

# Rapport de rémunération

Extrait du Document d'Enregistrement Universel 2025

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

### I - Politique de rémunération des membres du Conseil d'administration et des dirigeants mandataires sociaux pour l'exercice 2026 (*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 24 mars 2026.

### Politique de rémunération du Directeur Général

La politique de rémunération suivante décrit la politique de rémunération du Directeur Général pour l'exercice 2026, qui a été décidée par le Conseil d'administration dans sa réunion du 4 février 2026, 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 24 mars 2026 (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 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 la société. 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 la société vise à atteindre une croissance rentable mais aussi une augmentation de la valeur de la société 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 la société. En plus de ceux-ci, la rémunération à court terme prend également en compte des objectifs non financiers essentiels. La rémunération à long terme dépend d'un objectif de la société qui reflète la croissance durable et à long terme du groupe Sartorius Stedim Biotech ; en outre, une part de la rémunération à long terme est 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 la société.

## B. Détails de la politique de rémunération 2026

|                                            |          | Éléments de rémunération | Structure des éléments de rémunération            |                                          | Bonus maximum<br>(en % du montant cible) | Rémunération maximale |                                                                                                   |
|--------------------------------------------|----------|--------------------------|---------------------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Fixe                                       | Variable | En numéraire             | Rémunération fixe                                 | Rémunération de base                     |                                          |                       | 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 d'endettement net sur EBITDA courant |          |                          |                                                   | 10 %                                     |                                          |                       |                                                                                                   |
| Motivation des employés                    |          |                          |                                                   | 10 %                                     |                                          |                       |                                                                                                   |
| Rémunération variable à long terme         |          |                          | Résultat net consolidé                            | 50 %                                     | 150 %                                    |                       |                                                                                                   |
|                                            |          |                          | Réduction des émissions de CO2 Scope 1 et Scope 2 | 33 %                                     |                                          |                       |                                                                                                   |
|                                            |          |                          | Réduction de l'intensité de CO2 Scope 3           | 17 %                                     |                                          |                       |                                                                                                   |

### 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. Le montant maximum de la rémunération variable annuelle est fixé à 150 % du total de la rémunération fixe.

#### 2. Rémunération fixe

La rémunération annuelle fixe est une rémunération en numéraire 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'une 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 la base d'une base annuelle, se compose de quatre éléments, chacun lié à des paramètres cibles différents. Trois composantes individuelles sont liées aux objectifs financiers subordonnés que sont le chiffre d'affaires moyen / les prises de commandes, l'EBITDA courant, le ratio endettement net/EBITDA courant, et, en tant qu'objectif subordonné non financier, la motivation des employés.

Le paramètre cible du chiffre d'affaires/des prises de commandes est une mesure de la moyenne calculée à partir du chiffre d'affaires et des prises de commandes ; il constitue un indicateur clé de performance de la

croissance. Le paramètre cible de l'EBITDA courant, qui correspond au résultat avant intérêts, impôts, dépréciations et amortissements, corrigé des éléments non récurrent. 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 l'endettement net 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 la motivation des employés est actuellement mesuré deux fois par an dans le cadre d'une enquête globale auprès des salariés.

Pour déterminer et évaluer ces paramètres d'objectifs financiers, la société fournit des rapports réguliers dans 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 « motivation des employés » 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.

La politique de rémunération ne prescrit pas de manière rigide les paramètres cibles. Au contraire, le Conseil d'administration peut fixer d'autres paramètres cibles, y compris des paramètres non financiers, et / ou remplacer des paramètres cibles existants par d'autres. Les paramètres cibles particuliers doivent être communiqués au moins une fois par an dans le cadre de ses rapports financiers périodiques. 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 la base d'une évaluation annuelle, le Conseil d'administration doit fixer un montant cible individuel 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.

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 cibles 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'exercice.

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 : l'une est liée à l'évolution du résultat net consolidé et l'autre à la réduction des émissions de CO<sub>2</sub> de scope 1 et 2 et de l'intensité des émissions de CO<sub>2</sub> de scope 3 comme paramètres cibles sur une période d'évaluation de quatre ans (tous les indicateurs clés de performance liés au CO<sub>2</sub> concernent le Groupe Sartorius AG). 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 périodique. 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 %, tandis que dans l'objectif de durabilité, la réduction des émissions de CO<sub>2</sub> est pondérée à 2/3 et la réduction de l'intensité des émissions de CO<sub>2</sub> à 1/3. Pour chacune des trois composantes individuelles, le Conseil définit, avant le début de l'exercice, un objectif individuel distinct. 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 CO<sub>2</sub>

Cette composante individuelle liée à la réduction des émissions de CO<sub>2</sub> (calculée au niveau du Groupe Sartorius AG) 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 des émissions de CO<sub>2</sub> et de l'intensité des émissions en équivalent CO<sub>2</sub> 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, conformément à l'initiative SBTi. 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 CO<sub>2</sub> 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

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 à court terme et à long terme (basée sur les performances passées des trois dernières années), la rémunération fixe et 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

À la date d'émission de ce document, le Directeur Général bénéficie, lors de sa première reconduction dans ses fonctions, d'engagements de prestations liées à la performance dans le cadre d'un régime à prestations définies. 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.

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 l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires.

Dans le respect des principes et critères précités, le Conseil d'administration, dans sa séance du 4 février 2026, a décidé que la politique de rémunération du Directeur Général pour l'exercice 2026 sera la suivante (rémunération variable dans l'hypothèse d'une réalisation des objectifs à 100 %) :

|                                                               | Directeur Général |                          |
|---------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------------|
|                                                               | en €              | % de rémunération totale |
| <b>Rémunération fixe</b>                                      | <b>850 000</b>    | <b>51,5%</b>             |
| <b>Variable annuelle</b>                                      | <b>550 000</b>    | <b>33,3%</b>             |
| Chiffre d'affaires   Prises de commandes                      | 220 000           | 13,3%                    |
| EBITDA courant                                                | 220 000           | 13,3%                    |
| Ratio d'endettement net sur EBITDA courant                    | 55 000            | 3,3%                     |
| Motivation employés                                           | 55 000            | 3,3%                     |
| <b>Variable pluriannuelle</b>                                 | <b>250 000</b>    | <b>15,2%</b>             |
| Résultat net consolidé                                        | 125 000           | 7,6%                     |
| Réduction des émissions de CO <sub>2</sub> Scope 1 et Scope 2 | 83 333            | 5,1%                     |
| Réduction de l'intensité de CO <sub>2</sub> Scope 3           | 41 667            | 2,5%                     |
| <b>Total</b>                                                  | <b>1 650 000</b>  | <b>100,0%</b>            |

## Politique de rémunération du Président du Conseil d'administration

Le Président du Conseil d'administration, ayant un mandat au niveau du groupe Sartorius, n'est pas rémunéré par SSB SA conformément à la politique relative aux membres non exécutifs du Conseil d'administration décrite ci-dessous.

## Politique de rémunération des administrateurs

La rémunération des administrateurs non exécutifs du Conseil d'administration comprend une rémunération fixe, une rémunération variable et le remboursement des menues dépenses.

La rémunération des administrateurs non-exécutifs est calculée sur une base annuelle. Pour l'exercice 2026, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale annuelle des actionnaires qui se tiendra le 24 mars 2026, le Conseil d'administration, lors de sa réunion du 4 février 2026, a décidé, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, que la politique de rémunération des administrateurs serait la suivante. Il n'y a pas changement par rapport à l'année dernière.

Chaque administrateur reçoit une rémunération fixe de vingt mille euros (20 000 €) par an, qui doit être versée après l'approbation des comptes annuels par l'Assemblée générale annuelle et dont le paiement est exigible après l'Assemblée générale annuelle. Le Président du Conseil d'administration reçoit le double de ce montant. L'Administrateur Indépendant Référent, s'il est nommé, reçoit un montant forfaitaire fixe de huit mille euros (8 000 €) par année complète. Par ailleurs, les membres du Conseil bénéficient d'une rémunération de 5 000 € par réunion pour les six (6) premières réunions de l'année et du remboursement de leurs frais en sus de la rémunération fixe. Pour les réunions supplémentaires, les membres du Conseil perçoivent une rémunération de 3 000 € par réunion.

- Pour son appartenance au Comité d'Audit, chaque administrateur reçoit un montant forfaitaire de sept mille euros (7 000 €) par année complète d'appartenance en plus d'un montant de quatre mille cinq cent euros (4 500 €) par réunion. La fonction de Présidence donne lieu par année complète d'exercice, à un montant forfaitaire de quatorze mille euros (14 000 €), en sus du montant de 4 500 euros par réunion.
- Pour son appartenance au comité des rémunérations et des nominations, chaque administrateur reçoit un montant forfaitaire de sept mille euros (7 000 €) par année complète d'appartenance en plus d'un montant de quatre mille cinq cents euros (4 500 €) par réunion. La fonction de Présidence donne lieu par année complète d'exercice, à un montant forfaitaire de quatorze mille euros (14 000 €), en sus du montant de 4 500 euros par réunion.

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

- Toute taxe sur la valeur ajoutée est remboursée par la société, dans la mesure où les membres du Conseil d'administration ont le droit de facturer séparément la société pour ladite taxe sur la valeur ajoutée et qu'ils exercent ce droit.

- Toutes ces résolutions ne sont pas appliquées pour les administrateurs qui ont une activité de direction générale au niveau du Groupe, ainsi que pour le(s) administrateur(s) représentant les salariés. Dans ce contexte, les dirigeants de la société (soit le Président du Conseil et le Directeur Général), ainsi que le(s) directeur(s) représentant les salariés ne perçoivent aucune rémunération pour leur appartenance.

La politique de rémunération des administrateurs, telle que décrite ci-dessus, a été déterminée par le Conseil d'administration lors de sa réunion du 4 février 2026, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, et sera soumise à l'Assemblée générale des actionnaires qui se tiendra le 24 mars 2026. Conformément au Code Afep-Medef, la partie variable de la rémunération est supérieure à la partie fixe de la rémunération.

Il est précisé que le Conseil d'administration, dans sa séance du 4 février 2026, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, a fixé à 620 000 € le montant total annuel maximum de la rémunération des administrateurs à répartir entre eux au titre de l'exercice 2026 conformément à la politique de rémunération ci-dessus, et que ce montant sera soumis à l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires qui se tiendra le 24 mars 2026.

## II - Rémunérations dues ou attribuées aux membres du Conseil d'administration et aux dirigeants mandataires sociaux pour l'exercice 2025 (ex post)

Le présent rapport a pour objet de présenter une explication détaillée des informations mentionnées à l'article L. 22-10-9 du Code de commerce concernant les rémunérations dues ou attribuées aux mandataires sociaux au titre de l'exercice 2025. Ces informations feront l'objet d'une résolution qui sera proposée à l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires qui se tiendra le 24 mars 2026.

Conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-34 du Code de commerce français (vote ex post), les tableaux ci-dessous décrivent :

- les éléments fixes, variables et extraordinaires de la rémunération et des avantages de toute nature versés ou attribués à M. René Fáber en qualité de Directeur Général du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 décembre 2025 ;
- les éléments fixes, variables et extraordinaires de la rémunération et des avantages de toute nature versé ou attribués à Mr Michael Grosse en qualité de Président du 1<sup>er</sup> juillet 2025 au 31 décembre 2025
- les éléments fixes, variables et exceptionnels de la rémunération et des avantages de toute nature versés ou attribués à M. Joachim Kreuzburg en qualité de Président du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 30 juin 2025 ;

et

- la rémunération des administrateurs non-exécutifs pour la période 2025.

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

La rémunération des dirigeants mandataires sociaux est versée pour le compte de Sartorius Stedim Biotech S.A. par la société mère Sartorius AG. En retour, la société a remboursé Sartorius AG au prix coûtant.

Tableaux n° 1 de l'Annexe 2, AMF position-recommandation No. 2021-02

### René Fáber (Directeur Général)

| en milliers €                                                                             | Année 2025   | Année 2024   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|
| Rémunération due                                                                          | 1 720        | 1 208        |
| Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice | 0            | 0            |
| Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice                                | 0            | 0            |
| Valorisation des actions attribuées gratuitement au cours de l'exercice                   | 0            | 0            |
| Valorisation des autres plans de rémunération de long terme                               | 0            | 0            |
| <b>Total</b>                                                                              | <b>1 720</b> | <b>1 208</b> |

### Michael Grosse (Président- à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2025 )

| en milliers €                                                                             | Année 2025 | Année 2024 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|
| Rémunération due                                                                          | 0          | 0          |
| Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice | 0          | 0          |
| Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice                                | 0          | 0          |
| Valorisation des actions attribuées gratuitement au cours de l'exercice                   | 0          | 0          |
| Valorisation des autres plans de rémunération de long terme                               | 0          | 0          |
| <b>Total</b>                                                                              | <b>0</b>   | <b>0</b>   |

### Joachim Kreuzburg (Président- jusqu'au 30 Juin, 2025)

| en milliers €                                                                             | Année 2025 | Année 2024 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------|
| Rémunération due                                                                          | 0          | 0          |
| Valorisation des rémunérations variables pluriannuelles attribuées au cours de l'exercice | 0          | 0          |
| Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice                                | 0          | 0          |
| Valorisation des actions attribuées gratuitement au cours de l'exercice                   | 0          | 0          |
| Valorisation des autres plans de rémunération de long terme                               | 0          | 0          |
| <b>Total</b>                                                                              | <b>0</b>   | <b>0</b>   |

## Résumé de la rémunération pour chaque dirigeant exécutif du Groupe

Tableaux No. 2 de Annexe 2, AMF position-recommandation No. 2021-02

**René Fáber**  
(Directeur Général)

| en milliers €                                            | Année 2025   |                 | Année 2024   |                 |
|----------------------------------------------------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|
|                                                          | Montants dus | Montants versés | Montants dus | Montants versés |
| Rémunération fixe                                        | 850          | 850             | 750          | 750             |
| Rémunération variable annuelle                           | 620          | 258             | 258          | 0               |
| Rémunération variable pluriannuelle                      | 250          | 0               | 200          | 0               |
| Rémunération exceptionnelle                              | 0            | 0               | 0            | 0               |
| Rémunération allouée à raison du mandat d'administrateur | 0            | 0               | 0            | 0               |
| Avantages en nature                                      | 0            | 0               | 0            | 0               |
| <b>Total</b>                                             | <b>1720</b>  | <b>1108</b>     | <b>1208</b>  | <b>750</b>      |

La rémunération variable annuelle (montants attribués) s'élève à 102 % de la rémunération fixe pour l'exercice 2025 et est donc inférieure au montant total maximal de la rémunération variable annuelle de la rémunération fixe totale (150 %).

## Précisions sur la rémunération variable de chaque dirigeant exécutif du Groupe pour 2025

| Chief Executive Officer                                              |         |         |                    |                       |             |
|----------------------------------------------------------------------|---------|---------|--------------------|-----------------------|-------------|
| en €                                                                 | Minimum | Maximum | Rémunération cible | Rémunération atteinte |             |
| <b>Variable annuelle</b>                                             |         |         | <b>550 000</b>     | <b>619 740</b>        | <b>113%</b> |
| Chiffre d'affaires   Prises de commandes                             | 0 %     | 150 %   | 220 000            | 285 340               | 130 %       |
| EBITDA courant                                                       | 0 %     | 150 %   | 220 000            | 238 700               | 109 %       |
| Ratio d'endettement net sur EBITDA courant                           | 0 %     | 150 %   | 55 000             | 45 650                | 83 %        |
| Motivation employés                                                  | 0 %     | 150 %   | 55 000             | 50 050                | 91 %        |
| <b>Variable pluriannuelle</b>                                        |         |         | <b>250 000</b>     | <b>250 000</b>        | <b>100%</b> |
| Résultat net consolidé                                               | 0 %     | 150 %   | 125 000            | 125 000               | 100 %       |
| Réduction de l'intensité des émissions en équivalent CO <sub>2</sub> | 0 %     | 150 %   | 125 000            | 125 000               | 100 %       |
| <b>Total</b>                                                         |         |         | <b>800 000</b>     | <b>869 740</b>        |             |

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

Tableau No. 3 de l'Annexe 2, AMF position-recommandation No. 2021-02

| en milliers €             | Année 2025       |                    | Année 2024       |                    |
|---------------------------|------------------|--------------------|------------------|--------------------|
|                           | Rémunération due | Rémunération payée | Rémunération due | Rémunération payée |
| <b>Pascale Boissel</b>    | 112              | 101                | 101              | 93                 |
| Part fixe                 | 34               | 36                 | 36               | 36                 |
| Part variable             | 78               | 65                 | 65               | 57                 |
| Autres rémunérations      | 0                | 0                  | 0                | 0                  |
| <b>Henri Riey</b>         | 1                | 62                 | 62               | 56                 |
| Part fixe                 | 1                | 20                 | 20               | 20                 |
| Part variable             | 0                | 42                 | 42               | 36                 |
| Autres rémunérations      | 0                | 0                  | 0                | 0                  |
| <b>Susan Dexter</b>       | 105              | 95                 | 95               | 84                 |
| Part fixe                 | 27               | 30                 | 30               | 30                 |
| Part variable             | 78               | 65                 | 65               | 54                 |
| Autres rémunérations      | 0                | 0                  | 0                | 0                  |
| <b>Anne-Marie Graffin</b> | 116              | 107                | 107              | 91                 |
| Part fixe                 | 42               | 42                 | 42               | 34                 |
| Part variable             | 74               | 65                 | 65               | 57                 |
| Autres rémunérations      | 0                | 0                  | 0                | 0                  |
| <b>Lothar Kappich</b>     | 101              | 95                 | 95               | 84                 |
| Part fixe                 | 27               | 30                 | 30               | 30                 |
| Part variable             | 74               | 65                 | 65               | 54                 |
| Autres rémunérations      | 0                | 0                  | 0                | 0                  |
| <b>Cécile Dussart</b>     | 76               | 0                  | 0                | 0                  |
| Part fixe                 | 25               | 0                  | 0                | 0                  |
| Part variable             | 51               | 0                  | 0                | 0                  |
| Autres rémunérations      | 0                | 0                  | 0                | 0                  |
| <b>Christopher Nowers</b> | 72               | 0                  | 0                | 0                  |
| Part fixe                 | 25               | 0                  | 0                | 0                  |
| Part variable             | 47               | 0                  | 0                | 0                  |
| Autres rémunérations      | 0                | 0                  | 0                | 0                  |
| <b>Total</b>              | <b>583</b>       | <b>458</b>         | <b>458</b>       | <b>408</b>         |

### Actions de performance attribuées à chaque mandataire social

Non applicable

### Actions de performance devenues disponibles pour chaque mandataire social

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

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

Tableau n° 4 de l'Annexe 2, AMF position-recommandation n° 2021-02 : non applicable.

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

Table n° 5 de l'Annexe 2, AMF position-recommandation n° 2021-02 : non applicable.

## Historique des options de souscription ou d'achat d'actions attribuées

Tableau n° 8 de l'Annexe 2, AMF position-recommandation n° 2021-02 : non applicable.

## Plan d'intéressement à long terme pour les salariés non mandataires sociaux

Tableau n° 9 de l'Annexe 2, AMF position-recommandation n° 2021-02 : non applicable.

Conformément au Code Afep-Medef, certains employés du premier et du second niveau inférieur au Conseil d'administration (N-1 et N-2) participent à un plan d'actions de performance virtuel d'une durée de 4 ans par tranche (rémunération variable à long terme). Les indicateurs de performance clés sont la « croissance organique du chiffre d'affaires », la « marge EBITDA courante » et la « réduction de l'intensité des émissions de CO<sub>2</sub> », ainsi que l'évolution du cours de l'action Sartorius AG.

## Historique des attributions de stock-options de souscriptions ou d'actions gratuites

Tableau n° 10 de l'Annexe 2, AMF position-recommandation No. 2021-02: non applicable.

## Résumé des engagements des dirigeants exécutifs octroyés par Sartorius Stedim Biotech SA

Tableau n° 11 de l'Annexe 2, AMF position-recommandation n° 2021-02 : non applicable.

## Ratios de rémunération

Les ratios de rémunération sont les rapports entre le niveau de rémunération des dirigeants mandataires sociaux et la rémunération moyenne et médiane des salariés de la société. Ce tableau a été établi conformément aux dispositions de l'article L. 22-10-9, I du Code de commerce français.

Afin de se conformer au Code Afep-Medef et aux Lignes directrices de l'Afep sur les ratios de rémunération publiées en février 2021, et malgré l'absence de salariés au sein de la société, les ratios suivants ont été établis. Cette analyse prend en compte les filiales françaises détenues, directement ou indirectement, par la société au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée, soit Sartorius Stedim FMT SAS, Sartorius Stedim Aseptics SAS, Sartorius

Chromatography Resins SAS, Sartorius Chromatography Equipment SAS, Sartorius Stedim France SAS, Polyplus Transfection SA and Bio-Elpida SAS.

Le numérateur des ratios « Rémunération versée à M. Joachim Kreuzburg » et « Rémunération versée à M. René Fáber » est constitué des éléments présentés dans les tableaux ci-dessus et tient compte de la séparation des fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur Général. En raison des modifications de la gouvernance et du système de rémunération décrites ci-dessus, les ratios pour 2023 et 2024 ne sont pas comparables à ceux des années précédentes. Jusqu'au 31 décembre 2021, seule la partie refacturée à Sartorius Stedim Biotech S.A. était prise en compte.

Les chiffres correspondant au dénominateur concernent les points ci-dessous :

- Le nombre de salariés, le calcul des salariés (à temps plein, et « présents en permanence »).
- Les chiffres pris en compte pour le calcul des salaires de 2025. Par souci de cohérence, nous avons pris en compte l'ensemble des salaires versés aux employés en 2025 : salaire fixe, prime annuelle, prime exceptionnelle, avantages sociaux.

|                                                                                                                     |                                               | 2025 | 2024  | 2023 | 2022  | 2021 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|------|-------|------|-------|------|
| René Fáber<br>(Président-Directeur Général<br>depuis le 28 Mars, 2023)                                              | Rémunération annuelle<br>en milliers €        | 1108 | 750   | 450  |       |      |
|                                                                                                                     | Variation en %                                | 48%  | 67%   |      |       |      |
|                                                                                                                     | Ratio d'équité sur la<br>rémunération moyenne | 19   | 15    | 9    |       |      |
|                                                                                                                     | Variation en %                                | 31%  | 67%   |      |       |      |
|                                                                                                                     | Ratio d'équité sur la<br>rémunération médiane | 23   | 17    | 10   |       |      |
|                                                                                                                     | Variation en %                                | 36%  | 65%   |      |       |      |
| Joachim Kreuzburg (Président-<br>Directeur Général jusqu'au 27<br>Mars, 2023 et Président jusqu'au<br>30 juin 2025) | Rémunération annuelle<br>en milliers €        | 0    | 0     | 364  | 1,303 | 472  |
|                                                                                                                     | Variation en %                                |      | -100% | -72% | 176%  |      |
|                                                                                                                     | Ratio d'équité sur la<br>rémunération moyenne | 0    | 0     | 7    | 25    | 9    |
|                                                                                                                     | Variation en %                                |      | -100% | -71% | 179%  |      |
|                                                                                                                     | Ratio d'équité sur la<br>rémunération médiane | 0    | 0     | 9    | 32    | 11   |
|                                                                                                                     | Variation en %                                |      | -100% | -72% | 191%  |      |
| René Fáber<br>(Directeur Général Délégué<br>jusqu'au 27 Mars, 2023)                                                 | Rémunération annuelle<br>en milliers €        | 0    | 0     | 212  | 651   |      |
|                                                                                                                     | Variation en %                                |      | -100% | -67% |       |      |
|                                                                                                                     | Ratio d'équité sur la<br>rémunération moyenne | 0    | 0     | 4    | 13    |      |
|                                                                                                                     | Variation en %                                |      | -100% | -67% |       |      |
|                                                                                                                     | Ratio d'équité sur la<br>rémunération médiane | 0    | 0     | 5    | 16    |      |
|                                                                                                                     | Variation en %                                |      | -100% | -67% |       |      |
| Michael Grosse (Président à<br>compter du 1er juillet 2025)                                                         | Rémunération annuelle<br>en milliers €        | 0    |       |      |       |      |
|                                                                                                                     | Variation en %                                |      |       |      |       |      |
|                                                                                                                     | Ratio d'équité sur la<br>rémunération moyenne | 0    |       |      |       |      |
|                                                                                                                     | Variation en %                                |      |       |      |       |      |
|                                                                                                                     | Ratio d'équité sur la<br>rémunération médiane | 0    |       |      |       |      |
|                                                                                                                     | Variation en %                                |      |       |      |       |      |
| Collaborateurs                                                                                                      | Rémunération moyenne                          | 57   | 54    | 51   | 51    | 52   |
|                                                                                                                     | Variation en %                                | 6%   | 6%    | 0%   | -2%   |      |
|                                                                                                                     | Rémunération médiane                          | 47   | 43    | 43   | 40    | 41   |
|                                                                                                                     | Variation en %                                | 9%   | 1%    | 8%   | -2%   |      |
| Performances de groupe                                                                                              | EBITDA courant                                | 914  | 779   | 785  | 1221  | 1033 |
|                                                                                                                     | Variation en %                                | 17%  | -1%   | -36% | 18%   |      |

## 3.6 Honoraires des commissaires aux comptes

### Commissaires aux comptes titulaires

#### KPMG S.A.

Le Mirabeau  
4 quai d'Arenc - boulevard Jacques Saadé  
F-13002 Marseille  
France

Représenté par M. François Assada.

Premier mandat : nommé par l'Assemblée générale ordinaire du 7 avril 2015.

Date d'expiration du mandat : Assemblée générale 2027 clôturant les comptes de 2026.

Membre de la Compagnie régionale de Versailles et du Centre.

#### PricewaterhouseCoopers Audit

63 rue de Villiers  
92200 Neuilly-sur-Seine  
France

Représenté par Mme. Céline Gianni Darnet et M. Cédric Minarro.

Premier mandat : nommé par l'Assemblée générale ordinaire du 26 mars 2024.

Date d'expiration du mandat : Assemblée générale 2030 clôturant les comptes de 2029.

Membre de la Compagnie régionale de Versailles et du Centre.

## Honoraires versés aux Commissaires aux comptes

| en milliers €                                                              | KPMG       |               |            |             | PricewaterhouseCoopers |               |             |               |
|----------------------------------------------------------------------------|------------|---------------|------------|-------------|------------------------|---------------|-------------|---------------|
|                                                                            | 2025       |               | 2024       |             | 2025                   |               | 2024        |               |
| <b>Audit</b>                                                               |            |               |            |             |                        |               |             |               |
| Commissariat aux comptes, certification, comptes individuels et consolidés |            |               |            |             |                        |               |             |               |
| Emetteur                                                                   | 80         | 32,5%         | 78         | 24,9%       | 89                     | 4,8%          | 91          | 4,1%          |
| Filiales intégrées globalement                                             | 159        | 64,7%         | 230        | 73,5%       | 1663                   | 89,9%         | 1967        | 87,8%         |
| Prestations liées directement à la mission                                 |            |               |            |             |                        |               |             |               |
| Emetteur                                                                   | 7          | 2,8%          | 0          | 0           | 79                     | 4,3%          | 70          | 3,1%          |
| Filiales intégrées globalement                                             | 0          | 0,0%          | 5          | 1,6%        | 19                     | 1,0%          | 3           | 0,1%          |
| <b>Sous-total</b>                                                          | <b>246</b> | <b>100%</b>   | <b>313</b> | <b>100%</b> | <b>1850</b>            | <b>100%</b>   | <b>2131</b> | <b>95,1%</b>  |
| <b>Autres services</b>                                                     |            |               |            |             |                        |               |             |               |
| Fiscal, Légal                                                              | 0          | 0,0%          | 0          | 0,0%        | 0                      | 0,0%          | 110         | 4,9%          |
| Autres prestations                                                         | 0          | 0,0%          | 0          | 0,0%        | 0                      | 0,0%          |             |               |
| <b>Sous-total</b>                                                          | <b>0</b>   | <b>0,0%</b>   | <b>0</b>   | <b>0,0%</b> | <b>0</b>               | <b>0,0%</b>   | <b>110</b>  | <b>4,9%</b>   |
| <b>Total</b>                                                               | <b>246</b> | <b>100,0%</b> | <b>313</b> | <b>100%</b> | <b>1850</b>            | <b>100,0%</b> | <b>2241</b> | <b>100,0%</b> |

| en milliers €                                                              | Autres     |               |            |              | Total       |               |             |              |
|----------------------------------------------------------------------------|------------|---------------|------------|--------------|-------------|---------------|-------------|--------------|
|                                                                            | 2025       |               | 2024       |              | 2025        |               | 2024        |              |
| <b>Audit</b>                                                               |            |               |            |              |             |               |             |              |
| Commissariat aux comptes, certification, comptes individuels et consolidés |            |               |            |              |             |               |             |              |
| Emetteur                                                                   |            |               |            |              | 169         | 5,9%          | 169         | 5,5%         |
| Filiales intégrées globalement                                             | 689        | 87,3%         | 342        | 63,6%        | 2512        | 87,0%         | 2539        | 82,1%        |
| Prestations liées directement à la mission                                 |            |               |            |              |             |               |             |              |
| Emetteur                                                                   |            |               |            |              | 86          | 3,0%          | 70          | 2,3%         |
| Filiales intégrées globalement                                             | 45         | 5,7%          | 38         | 7,1%         | 64          | 2,2%          | 46          | 1,5%         |
| <b>Sous-total</b>                                                          | <b>734</b> | <b>93,0%</b>  | <b>380</b> | <b>70,7%</b> | <b>2831</b> | <b>98,1%</b>  | <b>2824</b> | <b>91,3%</b> |
| <b>Autres services</b>                                                     |            |               |            |              |             |               |             |              |
| Fiscal, Légal                                                              | 45         | 5,7%          | 140        | 26,0%        | 45          | 1,6%          | 250         | 8,1%         |
| Autres prestations                                                         | 10         | 1,3%          | 18         | 3,3%         | 10          | 0,4%          | 18          | 0,6%         |
| <b>Sous-total</b>                                                          | <b>55</b>  | <b>7,0%</b>   | <b>158</b> | <b>29,3%</b> | <b>55</b>   | <b>1,9%</b>   | <b>268</b>  | <b>8,7%</b>  |
| <b>Total</b>                                                               | <b>790</b> | <b>100,0%</b> | <b>538</b> | <b>100%</b>  | <b>2886</b> | <b>100,0%</b> | <b>3092</b> | <b>100%</b>  |

Les prestations liées directement à la mission fournis à l'émetteur concernent la certification de l'état de durabilité et l'établissement de rapport de délégation pour l'assemblée générale.