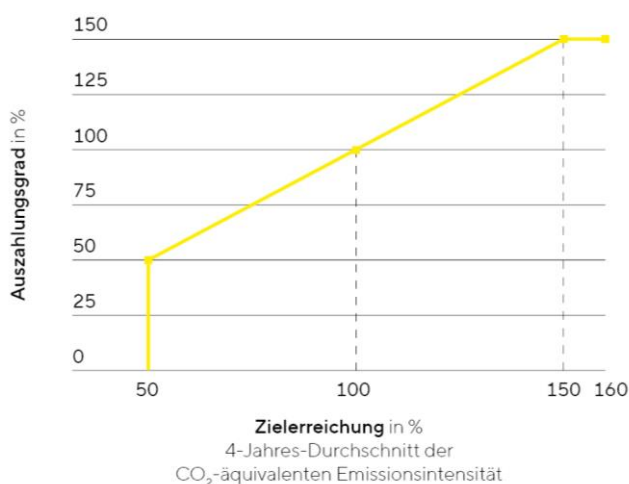
Für das Geschäftsjahr 2025 war die Tranche des Jahres 2022 fällig. Die Zielerreichung lag bei 72,5%. Die Zielerreichung für den 2025 beginnenden Mehrjahreszeitraum kann erst mit Vorliegen des geprüften und gebilligten Konzernabschlusses für das Jahr 2028 ermittelt werden.

Reduktion CO₂-äquivalenten Emissionsintensität

Die Einzelkomponente bezogen auf die Reduktion der CO₂-äquivalenten Emissionsintensität hat einen Bemessungszeitraum von vier Geschäftsjahren und beginnt mit dem Geschäftsjahr der Zuteilung der betreffenden Tranche. Die Zuteilung einer neuen Tranche erfolgt rollierend für jedes Geschäftsjahr der Bestellungszeit. Der Auszahlungsbetrag für die jeweilige Tranche richtet sich nach dem individuellen Zielbetrag und der Zielerreichung für den zugehörigen Bemessungszeitraum. Der Aufsichtsrat legt für jede Tranche einen Zielwert für die Reduktion der CO₂-äquivalenten Emissionsintensität während des Bemessungszeitraums fest. Grundlage dafür sind der jeweilige Zielwert der Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens, der sich aus der geprüften nichtfinanziellen Konzernenerklärung bzw. Nachhaltigkeitsberichterstattung für das Vorjahr ergibt. Dieser ist derzeit 10 % pro Geschäftsjahr. Zur Ermittlung der Zielerreichung wird als Endwert der in der geprüften nichtfinanziellen Konzernenerklärung ausgewiesene Ist-Wert der CO₂-Emissionsintensität zugrunde gelegt, der im jeweils letzten Geschäftsjahr des vierjährigen Bemessungszeitraums der jeweiligen Tranche erreicht wurde. Dabei werden Fortschritte in der verfügbaren Datenqualität berücksichtigt, indem Korrekturen von Basisfehlern und Erfassungsungenauigkeiten vorgenommen werden.

Die Auszahlungshöhe wird anhand des individuellen Zielbetrags und der vom Aufsichtsrat festgelegten Formel bestimmt. Sie sieht (i) eine Mindestzielerreichung von 50 % vor, bei deren Unterschreitung die Auszahlung null beträgt, und (ii) eine maximale Zielerreichung, bei deren Überschreitung die Auszahlungshöhe nicht mehr zunimmt. Damit ist der Auszahlungsbetrag jeweils auf einen maximalen Prozentsatz des individuellen Zielbetrags begrenzt (Cap). Dieser Cap liegt bei 120 % und wird bei einem Zielerreichungsgrad von 120 % erreicht. Das Vergütungssystem sieht vor, dass für Tranchen, die ab dem Geschäftsjahr 2025 beginnen, der Cap bei 150 % Zielerreichungsgrad liegt. Die Auszahlung dieser Vergütungskomponente erfolgt nach Ablauf des vierten Geschäftsjahres des Bemessungszeitraums für die betreffende Tranche.

CO₂-Emissionsintensität



Die Zielerreichung für die erste Tranche, dieser im Jahr 2022 eingeführten Komponente, liegt bei 65,1%. Die Zielerreichung für den in 2025 beginnenden Mehrjahreszeitraum kann erst mit Vorliegen des geprüften und gebilligten Konzernabschlusses für das Jahr 2028 ermittelt werden.

Der Aufsichtsrat hat im Dezember 2025 beschlossen, diese Komponente anhand der überarbeiteten Klimastrategie im Rahmen des bestehenden Vergütungssystems nachzuschärfen. Ab dem Jahr 2026 werden die

Tranchen für diese Komponente an den neuen Klimazielen orientiert, die gemäß des öffentlich anerkannten Rahmenwerks der Science Based Targets Initiative (SBTi) aufgestellt wurden. Hiernach wird diese Komponente zukünftig in zwei Teilziele aufgeteilt, in ein absolutes Ziel der CO₂-Reduktion für Scope 1- und Scope 2-Emissionen in Tonnen CO₂, das innerhalb der Komponente mit 2/3 gewichtet wird und ein Ziel der Reduktion der CO₂-äquivalenten Emissionsintensität bezogen auf die Wertschöpfung, das innerhalb dieser Komponente zu 1/3 gewichtet wird.

Kursentwicklung der Vorzugsaktie (Phantom Stock-Plan)

Als dritte Einzelkomponente der langfristigen variablen Vergütung erhalten die Vorstandsmitglieder, mit Ausnahme des neuen Vorstandsvorsitzenden Dr. Michael Grosse, virtuelle Aktien, sog. Phantom Stocks. Mit der Ausgabe von Phantom Stocks werden die Vorstandsmitglieder so gestellt, als ob sie Inhaber einer bestimmten Anzahl von Vorzugsaktien der Sartorius AG wären, ohne jedoch dividendenberechtigt zu sein. Die Wertentwicklung dieser Phantom Stocks ist an die Kursentwicklung der Vorzugsaktie der Gesellschaft gekoppelt. Dabei werden sowohl Kursgewinne als auch Kursverluste berücksichtigt. Zu einem späteren Zeitpunkt werden die Phantom Stocks anhand des aktuellen Aktienkurses bewertet und ihr Gegenwert in bar ausbezahlt, sofern die Bedingungen dafür vorliegen. Die Phantom Stocks sind nicht handelbar und beinhalten kein Aktienbezugsrecht.

Der Phantom Stock-Plan sieht vor, dass das jeweilige Vorstandsmitglied am Anfang eines jeden Geschäftsjahres Phantom Stocks im Wert eines vereinbarten Geldbetrags zugeschrieben bekommt. Die Auszahlung der Phantom Stocks kann für jede Jahrestranche nur insgesamt und jeweils frühestens nach vier Jahren und spätestens nach acht Jahren verlangt werden. Bei unterjährigem Beginn der Bestellungszeit erfolgt die Zuteilung (ggf. zeitanteilig) rückwirkend zum Beginn des Geschäftsjahres.

Ein Auszahlungsanspruch besteht nur, wenn der Aktienkurs zum Zeitpunkt der Auszahlung gegenüber dem Zeitpunkt der Zuteilung der Phantom Stocks eine Mindestwertsteigerung von 7,5% pro Jahr oder eine bessere Wertentwicklung als der TecDAX als Vergleichsindex erzielt hat. Darüber hinaus muss der Wert der Phantom Stocks mindestens 50% des Zuteilungswertes betragen. Eine nachträgliche Veränderung der Vergleichsparameter schließt der Phantom Stock-Plan aus.

Maßgeblich für die Zuteilung der Phantom Stocks sowie für deren spätere Auszahlung ist der Mittelwert der durchschnittlichen Aktienkurse der Vorzugsaktie der Sartorius AG in der Schlussauktion des XETRA-Handels an der Frankfurter Wertpapierbörse (oder eines entsprechenden Nachfolge-Handelssystems) der letzten 20 Börsenhandelstage des Vorjahres (im Falle der Zuteilung) bzw. vor dem Zeitpunkt des Auszahlungsbegehrens (im Falle der Auszahlung). Dies dient dem Ausgleich kurzfristiger Kursschwankungen.

Die Auszahlung erfolgt maximal zu einem Abrechnungskurs in Höhe des 2,5-fachen Aktienkurses zum Zeitpunkt der Zuteilung der Phantom Stocks (Cap), jeweils bezogen auf die einzelne Jahrestranche.

Es besteht nach den derzeitigen Planbedingungen eine Ausübungssperre von jeweils vier Wochen vor der voraussichtlichen Bekanntgabe von Quartalergebnissen bzw. 30 Kalendertagen vor der voraussichtlichen Bekanntgabe von Halbjahresergebnissen und vorläufigen Jahresergebnissen sowie von 20 Börsenhandelstagen nach tatsächlich erfolgter Veröffentlichung von Quartalergebnissen und der vorläufigen Jahresergebnisse. Mit den hierdurch eingegrenzten Auszahlungsfenstern soll sichergestellt werden, dass eine Ausübung nur in Zeiträumen erfolgt, in denen die jeweils jüngsten Geschäftsergebnisse bereits im Kapitalmarkt verarbeitet sind und die turnusmäßige Veröffentlichung weiterer Geschäftsergebnisse noch ausreichend weit in der Zukunft liegt. Eine vorzeitige Auszahlung der Tranchen ist nicht vorgesehen.

Der Zuteilungskurs für diese Vergütungskomponente beträgt für das Jahr 2025 219,41€. Die Zielerreichung für dieses Teilziel wird im Vergütungsbericht nach Erdienung bzw. Ausübung durch die Vorstandsmitglieder berichtet, also zwischen 2029 und 2033.

Der Aufsichtsrat hat mit dem Vergütungssystem 2025 diese Komponente für die Zukunft, also für die Bestellung von Vorstandsmitgliedern bzw. den Abschluss von Vorstandsverträgen nach dem 1. Januar 2025, abgeschafft. Unter diese Regelung fiel der Beginn der Bestellung des Vorstandsvorsitzenden Dr. Michael Grosse zum 1. Juli 2025.

Aktienvergütung

Den Vorstandsmitgliedern wird zusätzlich eine Vergütung in Form von Aktien der Gesellschaft gewährt, die einer mindestens vierjährigen Haltefrist ab Beginn der jeweiligen Bestellungszeit unterliegen. Für Zwecke der Aktienvergütung wird vom Aufsichtsrat für die jeweilige Bestellungszeit ein Gesamtzuteilungswert festgelegt, der anhand des aktuellen Börsenkurses der betreffenden Aktiengattung zum Zeitpunkt der Zusage in eine entsprechende Anzahl von Aktien umgerechnet wird. Die betreffenden Aktien werden sodann zu Beginn der Bestellungszeit sämtlich auf den Begünstigten übertragen, dürfen aber vom Begünstigten nicht vor Ablauf der Haltefrist veräußert werden. Für den Fall eines vorzeitigen Ausscheidens des Begünstigten aus dem Vorstand kann ferner vorgesehen werden, dass die gewährten Aktien, abhängig vom Zeitpunkt des Ausscheidens, ganz oder teilweise verfallen und vom Begünstigten an die Gesellschaft zurück zu übertragen sind.

Dr. Alexandra Gatzemeyer und Dr. René Fáber wurden zum 1. Januar 2024 Aktienvergütungen in Form von Aktien der Gesellschaft übertragen. Dr. Alexandra Gatzemeyer wurden 1.496 Stammaktien zu einem Ausübungspreis von 234,00 € und 1.186 Vorzugsaktien zu einem Ausübungspreis von 295,10 € für eine Laufzeit von zwei Jahren und vier Monaten zugesagt. Für die Aktien besteht eine Haltefrist bis 31. Dezember 2027. Im Zuge ihrer Vertragsverlängerung wurden Frau Dr. Gatzemeyer im Geschäftsjahr 2025 4.268 Stammaktien zu einem Ausübungspreis von 192,20 € und 5.203 Vorzugsaktien zu einem Ausübungspreis von 234,30 € zugesagt, die am 1. Mai 2026 übertragen werden. Dr. René Fáber wurden 1.923 Stammaktien zu einem Ausübungspreis von 234,00 € und 1.525 Vorzugsaktien zu einem Ausübungspreis von 295,10 € für eine Vertragslaufzeit von drei Jahren zugesagt. Für die Aktien besteht eine Haltefrist bis 31. Dezember 2027.

Dr. Florian Funck wurden zum 1. April 2024 Aktienvergütungen in Form von Aktien der Gesellschaft übertragen, bestehend aus 1.500 Stammaktien zu einem Ausübungspreis von 300,00 € und 1.207 Vorzugsaktien zu einem Ausübungspreis von 372,70 € für eine Vertragslaufzeit von drei Jahren. Sollte Dr. Florian Funck das Unternehmen nach dem 31. August 2025 und vor dem 31. März 2027 auf eigenen Wunsch verlassen, so verfällt der Anspruch auf Aktienübertragung zur Hälfte. Die Aktien unterliegen einer Haltefrist von vier Jahren bis zum 31. März 2028.

Dr. Michael Grosse wurden zum 1. Juli 2025 Aktienvergütungen in Form von Aktien der Gesellschaft übertragen, bestehend aus 7.741 Stammaktien zu einem Ausübungspreis von 174,40 € und 6.353 Vorzugsaktien zu einem Ausübungspreis von 212,50 € für eine Vertragslaufzeit von drei Jahren. Sollte Dr. Michael Grosse das Unternehmen vor dem 31. Dezember 2026 auf eigenen Wunsch verlassen, so verfällt der Anspruch auf Aktienübertragung in voller Höhe; verlässt er das Unternehmen nach dem 1. Januar 2027 und vor dem 30. Juni 2028 auf eigenen Wunsch, so verfällt der Anspruch auf Aktienübertragung zur Hälfte. Die Aktien unterliegen einer Haltefrist von vier Jahren bis zum 30. Juni 2029.

4. Versorgungszusagen

Die Mitglieder des Vorstands erhalten grundsätzlich beitragsbezogene Versorgungszusagen bei der ersten Wiederbestellung. Auf Wunsch des betreffenden Vorstandsmitglieds schließt die Gesellschaft für die Dauer des Dienstverhältnisses eine entsprechende Rückdeckungsversicherung ab, auf welche die jeweiligen Versorgungsbeiträge eingezahlt werden. Der Versorgungsbeitrag besteht aus einem Basisbetrag von 14 % der jeweiligen jährlichen Festvergütung. Auf Wunsch kann das betreffende Vorstandsmitglied aus dem Bruttobetrag, der an das Vorstandsmitglied im betreffenden Geschäftsjahr als kurzfristige variable Vergütung und als langfristige auf den Konzernüberschuss entfallende variable Vergütung ausgezahlt wird, zusätzlich einen Anteil von 7% im Wege der Entgeltumwandlung als Eigenbeitrag einzahlen. Macht ein Vorstandsmitglied von

diesem Recht Gebrauch, leistet die Gesellschaft ihrerseits einen Zusatzbeitrag in gleicher Höhe (sog. Matching Contribution). Für Zwecke der Bestimmung der Ziel-Gesamtvergütung und des relativen Anteils der Versorgungszusagen an der Ziel-Gesamtvergütung wurde jeweils nur der von der Gesellschaft zu leistende Basisbetrag und die Matching Contribution berücksichtigt (auf Basis einer 100-Prozent-Zielerreichung der relevanten variablen Vergütungsbestandteile).

Die Versorgungsleistung kann entsprechend den Versicherungsbedingungen je nach Wahlrecht des Vorstandsmitglieds in Form von Ruhegeld als Rente oder Einmalzahlung für die Fälle Alter und Invalidität sowie in Form von Hinterbliebenengeld für Witwen und Waisen gewährt werden. Die Gesellschaft garantiert weder das eingezahlte Kapital noch eine jährliche Verzinsung.

Für Dr. Joachim Kreuzburg besteht darüber hinaus aus einer älteren Versorgungszusage zusätzlich eine leistungsorientierte Versorgungsleistung in Abhängigkeit vom Gehalt eines Bundesbeamten der Besoldungsgruppe 10 der Besoldungsordnung B des Bundesbesoldungsgesetzes. Die Versorgungsleistung wird über einen Zeitraum von 20 Jahren in Höhe von 5 % für jedes Jahr der Mitgliedschaft im Vorstand der Gesellschaft erdient; die zugesagten Versorgungsleistungen sind unter Berücksichtigung der bisherigen Dienstzeiten von Dr. Joachim Kreuzburg mit Ablauf des 31. Dezember 2021 vollständig erdient. Die Versorgungsleistung wird in Form von Ruhegeld für die Fälle Alter und Invalidität sowie in Form von Hinterbliebenengeld für Witwen und Waisen gewährt und entspricht der Höhe nach 70 % der entsprechenden Versorgungsleistung für die Besoldungsgruppe 10 der Besoldungsordnung B des Bundesbesoldungsgesetzes. Diese zusätzlichen Versorgungsleistungen werden bei der Bestimmung der Ziel-Gesamtvergütung von Dr. Joachim Kreuzburg und dem relativen Anteil der Versorgungszusage an der Ziel-Gesamtvergütung mit dem hierauf jeweils entfallenden Versorgungsaufwand berücksichtigt.

Für alle Versorgungszusagen ist die Vollendung des 65. Lebensjahres als reguläre Altersgrenze vorgesehen. Vorruhestandsregelungen bestehen, außer für den Fall der Invalidität, nicht.

5. Sonstige Vergütungskomponenten

Das Vergütungssystem sieht vor, dass der Aufsichtsrat bei außerordentlichen Leistungen eines Vorstandsmitglieds eine Sondervergütung nach billigem Ermessen gewähren kann. Hiervon wurde im Berichtsjahr kein Gebrauch gemacht.

II. Ziel-Gesamtvergütung; relativer Anteil fester und variabler Vergütungskomponenten

Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied eine konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest. Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe aller für die Gesamtvergütung maßgeblichen Vergütungsbestandteile zusammen. Bei den variablen Bestandteilen wird, soweit eine Zielmessung erfolgt, jeweils der Zielbetrag bei 100-Prozent-Zielerreichung zugrunde gelegt. Bei der gewährten Aktienvergütung wird im Sinne einer transparenten Nachvollziehbarkeit für Zwecke der Ziel-Gesamtvergütung der anteilig auf jedes Jahr der zugehörigen Vertragslaufzeit entfallende Zuteilungswert angesetzt. Bei den Versorgungszusagen wird ferner unterstellt, dass die Vorstandsmitglieder von ihrem Recht zur Entgeltumwandlung variabler Vergütungsbestandteile (auf Basis einer 100-Prozent-Zielerreichung) im maximal zugelassenen Umfang Gebrauch machen und die Gesellschaft daher auch einen entsprechenden Zusatzbeitrag als Matching Contribution leistet.

Beim bisherigen Vorstandsvorsitzenden, Dr. Joachim Kreuzburg, liegt der relative Anteil der festen Vergütungsbestandteile (festes Jahresgehalt und Nebenleistungen) bei rund 29 % und der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile insgesamt bei rund 63 % der Ziel-Gesamtvergütung. Dabei liegt der Anteil der kurzfristigen (Ziel-)Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung bei rund 17 % und der Anteil der langfristigen (Ziel-)Vergütung bei rund 45 % der Ziel-Gesamtvergütung. Der Anteil der Versorgungszusagen liegt beim Vorstandsvorsitzenden derzeit bei rund 9 % der Ziel-Gesamtvergütung.

Beim neuen Vorstandsvorsitzenden, Dr. Michael Grosse, liegt der relative Anteil der festen Vergütungsbestandteile (festes Jahresgehalt und Nebenleistungen) bei rund 35% und der Anteil der variablen Vergütungsbestandteile insgesamt bei rund 65 % der Ziel-Gesamtvergütung. Dabei liegt der Anteil der kurzfristigen (Ziel-)Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung bei rund 24 % und der Anteil der langfristigen (Ziel-)Vergütung bei rund 40 % der Ziel-Gesamtvergütung.

Bei den weiteren Vorstandsmitgliedern liegt der relative Anteil der festen Vergütungsbestandteile (festes Jahresgehalt und Nebenleistungen) jeweils zwischen rund 36% und 40% und der Anteil aller variablen Vergütungsbestandteile jeweils zwischen rund 57% und 60 % der Ziel-Gesamtvergütung. Dabei liegt der Anteil der kurzfristigen (Ziel-)Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung jeweils zwischen rund 24% und 25% und der Anteil der langfristigen (Ziel-)Vergütung zwischen rund 33% und 37% der jeweiligen Ziel-Gesamtvergütung. Der Anteil der Versorgungszusagen liegt derzeit bei 7% der Ziel-Gesamtvergütung.

Die festgelegten relativen Anteile der Vergütungsbestandteile entsprechen in ihrer jeweiligen Höhe den Vorgaben des maßgeblichen Vergütungssystems.

III. Rückforderung oder Reduzierung variabler Vergütung (Clawback und Malus)

Alle Vorstandsdienstverträge enthalten Bestimmungen, wonach die Gesellschaft gegen die betreffenden Vorstandsmitglieder einen Anspruch auf Rückzahlung ausgezahlter variabler Vergütung oder auf Reduzierung noch nicht ausgezahlter variabler Vergütung in den nachfolgenden dargestellten Fällen hat:

1. Performance Clawback

Liegt dem Anspruch auf Zahlung der jährlichen kurzfristigen variablen Vergütung und der Vergütung mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage bezogen auf die Einzelkomponente des Konzernjahresüberschusses ein testierter und gebilligter Konzernabschluss zugrunde, der objektiv fehlerhaft war und der daher nach den relevanten Rechnungslegungsvorschriften nachträglich korrigiert werden musste, und wäre unter Zugrundelegung des korrigierten testierten Konzernabschlusses kein oder ein geringerer Anspruch auf Zahlung variabler Vergütungsbestandteile entstanden, kann die Gesellschaft den entsprechenden Betrag der Überbezahlung von dem jeweiligen Vorstandsmitglied zurückfordern (Performance Clawback) oder, soweit eine Auszahlung noch nicht erfolgt ist, den Auszahlungsbetrag entsprechend reduzieren (Performance Malus).

2. Compliance Clawback

Wenn das Vorstandsmitglied grob fahrlässig oder vorsätzlich die Sorgfaltspflichten eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters nach § 93 Abs. 1 AktG verletzt, ist die Gesellschaft berechtigt, von dem jeweiligen Vorstandsmitglied die für den jeweiligen Bemessungszeitraum, in dem die Pflichtverletzung stattgefunden hat, die ausgezahlte jährliche kurzfristige variable Vergütung, die Vergütung mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage bezogen auf die Einzelkomponente des Konzernjahresüberschusses und die liquidierten Phantom Stocks ganz oder teilweise zurückzufordern (Compliance Clawback). Soweit die betreffende variable Vergütung noch nicht ausbezahlt wurde, ist die Gesellschaft unter den Voraussetzungen des vorstehenden Satzes auch berechtigt, diese vollständig oder in Teilen zu reduzieren (Compliance Malus).

Eine Pflicht zur Rückerstattung durch das Vorstandsmitglied besteht nicht, wenn seit der Auszahlung der jeweiligen variablen Vergütungsbestandteile bis zur Geltendmachung des Anspruchs mehr als drei Jahre vergangen sind. Der Einwand der Entreicherung gemäß § 818 Abs. 3 BGB ist ausgeschlossen. Die Geltendmachung von Schadensersatz nach § 93 AktG bleibt unberührt.

3. Ausübung

Im Geschäftsjahr 2025 lagen die Voraussetzungen für eine Rückforderung oder Reduzierung der Vergütung nach diesen Bestimmungen jeweils nicht vor. Entsprechend wurde hiervon kein Gebrauch gemacht.

IV. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

1. Laufzeiten und Voraussetzungen der Beendigung vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder werden für die Dauer der Bestellung abgeschlossen. Erstbestellungen erfolgen jeweils für höchstens drei Jahre, Verlängerungen der Bestellungszeit für bis zu fünf Jahre.

Die Laufzeiten der Dienstverträge der amtierenden Vorstandsmitglieder betragen derzeit:

- Dr. Michael Grosse: 30. Juni 2028
- Dr. René Fáber: 31. Dezember 2026
- Dr. Alexandra Gatzemeyer: 30. April 2026 (verlängert bis 30. April 2031)
- Dr. Florian Funck: 31. März 2027

Eine ordentliche Kündigung der Dienstverträge ist ausgeschlossen. Der Dienstvertrag kann daher nur einvernehmlich durch Aufhebungsvertrag oder durch außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund beendet werden. Eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund durch die Gesellschaft kann insbesondere auch im Falle eines Widerrufs der Bestellung eines Vorstandsmitglieds durch den Aufsichtsrat aus wichtigem Grund nach § 84 Abs. 3 AktG erfolgen. In diesem Fall gelten, sofern nicht zugleich ein wichtiger Grund für eine fristlose außerordentliche Kündigung nach § 626 BGB besteht, die gesetzlichen Kündigungsfristen gemäß § 622 BGB.

Im Zuge des Eintritts von Herrn Dr. Grosse als Vorstandsvorsitzender zum 1. Juli 2025 hat Herr Dr. Kreuzburg zum 30. Juni 2025 sein Mandat niederlegt, stand Sartorius aber bis zum Auslaufen seines Dienstvertrags am 10. November 2025 beratend zur Verfügung. Dabei hat er die in seinem bisherigen Dienstvertrag vereinbarten Vergütungsbestandteile weiter bezogen, wobei für 2025 keine Ausgabe virtueller Aktien nach dem Phantom Stock Plan mehr erfolgt ist, sondern eine wertgleiche Ausgleichszahlung geleistet wird. Ab dem 11. November 2025 bezieht Herr Dr. Kreuzburg eine Karenzentschädigung für das vereinbarte nachvertragliche Wettbewerbsverbot von 2 Jahren.

2. Entlassungsentschädigungen

Die Dienstverträge sehen vor, dass ein Vorstandsmitglied eine Abfindung für den Fall der außerordentlichen Kündigung des Anstellungsvertrags durch die Gesellschaft erhält, sofern das Vorstandsmitglied den Grund für die vorzeitige Beendigung nicht zu verantworten hat. Die Höhe der Abfindung beträgt maximal zwei Jahresvergütungen (inklusive variabler Bestandteile), höchstens jedoch die Höhe der Vergütung, die bis zum Vertragslaufzeitende zu zahlen wäre.

Ferner kann die Gesellschaft auch im Fall einer vorzeitigen einvernehmlichen Beendigung der Vorstandstätigkeit Abfindungsleistungen gewähren oder zusagen, deren Höhe wiederum auf maximal zwei Jahresvergütungen (inklusive variabler Bestandteile) begrenzt ist und die nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergütet.

3. Wettbewerbsverbot

Die Vorstandsmitgliederverträge sehen ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von bis zu zwei Jahren nach Beendigung des Anstellungsvertrags vor. Für den Fall, dass nicht auf das Wettbewerbsverbot verzichtet oder es aufgehoben wird, ist für die Dauer des Wettbewerbsverbots eine Karenzentschädigung in Höhe der Hälfte der zuletzt gewährten Bezüge von der Gesellschaft zu zahlen. Eine etwaige, im Zusammenhang mit der Beendigung des Anstellungsvertrags an das Vorstandsmitglied zu zahlende Abfindung ist gemäß der Empfehlung G.13 des DCGK vom 16. Dezember 2019 auf die Karenzentschädigung in voller Höhe anzurechnen.

V. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems

Die Vergütung wird vom Aufsichtsrat festgesetzt und von diesem regelmäßig überprüft. Der Präsidialausschuss des Aufsichtsrats bereitet die Entscheidung des Gesamtgremiums vor und unterbreitet entsprechende Vorschläge.

Dabei überprüft der Aufsichtsrat insbesondere auch die Angemessenheit der Vergütung im Vergleich zur Vorstandsvergütung innerhalb der Peer Group der Gesellschaft (horizontale Angemessenheit). Die Peer Group wird vom Aufsichtsrat bzw. dessen Präsidialausschuss festgelegt und bei Bedarf angepasst. Im Jahr 2022 hat der Aufsichtsrat mithilfe eines neutralen externen Vergütungsberaters ein Benchmarking der Vorstandsvergütung durchgeführt und in diesem Zusammenhang die Peer Group überprüft und neu zusammengesetzt. Bei der Zusammensetzung der Peer Group hat der Aufsichtsrat in- und ausländische Unternehmen ermittelt, die jeweils aufgrund der Branche, der Größe und des Umsatzes vergleichbar zur Gesellschaft sind. Diese aktualisierte Peer Group umfasst derzeit die folgenden Unternehmen: Beiersdorf, Carl Zeiss Meditec, Drägerwerk, Gerresheimer, Qiagen, Symrise, SYNLAB, bioMérieux, Coloplast, Eurofins Scientific, Lonza Group, Smith&Nephew, Steris und UCB.

Bei der Festsetzung der Vergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat ferner die Vergütung des oberen Führungskreises (Senior Management) und der restlichen Belegschaft bezogen auf die deutschen Konzerngesellschaften (vertikale Angemessenheit). Der obere Führungskreis wird für diese Zwecke vom Aufsichtsrat definiert als die Gruppe an Führungskräften der ersten beiden Managementebenen unterhalb des Vorstands. Der Aufsichtsrat betrachtet dabei nicht nur die aktuelle Vergütungsrelation, sondern auch, wie sich diese im Zeitablauf entwickelt.

Bei Bedarf beauftragt der Aufsichtsrat zur Überprüfung der vertikalen und horizontalen Angemessenheit einen unabhängigen Vergütungsberater; zuletzt ist dies im Jahr 2022 erfolgt. Ferner berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Festsetzung und Überprüfung der Vorstandsvergütung auch die Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Ein etwaiger Interessenkonflikt bei der Fest- und Umsetzung sowie der Überprüfung des Vergütungssystems wird vom Aufsichtsrat behandelt wie andere Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds auch. Das betreffende Aufsichtsratsmitglied hat daher einen Interessenkonflikt gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden offenzulegen und wird an der Beschlussfassung bzw. auch an der Beratung nicht teilnehmen. Dabei wird durch eine frühzeitige Offenlegung etwaiger Interessenkonflikte sichergestellt, dass die Entscheidungen des Aufsichtsrats nicht durch sachwidrige Erwägungen beeinflusst werden.

Die laufenden Vorstandsdiensverträge der derzeitigen Vorstandsmitglieder entsprachen im Berichtsjahr dem Vergütungssystem 2023. Sie sehen jedoch bereits Regelungen vor, aufgrund derer für die Vergütung, die für Zeiträume ab dem Beginn des laufenden Geschäftsjahres gewährt wird, die Regelungen des Vergütungssystems 2025 zur Anwendung kommen; diese Regelungen sind durch die ordentliche Hauptversammlung des Jahres 2025 gebilligt worden. Von der Umstellung auf das Vergütungssystem 2025 ausgenommen ist die aktienbasierte Komponente der Langfristvergütung, die nach den laufenden Vorstandsdiensverträgen der derzeitigen Vorstandsmitglieder weiterhin als Kombination aus Aktienvergütung und Teilnahme am Phantom Stock Plan ausgestaltet ist. Eine Umstellung der aktienbasierten Komponente der Langfristvergütung auf eine reine Aktienvergütung nach den geänderten Vorgaben des Vergütungssystems 2025 ist bis auf Weiteres nur für Neuverträge geplant.

VI. Einhaltung der Maximalvergütung des Vorstands

Die Vorstandsvergütung ist in zweierlei Hinsicht begrenzt. Nach dem neuen Vergütungssystem ist die Gesamtvergütung bestehend aus Festgehalt einschließlich Nebenleistungen, Versorgungsaufwand und den kurz- und langfristigen variablen Vergütungsteilen für ein Geschäftsjahr – unabhängig davon, ob sie in dem

betreffenden Geschäftsjahr oder zu einem anderen Zeitpunkt ausgezahlt wird – für den Vorstandsvorsitzenden insgesamt auf einen Betrag von maximal 6 Mio. € brutto und bei jedem anderen Vorstandsmitglied auf einen Betrag von maximal 4 Mio. € brutto begrenzt. Die Maximalvergütung berücksichtigt die jeweils maximal möglichen erfolgsunabhängigen festen und erfolgsabhängigen variablen Vergütungskomponenten einschließlich des Versorgungsaufwands. Als Nebenleistungen gewährte Sachleistungen werden mit ihrem für die Lohnsteuer maßgeblichen Wert angesetzt. Hinsichtlich der Aktienvergütung wird im Rahmen der Maximalvergütung der anteilig auf ein Jahr entfallende Zuteilungswert angesetzt.

Bei allen derzeitigen Vorstandsmitgliedern sind die Einzelkomponenten ihrer Vergütung bereits derzeit so ausgestaltet, dass die dem betreffenden Vorstandsmitglied für ein Geschäftsjahr insgesamt gewährte Gesamtvergütung - unabhängig davon, ob sie in dem betreffenden Geschäftsjahr oder zu einem anderen Zeitpunkt ausgezahlt wird – die im neuen Vergütungssystem festgelegte Maximalvergütung nicht übersteigt. Hierzu ist für alle variablen Vergütungskomponenten jeweils ein eigenständiger Höchstbetrag vorgesehen. Dieser Höchstbetrag beträgt im Falle der kurzfristigen variablen Vergütung mit einjähriger Bemessungsgrundlage und bei der auf den Konzernjahresüberschuss bezogenen Komponente der langfristigen variablen Vergütung derzeit jeweils 150% des Zielbetrags und im Falle der Beteiligung am Phantom Stock Programm 250% des Zuteilungsbetrags; die Aktienvergütung wird für Zwecke der Maximalvergütung mit dem anteilig auf ein Jahr entfallenden Zuteilungswert und damit mit einem von vornherein feststehenden Betrag berücksichtigt (siehe vorstehend).

Die folgende Tabelle stellt die Höchstgrenzen für die variablen Vergütungsbestandteile und die Aktiengewährung dar. Die Einhaltung der Höchstgrenze für die kurzfristige variable Vergütung sowie die Aktiengewährung kann für das Geschäftsjahr 2025 bereits geprüft werden. Die Einhaltung der Höchstgrenzen für die mehrjährige variable Vergütung kann erst rückwirkend geprüft werden, wenn diese erdient bzw. die Phantom Stocks ausgeübt wurden.

in T€	Dr. Michael Grosse (ab 01.07.2025)		Dr. René Fáber			
	Ziel- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss	Ziel- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss
Kurzfristige variable Vergütung	450	675	492	550	825	621
Mehrjährige variable Vergütung	300	450		500	1.000	
Konzernjahresüberschuss 2025 (4 Jahre)	150	225		125	188	
Reduktion der CO ₂ eq-Emissionsintensität 2025 (4 Jahre)	150	225		125	188	
Phantom Stock-Tranche 2025 (Ausübung ab 2028)	0	0		250	625	
Aktiengewährung	900	900	900	300	300	300

in T€	Dr. Alexandra Gatzemeyer		Dr. Florian Funck			
	Ziel- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss	Ziel- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss
Kurzfristige variable Vergütung	450	675	427	525	788	574
Mehrjährige variable Vergütung	400	800		435	870	
Konzernjahresüberschuss 2025 (4 Jahre)	100	150		109	163	
Reduktion der CO ₂ eq-Emissionsintensität 2025 (4 Jahre)	100	150		109	163	
Phantom Stock-Tranche 2025 (Ausübung ab 2028)	200	500		218	544	
Aktiengewährung	300	300	300	300	300	300

in T€	Dr. Joachim Kreuzburg (bis 30.06.2025)		
	Ziel- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss
Kurzfristige variable Vergütung	551	827	602
Mehrfährige variable Vergütung	603	1.206	
Konzernjahresüberschuss 2025 (4 Jahre)	151	226	
Reduktion der CO ₂ eq-Emissionsintensität 2025 (4 Jahre)	151	226	
Phantom Stock-Tranche 2025 (Ausübung ab 2028)	301	753	
Aktiengewährung	1.000	1.000	1.000

Der Betrag der festen Vergütungsbestandteile und die Ziel- bzw. Zuteilungsbeträge der variablen Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2025 wurden bei allen Vorstandsmitgliedern so gewählt, dass – auch bei Ansatz des jeweiligen Höchstbetrags im Falle der variablen Vergütungsbestandteile – der Bruttogesamt-betrag der festen und variablen Vergütungsbestandteile des jeweiligen Vorstandsmitglieds den durch die Maximalvergütung festgelegten Höchstbetrag für dieses Geschäftsjahr nicht überschreitet. Die folgende Tabelle zeigt die maximal erzielbaren Beträge der einzelnen Vergütungskomponenten für das Jahr 2025 und verdeutlicht, dass die maximal erzielbare Vergütung unter der festgelegten Maximalvergütung des Aufsichtsrats gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG liegt.

in T€	Dr. Michael Grosse (ab 01.07.2025)	Dr. René Fáber	Dr. Alexandra Gatzemeyer	Dr. Florian Funck	Dr. Joachim Kreuzburg (bis 30.06.2025)
Festvergütung	650	850	750	840	913
Nebenleistungen	10	13	15	8	14
Erfolgsunabhängige Vergütung	660	863	765	848	927
Erfolgsbezogene Vergütung (1 Jahr)	675	825	675	788	827
Kurzfristige variable Vergütung	675	825	675	788	827
Konzernjahresüberschuss (4 Jahre)	225	188	150	163	226
Reduktion der CO ₂ eq-Emissionsinten- sität 2025 (4 Jahre)	225	188	150	163	226
Phantom Stock-Plan (4-8 Jahre)	0	625	500	544	754
Mehrfährige variable Vergütung	450	1.000	800	870	1.206
Aktiengewährung	900	300	300	300	1.000
Versorgungszusage	0	137	0	0	166
Maximal erzielbare Vergütung	2.685	3.125	2.540	2.806	4.126
Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG	6.000	4.000	4.000	4.000	6.000

Über die abschließende Prüfung der Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025 wird im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr berichtet, in dem die letzte langfristige Vergütungskomponente verdient wurde und/oder ausgeübt worden ist. Die Regelung zur Maximalvergütung wurde im Jahr 2022 eingeführt. Eine Angabe zur Einhaltung der Maximalvergütung für 2022 oder Folgejahre erfolgt demgemäß, wenn die letzte langfristige Vergütungskomponente für das jeweilige frühere Geschäftsjahr abgerechnet wurde.

2. Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr

Die gewährte und geschuldete Vergütung für die aktive Vorstandstätigkeit aller Vorstandsmitglieder zusammen beliefen sich im Jahr 2025 insgesamt auf 9.192T€ nach 6.842 T€ im Vorjahr. Die Details der einzelnen Vergütungskomponenten werden im Folgenden beschrieben.

Gewährte und geschuldete Vergütung des Vorstands gemäß §162 AktG

In der nachfolgenden Tabelle wird die gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands gemäß §162 AktG angegeben. Eine Vergütung gilt als geschuldet, wenn sie fällig ist, aber noch nicht erfüllt wurde. Die Gewährung wird hier bereits bei erbrachter Leistung und nicht erst im Zeitpunkt der Auszahlung angenommen. Bei den genannten Werten für variable Vergütungsbestandteile handelt es sich um die im jeweiligen Geschäftsjahr „erdienten“ Beträge. Bei der Aktienvergütung wird der Wert zum Zeitpunkt der Übertragung berichtet.

in T€	Dr. Michael Grosse (ab 01.07.2025)				Dr. René Fáber			
	2025	in %	2024	in %	2025	in %	2024	in %
Festvergütung	650	17%	0	0%	850	51%	750	38%
Nebenleistungen	10	0%	0	0%	13	1%	13	1%
Erfolgsunabhängige Vergütung	660	17%	0	0%	863	52%	763	39%
Erfolgsbezogene Vergütung (1 Jahr) ¹	492	13%	0	0%	621	37%	259	13%
Konzernjahresüberschuss (4 Jahre) ²	0	0%	0	0%	76	5%	0	0%
Reduktion der CO ₂ eq-Emissionsintensität (4 Jahre) ²	0	0%	0		68	4%	0	0%
Phantom Stock-Plan (4-8 Jahre) ³	0	0%	0	0%	42	2%	46	2%
Aktienvergütung	2.700	70%	0	0%	0	0%	900	46%
Erfolgsabhängige Vergütung	3.192	83%	0	0%	807	48%	1.205	61%
Gesamtvergütung	3.852	100%	0	0%	1.670	100%	1.968	100%

in T€	Dr. Alexandra Gatzemeyer				Dr. Florian Funck (ab 01.04.2024)			
	2025	in %	2024	in %	2025	in %	2024	in %
Festvergütung	750	63%	600	39%	840	59%	630	36%
Nebenleistungen	15	1%	15	1%	8	1%	6	0%
Erfolgsunabhängige Vergütung	765	64%	615	40%	848	60%	636	36%
Erfolgsbezogene Vergütung (1 Jahr) ¹	427	36%	215	14%	574	40%	227	13%
Konzernjahresüberschuss (4 Jahre) ²	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Reduktion der CO ₂ eq-Emissionsintensität (4 Jahre) ²	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Phantom Stock-Plan (4-8 Jahre) ³	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Aktienvergütung	0	0%	700	46%	0	0%	900	51%
Erfolgsabhängige Vergütung	427	36%	915	60%	574	40%	1.127	64%
Gesamtvergütung	1.192	100%	1.530	100%	1.422	100%	1.763	100%

1 Wert entsprechend tatsächlicher Zielerreichung

2 Wert entsprechend tatsächlicher Zielerreichung des Plans, der im Geschäftsjahr endete, d.h. für 2025: 2022-2025.

3 Beizulegender Zeitwert in dem Zeitpunkt der Erfüllung der Ausübungsvoraussetzungen

Gewährte und geschuldete Vergütung ehemaliger Mitglieder des Vorstands

In den nachfolgenden Tabellen wird die gewährte und geschuldete Vergütung ehemaliger Mitglieder des Vorstands gemäß §162 AktG angegeben. Für ehemalige Vorstandsmitglieder, die in den letzten zehn Jahren aus dem Unternehmen ausgeschieden sind, erfolgt die Angabe unter Namensnennung. Alle früheren Mitglieder werden gemäß §162 AktG Abs. 5 Satz 2 anonymisiert unter „Sonstige“ zusammengefasst.

in T€	Dr. Joachim Kreuzburg (bis 30.06.2025) ¹			
	2025	in %	2024	in %
Festvergütung	913	39%	1.060	67%
Nebenleistungen	14	1%	15	1%
Erfolgsunabhängige Vergütung	927	40%	1.075	68%
Erfolgsbezogene Vergütung (1 Jahr) ²	602	26%	369	23%
Konzernjahresüberschuss (4 Jahre) ³	118	5%	0	0%
Reduktion der CO ₂ eq-Emissionsintensität (4 Jahre) ³	106	5%	0	0%
Phantom Stock-Plan (4-8 Jahre) ⁴	64	3%	137	9%
Aktienvergütung	0	0%	0	0%
Erfolgsabhängige Vergütung	890	38%	506	32%
Ausgleichszahlung Phantom Stock-Plan 2025 ⁵	301	13%	0	0%
Karenzentschädigung ⁶	223	10%	0	0%
Vergütung aus der Abwicklungsvereinbarung	524	22%	0	0%
Gesamtvergütung	2.341	100%	1.581	100%

in T€	Rainer Lehmann (bis 31.10.2023)				John Gerard Mackay (bis 15.06.2023)			
	2025	in %	2024	in %	2025	in %	2024	in %
Festvergütung	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Nebenleistungen	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Erfolgsunabhängige Vergütung	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Erfolgsbezogene Vergütung (1 Jahr) ²	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Konzernjahresüberschuss (4 Jahre) ³	73	41%	0	0%	76	41%	0	0%
Reduktion der CO ₂ eq-Emissionsintensität (4 Jahre) ³	66	37%	0	0%	68	37%	0	0%
Phantom Stock-Plan (4-8 Jahre) ⁴	40	22%	81	100%	42	22%	46	100%
Aktienvergütung	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Erfolgsabhängige Vergütung	179	100%	81	100%	186	100%	46	100%
Gesamtvergütung	179	100%	81	100%	186	100%	46	100%

1 Herr Dr. Kreuzburg hat zum 30. Juni 2025 sein Mandat niederlegt, stand Sartorius aber bis zum Auslaufen seines Dienstvertrags am 10. November 2025 beratend zur Verfügung. Herr Dr. Kreuzburg hat bis zum 10. November die in seinem bisherigen Dienstvertrag vereinbarten Vergütungsbestandteile weiter bezogen, welche in der erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütung enthalten sind.

2 Wert entsprechend tatsächlicher Zielerreichung

3 Wert entsprechend tatsächlicher Zielerreichung des Plans, der im Geschäftsjahr endete, d.h. für 2025: 2022-2025.

4 Beizulegender Zeitwert in dem Zeitpunkt der Erfüllung der Ausübungsvoraussetzungen

5 Für 2025 hat Herr Dr. Kreuzburg eine wertgleiche Ausgleichszahlung erhalten, da keine virtuellen Aktien mehr nach dem Phantom Stock Plan für 2025 ausgegeben wurden.

6 Ab dem 11. November 2025 wird Herrn Dr. Kreuzburg eine Karenzentschädigung in Höhe von 3,2 Mio. € über 2 Jahre ausgezahlt.

in T€	2025	Sonstige 2024
Rente	397	530
Gesamtvergütung	397	530

3. Angaben zu anteilsbasierter Vergütung | Phantom Stocks

	Anzahl Phan- tom Stocks	Zutei- lung- kurs in €	Zeitwert bei Gewährung auf den 01.01. des jeweiligen Jahres in T€	Zeitwert zum Jahres- abschluss 31.12.202 4 in T€	Zeitwert zum Jahres-ab- schluss 31.12.2025 in T€	Ausgezahlt im Geschäfts- jahr 2025 in T€	Wertver- änderung im Geschäfts- jahr 2025 in T€	Status
Dr. René Fáber								
Tranche Geschäftsjahr 2020	578	190,30	110	124	143	0	18	ausübbar
Tranche Geschäftsjahr 2021	311	354,13	110	46	51	0	5	ausübbar
Tranche Geschäftsjahr 2022	365	574,61	210	42	42	0	0	ausübbar
Tranche Geschäftsjahr 2023	737	356,09	262	114	132	0	18	nicht ausübbar
Tranche Geschäftsjahr 2024	626	319,43	200	106	124	0	19	nicht ausübbar
Summe Tranchen Vorjahre	2.617		892	432	492	0	60	
Tranche Geschäftsjahr 2025	1.139	219,41	250	0	257	0	7	nicht ausübbar
Summe Tranchen Gesamt	3.756		1.142	432	749	0	68	
Dr. Alexandra Gatzemeyer (ab 01.05.2023)								
Tranche Geschäftsjahr 2023	393	356,09	140	61	70	0	10	nicht ausübbar
Tranche Geschäftsjahr 2024	564	319,43	180	95	112	0	17	nicht ausübbar
Summe Tranchen Vorjahre	957		320	156	182	0	27	
Tranche Geschäftsjahr 2025	912	219,41	200	0	206	0	6	nicht ausübbar
Summe Tranchen Gesamt	1.869		520	156	388	0	33	
Dr. Florian Funck (ab 01.04.2024)								
Tranche Geschäftsjahr 2024	511	319,43	163	86	101	0	15	nicht ausübbar
Summe Tranchen Vorjahre	511		163	86	101	0	15	
Tranche Geschäftsjahr 2025	991	219,41	217	0	224	0	7	nicht ausübbar
Summe Tranchen Gesamt	1.502		380	86	325	0	22	
Dr. Joachim Kreuzburg								
Tranche Geschäftsjahr 2020	1.240	190,30	236	267	307	0	40	ausübbar
Tranche Geschäftsjahr 2021	918	354,13	325	137	151	0	15	ausübbar
Tranche Geschäftsjahr 2022	566	574,61	325	65	64	0	0	ausübbar
Tranche Geschäftsjahr 2023	983	356,09	350	151	176	0	25	nicht ausübbar
Tranche Geschäftsjahr 2024	1.096	319,43	350	185	218	0	33	nicht ausübbar
Summe Tranchen Vorjahre	4.803		1.586	805	916	0	111	

Rainer Lehmann (bis 31.10.2023)									
Tranche Geschäftsjahr 2020	936	190,30	178	201	231	0	30	ausübbar	
Tranche Geschäftsjahr 2021	544	354,13	193	81	90	0	9	ausübbar	
Tranche Geschäftsjahr 2022	350	574,61	201	40	40	0	0	ausübbar	
Tranche Geschäftsjahr 2023	573	356,09	204	88	103	0	14	nicht ausübbar	
Summe Tranchen Vorjahre	2.403		776	411	464	0	53		
John Gerard Mackay (bis 15.06.2023)									
Tranche Geschäftsjahr 2020	578	190,30	110	124	0	147	23	ausgezahlt	
Tranche Geschäftsjahr 2021	311	354,13	110	46	51	0	5	ausübbar	
Tranche Geschäftsjahr 2022	365	574,61	210	42	42	0	0	ausübbar	
Tranche Geschäftsjahr 2023	688	356,09	245	106	123	0	17	nicht ausübbar	
Summe Tranchen Vorjahre	1.942		675	319	216	147	44		

4. Versorgungszusagen

Das voraussichtliche Ruhegehalt, der Barwert der Pensionsverpflichtungen sowie der Dienstzeitaufwand der Vorstandsmitglieder ergeben sich aus der nachstehenden Übersicht:

in T€	Voraussichtliches Ruhegehalt	Barwert der Pensionsverpflichtung (IFRS)		Dienstzeitaufwand (IFRS)	
	p. a.	31.12.2025	31.12.2024	2025	2024
Dr. Joachim Kreuzburg	294	5.178	4.815	0	121
Dr. René Fáber	89	919	468	0	0
	383	6.097	5.283	0	121

Zudem wurde im Jahr 2025 für Dr. Joachim Kreuzburg ein Versorgungsbeitrag in Höhe von 166 T€ (2024: 169 T€) und für Dr. René Fáber ein Versorgungsbeitrag in Höhe von 137 T€ (2024: 112 T€) aufgewandt.

5. Vergleichende Darstellung

in T€	2025	in %	2024	in %	2023	in %	2022	in %	2021
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands									
Dr. Michael Grosse (ab 01.07.2025)	3.852								
Dr. René Fáber	1.670	-15 %	1.968	117 %	906	-14 %	1.058	19 %	890
Dr. Alexandra Gatzemeyer (ab 01.05.2023)	1.192	-22 %	1.530	306 %	377		0		0
Dr. Florian Funck (ab 01.04.2024)	1.422	-19 %	1.763		0		0		0
Ehemalige Vorstandsmitglieder									
Dr. Joachim Kreuzburg (bis 30.06.2025)	2.341	48 %	1.581	-11 %	1.783	-22 %	2.290	-11 %	2.585
Rainer Lehmann (bis 31.10.2023)	179	121 %	81	-92 %	1.055	-17 %	1.272	-1 %	1.285
John Gerard Mackay (bis 15.06.2023)	186	303 %	46	-94 %	768	-40 %	1.281	29 %	990
Sonstige	397	-25 %	530	0 %	528	0 %	526	2 %	517
Ertragsentwicklung									
Bereinigtes EBITDA in Mio. €	1.052	11 %	945	-2 %	963	20 %	1.410	20 %	1.175
Jahresergebnis der Sartorius AG in Mio. €	126	307 %	31	-73 %	115	278 %	155	278 %	41
Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeitenden									
Mitarbeitende des Konzerns im Inland	100	3 %	97	8 %	90	-4 %	85	-4 %	89

Bei der Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer sind alle Mitarbeitenden der deutschen Konzernunternehmen (ohne Vorstand) einbezogen worden. Die durchschnittliche Vergütung enthält neben den Löhnen und Gehältern auch die Sozialabgaben sowie Aufwendungen für die Altersversorgung. Soweit Arbeitnehmer zugleich eine Vergütung als Mitglied des Aufsichtsrats der Sartorius AG erhalten, wurde diese Vergütung nicht berücksichtigt. Die Vergütung von Teilzeitkräften wurde auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet.

6. Grundzüge des Vergütungssystems des Aufsichtsrats

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist in der Satzung der Sartorius AG festgelegt und beinhaltet eine Festvergütung, Sitzungsgeld und Auslagenersatz. Die Übernahme des Vorsitzes und des stellvertretenden Vorsitzes im Aufsichtsrat werden durch eine höhere Festvergütung berücksichtigt.

Die Mitgliedschaft und der Vorsitz in Ausschüssen des Aufsichtsrats, mit Ausnahme des Nominierungsausschusses sowie des Ausschusses gemäß § 27 Abs. 3 Mitbestimmungsgesetz, werden mit zusätzlichen jährlichen Festbeträgen, Sitzungsgeld und Auslagenersatz vergütet.

Daneben sind die Mitglieder des Aufsichtsrats in eine von der Gesellschaft abgeschlossene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organmitglieder (D&O-Versicherung) einbezogen, deren Prämien die Sartorius Aktiengesellschaft zahlt. Die D&O-Versicherung deckt die gesetzliche Haftpflicht aus der Aufsichtsrats Tätigkeit ab und wurde zu marktüblichen und angemessenen Konditionen vereinbart.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist entsprechend der überwiegenden Marktpraxis bei börsennotierten Gesellschaften in Deutschland als reine Festvergütung zuzüglich eines Sitzungsgeldes ausgestaltet. Erfolgsabhängige Bestandteile sind nicht enthalten. Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass eine reine Festvergütung der Aufsichtsratsmitglieder am besten geeignet ist, die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats zu stärken und der unabhängig vom Unternehmenserfolg zu erfüllenden Beratungs- und Überwachungsfunktion des Aufsichtsrats Rechnung zu tragen. Höhe und Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung stellen sicher, dass die Gesellschaft in der Lage ist, qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten für eine Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der Gesellschaft zu gewinnen; hierdurch trägt die Aufsichtsratsvergütung nachhaltig zur Förderung der Geschäftsstrategie sowie zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei. Die bestehende Vergütungsregelung berücksichtigt insbesondere auch die Empfehlung G.17 und die Anregung G.18 Satz 1 des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner geltenden Fassung.

7. Gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

in T€	2025		2024	
Gesamtvergütung des Aufsichtsrats				
Gesamtvergütung	1.463	100%	1.487	100%
Erfolgsunabhängige Vergütung	988	68%	994	67%
Vergütung für Ausschusstätigkeit	250	17%	250	17%
Sitzungsgeld	225	15%	243	16%

in T€	2025		2024	
Dr. Lothar Kappich (Vorsitzender)				
Gesamtvergütung	290	100%	284	100%
Erfolgsunabhängige Vergütung	175	60%	175	62%
Vergütung für Ausschusstätigkeit	70	24%	70	25%
Sitzungsgeld	45	16%	39	14%

in T€	2025		2024	
Dietmar Müller (Stellvertretender Vorsitzender ab 01.04.2025)¹				
Gesamtvergütung	170	100%	118	100%
Erfolgsunabhängige Vergütung	107	63%	70	59%
Vergütung für Ausschusstätigkeit	45	26%	30	25%
Sitzungsgeld	18	11%	18	15%

in T€	2025		2024	
Annette Becker¹				
Gesamtvergütung	105	100%	117	100%
Erfolgsunabhängige Vergütung	70	67%	70	60%
Vergütung für Ausschusstätigkeit	20	19%	20	17%
Sitzungsgeld	15	14%	27	23%

in T€	2025		2024	
Prof. Dr. David Raymond Ebsworth				
Gesamtvergütung	79	100%	82	100%
Erfolgsunabhängige Vergütung	70	89%	70	85%
Sitzungsgeld	9	11%	12	15%

in T€	2025		2024	
Dr. Daniela Favoccia				
Gesamtvergütung	103	100%	85	100%
Erfolgsunabhängige Vergütung	70	68%	70	82%
Sitzungsgeld	33	32%	15	18%

in T€	2025		2024	
Beatrix Henseler (ab 02.09.2025)				
Gesamtvergütung	26	100%	0	0%
Erfolgsunabhängige Vergütung	23	88%		0%
Sitzungsgeld	3	12%		0%

in T€	2025		2024	
Dominik Langosch (ab 02.04.2025) ¹				
Gesamtvergütung	87	100%	0	0%
Erfolgsunabhängige Vergütung	53	61%		0%
Vergütung für Ausschusstätigkeit	23	26%		0%
Sitzungsgeld	11	13%		0%

in T€	2025		2024	
Ilke Hildegard Panzer				
Gesamtvergütung	79	100%	82	100%
Erfolgsunabhängige Vergütung	70	89%	70	85%
Sitzungsgeld	9	11%	12	15%

in T€	2025		2024	
Frank Riemensperger				
Gesamtvergütung	79	100%	82	100%
Erfolgsunabhängige Vergütung	70	89%	70	85%
Sitzungsgeld	9	11%	12	15%

in T€	2025		2024	
Hermann Jens Ritzau ¹				
Gesamtvergütung	79	100%	82	100%
Erfolgsunabhängige Vergütung	70	89%	70	85%
Sitzungsgeld	9	11%	12	15%

in T€		2025		2024	
Prof. Dr. Klaus Rüdiger Trützschler					
Gesamtvergütung		195	100%	189	100%
Erfolgsunabhängige Vergütung		70	36%	70	37%
Vergütung für Ausschusstätigkeit		80	41%	80	42%
Sitzungsgeld		45	23%	39	21%

in T€	2025		2024	
Sabrina Wirth ¹				
Gesamtvergütung	75	100%	82	100%
Erfolgsunabhängige Vergütung	70	93%	70	85%
Sitzungsgeld	5	7%	12	15%

in T€	2025		2024	
Petra Kirchhoff (bis 31.07.2025)				
Gesamtvergütung	47	100%	82	100%
Erfolgsunabhängige Vergütung	41	87%	70	85%
Sitzungsgeld	6	13%	12	15%
in T€	2025		2024	
Manfred Zaffke (Stellvertretender Vorsitzender) bis 31.03.2025 ¹				
Gesamtvergütung	49	100%	202	100%
Erfolgsunabhängige Vergütung	29	59%	119	59%
Vergütung für Ausschusstätigkeit	12	24%	50	25%
Sitzungsgeld	8	16%	33	16%

¹ Die Arbeitnehmervertreter haben erklärt, ihre Vergütungen nach den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbundes an die Hans-Böckler-Stiftung abzuführen.

Über die Aufsichtsratsvergütung hinaus erhalten die Aufsichtsratsmitglieder, die Arbeitnehmer im Sartorius Konzern sind, Entgeltleistungen, die nicht im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit für den Aufsichtsrat stehen.

8. Vergleichende Darstellung

in T€	2025	in %	2024	in %	2023	in %	2022	in %	2021
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats									
Dr. Lothar Kappich (Vorsitzender)	290	2%	284	1%	281	10%	256	-2%	261
Dietmar Müller (Stellv. Vorsitzender ab 01.04.2025)	170	44%	118	0%	118	57%	75	0%	75
Annette Becker	105	-10%	117	-3%	120	76%	68	-3%	70
Prof. Dr. David Raymond Ebsworth	79	-4%	82	0%	82	52%	54	-5%	57
Dr. Daniela Favocchia	103	21%	85	4%	82	52%	54	-5%	57
Beatrix Henseler (ab 02.09.2025)	26		0		0		0		0
Dominik Langosch (ab 02.04.2025)	87		0		0		0		0
Ilke Hildegard Panzer	79	-4%	82	0%	82	52%	54	-5%	57
Frank Riemensperger (ab 25.03.2022)	79	-4%	82	1%	81	88%	43		0
Hermann Jens Ritzau (ab 01.03.2021)	79	-4%	82	0%	82	52%	54	10%	49
Prof. Dr. Klaus Rüdiger Trützschler	195	3%	189	2%	186	79%	104	-4%	108
Sabrina Wirth (ab 25.03.2022)	75	-9%	82	1%	81	88%	43		0
Manfred Zaffke (Stellv. Vorsitzender bis 31.03.2025)	49	-76%	202	0%	201	50%	134	-2%	137
Petra Kirchhoff (bis 31.07.2025)	47	-43%	82	0%	82	52%	54	-5%	57
Ertragsentwicklung									
Bereinigtes EBITDA in Mio.€	1.052	11%	945	-2%	963	-32%	1.410	20%	1.175
Jahresergebnis der Sartorius AG in Mio. €	126	302%	31	-73%	115	-26%	155	277%	41
Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeitenden									
Mitarbeitende des Konzerns im Inland	100	3%	97	8%	90	6%	85	-4%	89

Bei der Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer sind alle Mitarbeitenden der deutschen Konzernunternehmen (ohne Vorstand) einbezogen worden. Die durchschnittliche Vergütung enthält neben den Löhnen und Gehältern auch die Sozialabgaben sowie Aufwendungen für die Altersversorgung. Soweit Arbeitnehmer zugleich eine Vergütung als Mitglied des Aufsichtsrats der Sartorius AG erhalten, wurde diese Vergütung nicht berücksichtigt. Die Vergütung von Teilzeitkräften wurde auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet.

9. Anforderungen gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 AktG

Die Hauptversammlung billigte den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 in der Hauptversammlung am 27. März 2025 mit 98,69 % der abgegebenen Stimmen. Aufgrund der hohen Zustimmungquote wurde der Vergütungsbericht in der Struktur beibehalten.

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Sartorius AG, Göttingen

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Sartorius AG, Göttingen für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Sartorius AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der Sartorius AG geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage- und/oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Hannover, den 6. Februar 2026

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dr. Thomas Ull

Wirtschaftsprüfer

ppa. Lasse Neubert

Wirtschaftsprüfer