

Sartorius Stedim Biotech

Rapport sur le gouvernement d'entreprise

Extrait du Document d'Enregistrement Universel 2025

Conformément aux articles L. 225 - 37 - 4 and L. 22 - 10 - 10 du Code de commerce français, la section ci-dessous inclut le rapport du Conseil d'administration sur la gouvernance d'entreprise, la composition du Conseil d'administration et les conditions de préparation et d'organisation du travail dudit conseil. Conformément à l'article L. 22 - 10 - 10 du Code de commerce français, l'entreprise reconnaît adhérer volontairement au code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées (code Afep-Medef – décembre 2022). Le présent rapport a été préparé par la Direction des affaires juridiques et le Service relations investisseurs, avec la participation des Services financiers et des Ressources Humaines. Le rapport de gouvernance a été présenté et approuvé par le Conseil d'administration le 4 février 2026.

3.1 Le Conseil d'administration et ses Comités

La société est administrée par un Conseil d'administration composé de huit membres pour la période allant du 1er janvier 2025 au 25 mars 2025, et de neuf membres du 25 mars 2025 au 31 décembre 2025. Le nombre d'Administrateurs indépendants est passé de trois à cinq. À l'exception de l'Administrateur représentant les salariés, les membres du Conseil d'administration sont élus individuellement par les actionnaires lors des Assemblées générales ordinaires, sur recommandation du Conseil d'administration, qui a d'abord reçu des propositions du Comité des nominations et rémunérations.

Composition au 31 décembre 2025

L'organisation des travaux du Conseil comme sa composition sont en adéquation avec la composition de l'actionnariat, la dimension et la nature de l'activité de Sartorius Stedim Biotech S.A. comme avec les circonstances particulières qui peuvent survenir.

Compte tenu de ce qui précède, le Conseil d'administration, dans le contexte de sa structure capitalistique, assure la bonne gouvernance de l'entreprise en s'interrogeant chaque année sur l'équilibre souhaitable de sa composition et de celle de ses Comités, notamment dans la représentation des femmes et des hommes, les nationalités, l'équilibre des pouvoirs et la diversité des compétences. Il prend les mesures appropriées pour garantir aux actionnaires et au marché que ses missions sont accomplies avec l'indépendance et l'objectivité nécessaires. Il rend publics, par le biais des sections suivantes de son Document d'Enregistrement Universel, les objectifs, méthodes et résultats de sa politique sur ces sujets.

Le Conseil d'administration

Nom	Mandat	Genre	Age	Nationalité	Nombre de mandats dans les entreprises cotées hors Sartorius	Indépendance ¹	Années au Conseil d'administration	Première nomination	Expiration du mandat en cours ²	Membre du Comité d'audit et de durabilité	Membre du Comité des rémunérations et des nominations
Michael GROSSE ³	Président du Conseil d'administration	m	58	Allemande	0		1	2025	2027		
Joachim KREUZBURG ⁴	Président du Conseil d'administration	m	60	Allemande	0		18	2007	2027		
René FÁBER	Directeur Général	m	50	Slovaque	0		6	2019	2029		
Pascale BOISSEL	Administratrice	f	59	Française	1	•	6	2019	2029	•	
Susan DEXTER	Administratrice	f	70	Americaine	0	•	10	2015	2027	•	
Cécile DUSSART ⁵	Administratrice	f	61	Française	1	•	1	2025	2028	•	
Romaine FERNANDES ⁶	Administratrice représentant les salariés	f	56	Française	0		2	2023	2026		•
Anne-Marie GRAFFIN	Administratrice	f	64	Française	3	•	10	2015	2027		•
Lothar KAPPICH	Administrateur	m	68	Allemande	0		8	2017	2029		•
Christopher NOWERS ⁵	Administrateur	m	62	Britannique	1	•	1	2025	2028		•
Henri RIEY ⁷	Administrateur	m	64	Monégasque	0		18	2007	2025		

1 Conformément à l'art. 10 du Code Afep-Medef.

2 Les administrateurs sont nommés jusqu'à la date de l'Assemblée générale des actionnaires appelée à statuer sur les comptes de l'exercice écoulé.

3 M. Michael Grosse a rejoint le Conseil d'administration, en tant que membre, par cooptation le 1er juillet 2025, en remplacement de M. Joachim Kreuzburg. M. Michael Grosse a été élu président du Conseil d'administration à la même date pour une durée de 2 ans, et coopté en tant que membre du Conseil d'administration, jusqu'à l'Assemblée générale des actionnaires de 2027, sous réserve de la validation de sa cooptation par l'Assemblée générale des actionnaires qui se tiendra en mars 2026.

4 M. Joachim Kreuzburg a démissionné le 30 juin 2025 de ses fonctions de membre et de Président du Conseil d'administration. Il était Président du Conseil d'administration depuis 2007. Outre ses fonctions de Président du Conseil d'administration, M. Joachim Kreuzburg était également Président-Directeur Général (PDG) depuis 2007 avec une fin de mandat au 27 mars 2023.

5 Membre du Conseil d'administration du 25 mars 2025 au 31 décembre 2025.

6 Le mandat de Mme Romaine Fernandes expirera à l'issue de l'Assemblée générale ordinaire annuelle des actionnaires de 2026 ; elle a été élue membre du Comité des rémunérations et des nominations en décembre 2025. Elle assistera à sa première réunion du Comité des rémunérations et des nominations en tant que membre en 2026.

7 Membre du Conseil d'administration du 1^{er} janvier 2025 au 25 mars 2025.

Changements intervenus dans la composition du Conseil d'administration et des Comités au cours de l'exercice 2025 :

	Départ	Nomination	Renouvellement
Conseil d'administration			
	Joachim Kreuzburg (30/06/2025)	Michael Grosse (01/07/2025)	Pascale Boissel (25/03/2025)
	Henri Riey (25/03/2025)	Cécile Dussart (25/03/2025)	René Faber (25/03/2025)
		Christopher Nowers (25/03/2025)	Lothar Kappich (25/03/2025)
Comité d'audit et de durabilité			
	Lothar Kappich (25/03/2025)	Cecile Dussart (25/03/2025)	Pascale Boissel (25/03/2025)
	Anne-Marie Graffin (25/03/2025)		
Comité des rémunérations et des nominations			
	Pascale Boissel (25/03/2025)	Christopher Nowers (25/03/2025)	Lothar Kappich (25/03/2025)
	Susan Dexter (25/03/2025)	Romaine Fernandes (03/12/2025)	

Participation des administrateurs aux réunions du Conseil d'administration et des Comités en 2025 :

Le Conseil d'administration a tenu 10 réunions au total en 2025, le Comité des rémunérations et des nominations, 6 réunions et le Comité audit et de durabilité, 5 réunions.

Nom	Participation individuelle aux conseils d'administration		Participation individuelle au comité d'audit et de durabilité		Participation individuelle au comité de rémunération et de nomination	
	Taux de présence	Nombre de séances ¹	Taux de présence	Nombre de séances ¹	Taux de présence	Nombre de séances ¹
Michael GROSSE ²	100 %	4/4				
Joachim KREUZBURG ³	100 %	6/6				
René FÁBER	90 %	9/10				
Pascale BOISSEL	100 %	10/10	100 %	5/5	100 %	3/3
Susan DEXTER	100 %	10/10	100 %	5/5	100 %	3/3
Cécile DUSSART ⁴	100 %	7/7	100 %	4/4		
Romaine FERNANDES	90 %	9/10				
Anne-Marie GRAFFIN	100 %	10/10	100 %	1/1	100 %	6/6
Lothar KAPPICH	100 %	10/10	100 %	1/1	100 %	6/6
Christopher NOWERS ⁴	100 %	7/7			100 %	3/3
Henri RIEY ⁵	0 %	0/3				

1 Le « Nombre de séances » figurant dans ce tableau doit être considéré à la lumière du tableau ci-dessus « Changements intervenus dans la composition du Conseil d'administration et des Comités au cours de l'exercice 2025 ». Le nombre de séances correspond au nombre de réunions auxquelles les membres du conseil d'administration doivent assister depuis la date de leur élection.

2 Du 1er juillet 2025 au 31 décembre 2025

3 Du 1er janvier 2025 au 30 juin 2025

4 Du 25 mars 2025 au 31 décembre 2025

5 Du 1er janvier 2025 au 25 mars 2025

La section suivante décrit les compétences des membres du Conseil d'administration et présente leur curriculum vitae détaillé.

Profil de compétences	M. Grosse	R. Fáber	P. Boissel	S. Dexter	C. Dussart
Gouvernance d'entreprise ; Conformité			■		■
Stratégie de développement ; gestion de portefeuille ; fusions et acquisitions	■	■	■	■	■
Savoir-faire industriel et perspectives spécifiques aux clients		■		■	■
Développement technologique et produits	■	■		■	
Marchés internationaux	■	■	■	■	
Finance ; comptabilité et audit des états financiers ; Réglementation ESG			■	■	■
Gestion des ressources humaines ; Sécurité et engagement des employés	■	■	■	■	■
Transformation numérique ; TI	■				
Impact environnemental ; Consommation des ressources				■	■
Expérience internationale ou parcours personnel	■	■	■	■	■
Leadership dans les entreprises internationales ; expérience au niveau de la direction	■	■	■	■	■
Profil de compétences	R. Fernandes	A. Graffin	L. Kappich	C. Nowers	
Gouvernance d'entreprise ; Conformité		■	■		
Stratégie de développement ; gestion de portefeuille ; fusions et acquisitions		■	■	■	
Savoir-faire industriel et perspectives spécifiques aux clients	■			■	
Développement technologique et produits				■	
Marchés internationaux		■			
Finance ; comptabilité et audit des états financiers ; Réglementation ESG	■	■	■		
Gestion des ressources humaines ; Sécurité et engagement des employés	■	■	■	■	
Transformation numérique ; TI					
Impact environnemental ; Consommation des ressources	■	■	■		
Expérience internationale ou parcours personnel		■		■	
Leadership dans les entreprises internationales ; expérience au niveau de la direction		■	■	■	

Cette matrice de compétences est un instrument essentiel pour garantir la transparence et guider la sélection des membres du Conseil d'administration de la société, y compris le recrutement, les décisions de renouvellement et l'élaboration de plans de formation.

Michael Grosse

Président du Conseil d'administration (depuis le 1er juillet 2025)

Date de naissance : 15 mai 1967

Nationalité : Allemand

Première nomination : 1er juillet 2025 - À faire ratifier par l'Assemblée générale annuelle des actionnaires de 2026

Nommé jusqu'au : Assemblée générale annuelle des actionnaires de 2027

Nombre d'actions de Sartorius Stedim Biotech détenues : 100

Autres mandats d'administrateur et postes actuels au sein du groupe Sartorius ou Sartorius Stedim Biotech :

Président du Directoire de Sartorius AG¹,

Mandats d'administrateur achevés, exercés au cours des cinq dernières années, au sein du groupe Sartorius ou Sartorius Stedim Biotech :

Aucun

Autres mandats d'administrateur et postes actuels en dehors du groupe Sartorius ou Sartorius Stedim Biotech :

Membre du Conseil consultatif de Mustad Hoofcare S.A., Suisse.

Mandats d'administrateur achevés, exercés au cours des cinq dernières années, en dehors du groupe Sartorius ou Sartorius Stedim Biotech :

Directeur général de Syntegon Technology GmbH, Allemagne ;

Directeur général de Syntegon Holding GmbH, Allemagne ;

Directeur général de Syntegon GmbH, Allemagne.

Formation et parcours professionnel :

Docteur en ingénierie, génie mécanique, Université technique de Brunswick, Allemagne

Administration des affaires, Université de Ratisbonne, Allemagne

Diplômé d'un master en ingénierie, génie mécanique, Université technique de Munich, Allemagne

1991-1993 Gérant de BSB GmbH, Allemagne

1993-1999 Différents postes chez BMW AG¹, Allemagne
1995-1997 | Responsable de la stratégie des produits d'entreprise
1997-1999 | Responsable des technologies de production

¹ société cotée

1999–2003	Différents postes chez Ford Motor Company ¹ , Allemagne 1999–2001 Responsable activités et produits Ford Focus 2001–2003 Ingénieur en chef Carline Grandes voitures et voitures de luxe
2003–2019	Différents postes chez Tetra Pak International S.A. 2003–2006 Vice-président chargé du développement, Italie 2006–2011 Vice-président exécutif chargé du développement et de l'ingénierie, Suède 2011–2018 Vice-président exécutif chargé du développement et des opérations de service, Suisse 2018–2019 Vice-président exécutif Services, Suisse
2020–2023	Directeur général de Syntegon Technology GmbH, Allemagne
2024–2025	Conseiller principal indépendant, Allemagne
Depuis 2025	Directeur général et Président du Directoire de Sartorius AG ¹ , Allemagne. À ce jour responsable de la stratégie du Groupe, des ressources humaines, de la recherche du Groupe, des affaires juridiques, de la communication et du développement durable

René Fáber

Directeur Général

Date de naissance : 18 juillet 1975

Nationalité : Slovaque

Première nomination : 26 mars 2019

Renouvellement du mandat : 25 mars 2025

Nommé jusqu'au : Assemblée générale annuelle des actionnaires de 2029

Nombre d'actions de Sartorius Stedim Biotech détenues : 1

Autres mandats d'administrateur et postes actuels au sein du groupe Sartorius ou Sartorius Stedim Biotech :

Membre du Directoire de Sartorius AG¹,
Président du Conseil de surveillance de Sartorius Stedim Biotech GmbH,
Président du Comité consultatif de Sartorius CellGenix GmbH,
Membre du Conseil d'administration de Sartorius Albumedix Ltd.,
Membre du Conseil d'administration de Sartorius Stedim BioOutsource Ltd.,
Membre du Conseil d'administration de Sartorius Stedim North America Inc.,
Membre du Conseil d'administration de Sartorius Korea Biotech LLC,
Membre du Conseil d'administration de Sartorius Korea Operations LLC,
Membre du Conseil d'administration de Sartorius Stedim (Shanghai) Trading Co., Ltd.,
Vice-président du Conseil d'administration de Sartorius Stedim Biotech (Beijing) Co., Ltd.,
Président et Président du Comité exécutif de Sartorius Stedim FMT S.A.S.,

¹ société cotée

Président du Comité consultatif de Sartorius BIA Separations d.o.o.

Mandats d'administrateur achevés, exercés au cours des cinq dernières années, au sein du groupe Sartorius ou Sartorius Stedim Biotech :

Vice-président du Conseil de surveillance de Sartorius Stedim Biotech GmbH,
Président du Conseil de surveillance de Xell AG,
Membre du Conseil d'administration de Polyplus-Transfection S.A.,
Membre du Comité exécutif de Sartorius Polyplus S.A.S. (anciennement POLYPLUS-TRANSFECTION S.A.) ;
Membre du Comité consultatif de BIA Separations d.o.o.,
Membre du Conseil d'administration de Sartorius Stedim Japan K.K.

Autres mandats d'administrateur et postes actuels en dehors du groupe Sartorius ou Sartorius Stedim Biotech :

Aucun

Mandats d'administrateur achevés, exercés au cours des cinq dernières années, en dehors du groupe Sartorius ou Sartorius Stedim Biotech :

Membre du Comité consultatif de Curexsys GmbH, Allemagne

Formation et parcours professionnel :

Diplômé d'un master en chimie de l'Université technique slovaque de Bratislava, Slovaquie
Diplômé d'un doctorat en chimie des polymères de l'Université technique de Munich, Allemagne

2001-2002	Chercheur au sein de l'industriel chimiste français Rhodia, Slovaquie
2002-2004	Chercheur post-doctorant - Vivascience
2004-2018	Diverses fonctions au sein du groupe Sartorius (notamment Sartorius Stedim Biotech GmbH, Allemagne) :
2004-2006	Chercheur Recherche & Développement - Modification de membrane
2006-2010	Directeur du développement et de la production de nouvelles membranes
2010-2013	Vice-Président Recherche & Développement - Process Technologies
2012-2014	Agent de valorisation de relations fournisseurs - Centre de Roche et Genentech, San Francisco, USA
2014-2017	Vice-Président Marketing et Développement de produits pour les technologies de filtration
2016-2018	Responsable grands comptes- Roche/Genentech
2017-2018	Vice-Président Marketing et Développement de produits pour les technologies de fermentation
2018	Directeur Développement de Produits, Division Bioprocess Solutions

Depuis 2019 Directeur de la Division Bioprocess Solutions du groupe Sartorius, Membre du Directoire de Sartorius AG¹, Allemagne

Pascale Boissel

Administratrice indépendante et Présidente du Comité audit et de durabilité

Date de naissance : 15 octobre 1966

Nationalité : Française

Première nomination : 26 mars 2019

Renouvellement du mandat : 25 mars 2025

Nommé jusqu'au : Assemblée générale annuelle des actionnaires de 2029

Nombre d'actions de Sartorius Stedim Biotech détenues : 1

Autres mandats d'administrateur et postes actuels en dehors du groupe Sartorius ou Sartorius Stedim Biotech :

Membre du Conseil de surveillance de Innate Pharma S.A.¹

Mandats d'administrateur achevés, exercés au cours des cinq dernières années, en dehors du groupe Sartorius ou Sartorius Stedim Biotech :

Membre du Conseil d'administration de Poxel S.A.¹

Formation et parcours professionnel :

Diplômée de HEC (Ecole des Hautes Etudes Commerciales) : MBA en finance et audit

Diplômée d'expertise comptable & commissariat aux comptes

2009-2012 Directrice financière de la biotech IPSOGEN

2012-2016 Directrice générale déléguée et Directrice financière et administrative de l'Institut BIOASTER

2017-2018 Directrice financière à temps partiel de ENYO Pharma

2017-2021 Directrice financière à temps partiel de Novartis

¹ société cotée

Susan Dexter

Administratrice indépendante

Date de naissance : 11 octobre 1955

Nationalité : Américaine

Première nomination : 7 avril 2015

Renouvellement du mandat : 26 mars 2024

Nommé jusqu'au : Assemblée générale annuelle des actionnaires de 2027

Nombre d'actions de Sartorius Stedim Biotech détenues : 6

Autres mandats d'administrateur et postes actuels en dehors du groupe Sartorius ou Sartorius Stedim Biotech :

Membre du Conseil d'administration de ViroCell Biologics Ltd.,

Membre du Conseil d'administration de ViroCell Holdings Ltd.,

Membre du Conseil d'administration de Virica Biotech Inc.

Mandats d'administrateur achevés, exercés au cours des cinq dernières années, en dehors du groupe Sartorius ou Sartorius Stedim Biotech :

Aucun

Formation et parcours professionnel :

Diplômée d'une licence en immunologie et marketing, American University, Washington, D.C., États-Unis

Technique de négociations pour juristes, Harvard University, Cambridge, Massachusetts, États-Unis

Formation professionnelle de Harvard University en finance pour directeurs non financiers au titre de la société Dow Chemical

1975-1980	Ecole de médecine de l'Université du Massachusetts, Recherche, culture de cellules de mammifères, études de toxicologie animale, recherche fondamentale
1980-1986	Recherche collaborative, ventes de produits de biotechnologie sur les marchés émergents pour des bioprocédés et des matières premières en bioproduction
1986-1998	Celltech Biologics, Lonza Biologics, Développement d'entreprise, Biotraitement et fabrication de biothérapies s'appuyant sur la biotechnologie
1998-2004	Collaborative BioAlliance, Dow Chemical Company (Dow Biotechnology Contract Manufacturing Services), Vice-présidente, Développement de l'activité des services de fermentation microbienne, technologie et mise en place des technologies de biotraitement à usage unique
2004-2008	Xcellerex, Inc (devenu GE Healthcare), Directrice commerciale, CMO des services de technologie des biotraitements avec intégration de la biotechnologie à usage unique, vente des technologies de biotraitement à usage unique

2008-2020	Latham Biopharm Group, Directrice générale, due diligence, Vice-Présidente business development Conseils en stratégie, mise en place de la technologie des produits à usage unique et jetables, projet de gestion et développement marketing d'activités à objectifs ambitieux ; Conseillère et porte-parole de BioProcess International, Outsourced Pharma
Depuis 2020	Sonnet Biotherapeutics, Inc., Directrice technique Non-clinique CMC Chaîne d'approvisionnement. Responsable du développement de produits pour le pipeline Sonnet de cytokines biothérapeutiques pour le traitement des cancers à tumeurs solides

Cécile Dussart

Administratrice indépendante

Date de naissance : 30 décembre 1964

Nationalité : Française

Première nomination : 25 mars 2025

Nommé jusqu'au : Assemblée générale annuelle des actionnaires de 2028

Nombre d'actions de Sartorius Stedim Biotech détenues : 41

Autres mandats d'administrateur et postes actuels en dehors du groupe Sartorius ou Sartorius Stedim Biotech :

Membre du Conseil d'administration et Présidente du comité ESG d'EUROAPI S.A.¹, France ;

Membre du Comité consultatif de NEOBRAIN S.A.S., France ;

Membre du Conseil d'administration de LPG Holding S.A.S., France.

Mandats d'administrateur achevés, exercés au cours des cinq dernières années, en dehors du groupe Sartorius ou Sartorius Stedim Biotech :

Aucun

Formation et parcours professionnel :

Docteure en pharmacie (Pharm.D.) de l'Université Paris-Sud, Master en marketing pharmaceutique de l'ESCP Business School, International Directors Programme de l'INSEAD.

1990 - 1996	Sanofi, France - Responsable mondiale de la marque
1997- 2000	Roche, France - Directrice senior mondiale de la marque
2001- 2006	Roche, France - Responsable des ressources humaines
2006-2008	Galderma, France - Directrice des ressources humaines
2009-2012	Galderma, France - Directrice d'usine

¹ société cotée

2013-2019	Galderma, France - Responsable mondiale des opérations
2020-2023	Galderma, France - Responsable mondiale des opérations et ESG
Depuis 2022	EUROAPI S.A. ¹ , France - Membre du Conseil d'administration et Présidente du comité ESG NEOBRAIN S.A.S., France - Membre du Comité consultatif HEC PARIS and ESCP Business School - Oratrice principale
Depuis 2025	LPG Holding S.A.S., France - Membre indépendante du Conseil d'administration

Romaine Fernandes

Administratrice représentant les salariés

Date de naissance : 18 septembre 1969

Nationalité : Française

Première nomination : 27 octobre 2023

Nommé jusqu'au : Assemblée générale annuelle des actionnaires de 2026

Nombre d'actions de Sartorius Stedim Biotech détenues : 1

Autres mandats d'administrateur et postes actuels en dehors du groupe Sartorius ou Sartorius Stedim Biotech :

Aucun

Mandats d'administrateur achevés, exercés au cours des cinq dernières années, en dehors du groupe Sartorius ou Sartorius Stedim Biotech :

Aucun

Formation et parcours professionnel :

Diplômée d'une licence en commerce à l'université de Mumbai, Inde

Diplôme en tourisme, Bombay, Inde

1990	Caisse et comptabilité, Hotel Oberoi Sheraton, Inde
1990-1995	Hôtesse de l'air, Cathay Pacific Airways, Hong Kong
2003-2014	Administration et réception, Sartorius Stedim Biotech, France
2009-2010	Gestionnaire adjointe, Biopharm Services, Royaume-Uni
2014-2016	Gestionnaire adjointe des services généraux, Sartorius Stedim Biotech, France

¹ société cotée

2016-2019	Responsable des achats, Sartorius Stedim Biotech, France
Depuis 2019	Experte plateforme d'achats et assurance, Sartorius Stedim Biotech, France

Anne-Marie Graffin

Administratrice Indépendante Référente et
Présidente du Comité des rémunérations et nominations

Date de naissance : 3 mai 1961
Nationalité : Française

Première nomination : 7 avril 2015
Renouvellement du mandat : 26 mars 2024
Nommé jusqu'au : Assemblée générale annuelle des actionnaires de 2027

Nombre d'actions de Sartorius Stedim Biotech détenues : 6

Autres mandats d'administrateur et postes actuels en dehors du groupe Sartorius ou Sartorius Stedim Biotech :

Présidente du Conseil d'administration de Valneva SE¹,
Membre du Conseil de surveillance Nanobiotix S.A.¹,
Membre du Conseil d'administration de Vetoquinol S.A.¹

Mandats d'administrateur achevés, exercés au cours des cinq dernières années, en dehors du groupe Sartorius ou Sartorius Stedim Biotech :

Membre du Conseil de surveillance de M2Care S.A.S.,
Présidente de SMAG Consulting S.A.S.

Formation et parcours professionnel :

Diplômée de l'ESSEC – Ecole de Commerce, Paris

1984-1987	Chef de produits France, International Distillers and Vintners
1988-1990	Responsable marketing, Laboratoires URGO
1991-1995	Chef de groupe marketing international, RoC S.A. (Johnson & Johnson)
1998-2000	Chef de produit vaccins adultes France, Sanofi Pasteur MSD

¹ société cotée

2001-2005	Chef de gamme, puis Directrice marketing vaccins adultes Europe, Sanofi Pasteur MSD
2006-2008	Directrice exécutive business management, Sanofi Pasteur MSD
2009-2010	Vice-Présidente exécutive et Membre du Comité exécutif, Sanofi Pasteur MSD
2011-2024	Présidente de SMAG Consulting S.A.S.
Depuis 2011	Membre indépendant non exécutif du Conseil d'administration et Experte et conseillère en sciences de la vie

Lothar Kappich

Administrateur

Date de naissance : 15 février 1957

Nationalité : Allemand

Première nomination : 14 septembre 2017

Renouvellement du mandat : 25 mars 2025

Nommé jusqu'à : Assemblée générale annuelle des actionnaires de 2029

Nombre d'actions de Sartorius Stedim Biotech détenues : 1

Autres mandats d'administrateur et postes actuels au sein du groupe Sartorius ou Sartorius Stedim Biotech :

Président du Conseil de surveillance de Sartorius AG¹.

Mandats d'administrateur achevés, exercés au cours des cinq dernières années, au sein du groupe Sartorius ou Sartorius Stedim Biotech :

Aucun

Autres mandats d'administrateur et postes actuels en dehors du groupe Sartorius ou Sartorius Stedim Biotech :

Aucun

Mandats d'administrateur achevés, exercés au cours des cinq dernières années, en dehors du groupe Sartorius ou Sartorius Stedim Biotech :

Aucun

¹ société cotée

Formation et parcours professionnel :

Diplômé d'un doctorat (Dr. rer. pol.) en économie (sujet de la thèse doctorale : « *Theory of International Business Activity* »)

1988–1990	Contrôleur de gestion au département central, Schering AG, Berlin
1990–2017	ECE Projektmanagement G.m.b.H. & Co. KG, Hamburg, dernier poste : Gérant des HR & Corporate Services entreprise et RH de ECE ainsi que gérant de diverses filiales du Groupe ECE.
2007–2017	Membre du Conseil de surveillance de Sartorius AG ¹ , Göttingen
Depuis 2017	Président du Conseil de surveillance de Sartorius AG ¹ , Göttingen, et consultant indépendant

Christopher Nowers

Administrateur indépendant

Date de naissance : 10 juin 1963

Nationalité : Britannique

Première nomination : 25 mars 2025

Nommé jusqu'à : Assemblée générale annuelle des actionnaires de 2028

Nombre d'actions de Sartorius Stedim Biotech détenues : 1

Autres mandats d'administrateur et postes actuels en dehors du groupe Sartorius ou Sartorius Stedim Biotech :

Directeur général et membre du Conseil d'administration de ONK Therapeutics Group Ltd., Irlande ;
Membre du Comité consultatif des affaires commerciales et médicales d'Autolus Therapeutics PLC¹, Royaume-Uni.

Mandats d'administrateur achevés, exercés au cours des cinq dernières années, en dehors du groupe Sartorius ou Sartorius Stedim Biotech :

Directeur général et membre du Conseil d'administration de Cell Medica Ltd, Royaume-Uni ;
Membre du Conseil d'administration d'Avantogen Oncology, Inc., États-Unis.

¹ société cotée

Formation et parcours professionnel :

Diplômé d'une licence en biochimie de l'université du Kent, Canterbury, Royaume-Uni.

1986 – 1987	The Wellcome Foundation, Royaume-Uni - Représentant des ventes
1987 – 1994	Zeneca Pharma, Royaume-Uni - Postes dans les domaines de la vente, du marketing et de la gestion des produits
1994 – 2003	Amgen Europe, Suisse - Postes en oncologie, hématologie et rhumatologie
2003 – 2006	Amgen, USA - Responsable commercial mondial pour la neurologie, Directeur de la marque pour la néphrologie
2006 – 2007	Avantogen Oncology, USA - Directeur général et membre du Conseil d'administration
2007 – 2009	Consultant indépendant en biopharmacie, États-Unis
2009 – 2011	Genomic Health, États-Unis - Vice-président ventes et du marketing
2011 – 2016	Bristol Myers Squibb, États-Unis - Vice-président Oncologie précoce, Vice-président Commercialisation mondiale Yervoy, Responsable Immunologie et hématologie France
2016 – 2018	Kite Pharma Europe, Royaume-Uni - Responsable Europe
2018 – 2020	Cell Medica, Royaume-Uni - Directeur général et membre du Conseil d'administration
Depuis 2020	ONK Therapeutics, Irlande - Directeur général et membre du Conseil d'administration

Domiciliations

Pour les besoins de leurs mandats sociaux, les membres du Conseil d'administration sont domiciliés au siège social de l'entreprise.

Administrateur Indépendant Référent (AIR)

L'Administrateur Indépendant Référent est nommé par le Conseil d'administration parmi ses administrateurs indépendants, sur proposition du Comité des rémunérations et nominations.

Fonctions :

L'Administrateur Indépendant Référent est chargé de missions permanentes ou spécifiques en lien avec la gouvernance et/ou les relations investisseurs avec le Conseil d'administration, notamment :

- Aider le Président à garantir que les organes de gouvernance de la Société fonctionnent bien. Si nécessaire, le Conseil d'administration peut confier des missions de gouvernance précises à l'Administrateur Référent Indépendant ;
- Examiner et gérer les situations de conflits d'intérêts potentiels qui peuvent survenir au sein du Conseil d'administration ;
- Examiner les transactions avec les parties liées entre Sartorius Stedim Biotech et son actionnaire majoritaire Sartorius AG ;
- Convoquer une réunion du Conseil d'administration dans des circonstances exceptionnelles ou l'ajout d'un point à l'ordre du jour des réunions du Conseil d'administration ;
- Comprendre les inquiétudes potentielles des principaux actionnaires non représentés au Conseil d'administration en matière de gouvernance, s'assurer que ces inquiétudes sont traitées et être disponible pour consultation ;
- Evaluer chaque année les activités du Conseil d'administration et de ses Comités ; et
- Organiser – lorsqu'il/elle l'estime nécessaire et au moins une fois par an – des réunions sans les administrateurs exécutifs.

Ressources :

L'Administrateur Indépendant Référent :

- a accès à tous les documents et informations nécessaires pour mener à bien ses missions ;
- peut demander l'aide de spécialistes ou de consultants externes aux frais de l'entreprise, avec l'accord du Conseil d'administration ; et
- peut rencontrer les responsables opérationnels de Sartorius Stedim Biotech après en avoir informé le Président et le Directeur Général.

Hiérarchie :

Une fois par an, l'Administrateur Indépendant Référent rend compte de l'exécution de ses missions au Conseil d'administration

Administrateur représentant les salariés

Mme Romaine Fernandes a été élue Administratrice représentant les salariés pour un mandat de 3 ans par le CSE (Comité Social et Economique) le 27 octobre 2023, avec entrée en vigueur le 27 octobre 2023. Son mandat expirera à la fin de l'Assemblée générale ordinaire annuelle des actionnaires qui se tiendra en 2026.

Elle occupe le poste d'experte plateforme d'achats et assurance.

L'Administrateur représentant les salariés ne perçoit pas de rémunération. Les éléments de sa rémunération en qualité de salarié ne font pas l'objet d'une publication. Lors de sa réunion du 3 décembre 2025, le Conseil d'administration a décidé que l'Administrateur représentant les salariés deviendrait membre du Comité des rémunérations et des nominations à compter du 3 décembre 2025.

Evaluation et qualification des administrateurs indépendants

La société étant contrôlée par un actionnaire majoritaire, la part des administrateurs indépendants doit être d'au moins un tiers. Au 31 décembre 2025, le Conseil d'administration de Sartorius Stedim Biotech S.A. était composé de 63% de membres indépendants au regard des critères d'indépendance définis par le Code Afep-Medef. Conformément aux principes de gouvernance d'entreprise, les membres indépendants ne doivent être ni actionnaires principaux, ni actionnaires principaux, employés, anciens employés du Groupe, fournisseurs ou banquiers du Groupe ou clients importants, ni avoir aucune relation susceptible d'influencer leur jugement.

Conformément au règlement intérieur du Conseil d'administration et en application du Code Afep-Medef, un débat au sein du Conseil d'administration a lieu sur l'indépendance des administrateurs en exercice, chaque année, à la lumière des critères suivants. Les critères d'indépendance (annexe n°3 du Code Afep-Medef) sont analysés par chaque membre du Conseil d'administration afin de vérifier leur indépendance. De plus, conformément à la norme IAS 24, la déclaration d'absence de contrat entre les membres du Conseil d'administration ou leurs parties liées et la société est examinée par le Conseil d'administration et lui est notifiée. Conformément aux articles 10.4, 10.5, 10.6 et 10.7, il convient de :

- Ne pas être salarié ou mandataire social de la société ou administrateur de la société mère ou d'une société qu'elle consolide et ne pas l'avoir été au cours des cinq années précédentes (critère 1) ;
- Ne pas être mandataire social d'une société dans laquelle la société détient directement ou indirectement un mandat d'administrateur ou dans laquelle un salarié désigné en tant que tel ou un mandataire social de la société (actuel ou l'ayant été depuis moins de cinq ans) détient un mandat d'administrateur (critère 2) ;
- Ne pas être en relation d'affaires avec la société (critère 3) ;
- Ne pas avoir de lien familial proche avec un mandataire social (critère 4) ;
- Ne pas avoir été commissaire aux comptes de l'entreprise au cours des cinq années précédentes (critère 5) ; et
- Ne pas être administrateur de l'entreprise depuis plus de douze ans (critère 6).

En application des recommandations 10.6 et 10.7 du Code Afep-Medef, il est également précisé qu'un administrateur indépendant :

- Ne doit pas percevoir une rémunération variable en numéraire (à l'exception de « jetons de présence ») ou des titres ou toute rémunération liée à la performance de la société ou du Groupe ;
- Ne doit pas participer au contrôle de la société ou de Sartorius AG (actionnaire de contrôle), ni posséder plus de 10% en capital ou en droit de vote et ne pas être en situation de conflit d'intérêts.

En sus des critères ci-dessus, le Conseil d'administration analyse d'autres facteurs tels que la capacité de compréhension des enjeux et des risques, avant de statuer sur la qualification d'indépendance d'un administrateur.

La réunion du Conseil d'administration de décembre 2025 a permis de procéder à l'évaluation annuelle de l'indépendance des administrateurs, après avoir entendu l'opinion du Comité des rémunérations et nominations. Après avoir analysé chaque critère, le Conseil d'administration a décidé de classer les administrateurs suivants comme indépendants : Mme Pascale Boissel, Mme Susan Dexter, Mme Cécile Dussart, Mme Anne-Marie Graffin, et M. Christopher Nowers.

	Ne pas être employé du groupe SSB SA	Absence de mandats croisés	Absence de relation d'affaires significative	Absence de lien familial	Ne pas avoir été commissaire aux comptes	Première nomination	Ne pas être administra- teur depuis plus de 12 ans	Qualification retenue
Michael Grosse	✓		✓	✓	✓	2025	✓	Non Indépendant
Joachim Kreuzburg	✓		✓	✓	✓	2007		Non indépendant
René Fáber	✓		✓	✓	✓	2019	✓	Non Indépendant
Pascale Boissel	✓	✓	✓	✓	✓	2019	✓	Indépendant
Susan Dexter	✓	✓	✓	✓	✓	2015	✓	Indépendant
Cécile Dussart	✓	✓	✓	✓	✓	2025	✓	Indépendant
Romaine Fernandes		✓	✓	✓	✓	2023	✓	Non Indépendant
Anne-Marie Graffin	✓	✓	✓	✓	✓	2015	✓	Indépendant
Lothar Kappich	✓		✓	✓	✓	2017	✓	Non Indépendant
Christopher Nowers	✓	✓	✓	✓	✓	2025	✓	Indépendant
Henri Riey	✓	✓	✓	✓	✓	2007		Non Indépendant

Prévention des conflits d'intérêts

Sur la base des déclarations faites par les membres du Conseil d'administration à la société, il n'existe, à la connaissance de l'entreprise, aucun lien de parenté entre les membres du Conseil d'administration de la société.

En outre, à la connaissance de la société, il n'existe aucun conflit d'intérêts entre les attributions des membres du Conseil d'administration et leurs intérêts privés et/ou leurs autres attributions. Un mécanisme de contrôle est en place via la déclaration d'absence de contrat entre les membres du Conseil d'administration et leurs parties liées et la société et/ou ses filiales, conformément à la déclaration IAS 24 et aux processus automatisés SAP, mais aussi par le biais de l'examen des conventions réalisé par la société dans le cadre du processus de contrôle des conventions réglementées.

De plus, les administrateurs sont tenus de porter immédiatement à la connaissance du Conseil d'administration tout conflit d'intérêts, même potentiel, qu'ils découvriraient, ainsi que de s'abstenir de participer aux discussions concernées et au vote de la résolution correspondante, tel que cela est stipulé dans le règlement intérieur du Conseil d'administration. En outre, dans le cadre de son mandat d'administrateur, chaque administrateur doit veiller à ce qu'il ne soit pas en conflit d'intérêts avec la société. Une charte énonce les droits et obligations des administrateurs. Elle est remise à chaque nouvel Administrateur lors de sa prise de fonction. Chaque administrateur s'engage à être lié par les règles contenues dans cette charte et à les mettre en pratique.

La Charte des administrateurs est incluse en annexe du règlement intérieur du Conseil d'administration et définit les droits et obligations des administrateurs, notamment en ce qui concerne le Code d'éthique et la prévention des conflits d'intérêts, comme décrit plus en détail à la page 369 du présent Document d'Enregistrement Universel à la section « Autres informations à caractère juridique ».

À la connaissance de l'entreprise, aucun arrangement ni accord n'a été conclu avec les actionnaires, clients, fournisseurs, etc., en vue de la nomination d'un administrateur.

Dans le cas où une relation d'affaires avec l'entreprise est déclarée par l'Administrateur, l'importance de la relation d'affaires est examinée au regard du volume des affaires, de l'emploi et/ou de l'actionnariat des administrateurs afin de définir si cette relation est significative ou non. En 2025, le Conseil d'administration a réalisé une analyse de matérialité et conclu qu'il n'existe aucune relation d'affaires significative.

Afin de garantir que le contrôle n'est pas réalisé de manière abusive, le Conseil d'administration et ses Comités sont composés ainsi :

- Cinq membres du Conseil d'administration sur huit sont indépendants (étant précisé que l'Administrateur représentant les salariés n'est pas pris en compte dans la détermination de ces chiffres).
- Trois membres du Comité d'Audit et de Durabilité sur trois sont indépendants et l'un d'entre-eux en assure la Présidence.
- Deux membres du Comité des Rémunérations et Nominations sur trois sont indépendants et l'un d'entre eux en assure la Présidence (L'Administrateur représentant les salariés n'est pas pris en compte pour le calcul de ces chiffres).

Représentation équilibrée des femmes et des hommes et de la diversité

Conformément à l'article 8 du Code Afep-Medef, le Conseil d'administration doit décrire la politique de diversité de genre appliquée aux organes de direction ainsi que les objectifs de cette politique, les mesures de mise en œuvre et les résultats obtenus au cours de l'exercice écoulé.

Dans le cadre de chaque nomination/renouvellement, le Conseil d'administration s'interroge sur l'équilibre souhaitable de sa composition et de celle de ses Comités en recherchant, notamment, une représentation équilibrée des hommes et des femmes, et une large diversité des compétences et des pays d'origine, reflétant l'activité de la société, à la fois, mondiale et de haute technicité.

Plus particulièrement, en ce qui concerne le seuil de 40 % de femmes à atteindre au Conseil d'administration en application des dispositions de l'Article L 225-1-1 et L 22-10-3 du Code de commerce, le Conseil d'administration a mis en œuvre des efforts importants pour rechercher des administratrices compétentes, indépendantes, et impliquées, avec un niveau d'expertise significatif dans le domaine de la biotechnologie, des sciences du vivant, ou d'industries connexes. En application des dispositions de l'Article L 225-18-1 et L 22-10-03 du Code de commerce au 31 décembre 2025, le Conseil d'administration de Sartorius Stedim Biotech S.A. est composé de 50 % de femmes. Si l'administrateur représentant les salariés était pris en compte, alors le Conseil d'administration serait composé de 56 % de femmes.

Politique de diversité de genre dans les instances de direction en-dessous du Conseil d'administration

Sartorius Stedim Biotech s'engage à promouvoir une culture d'ouverture et de tolérance sur ses sites dans l'ensemble du Groupe ; elle encourage ainsi la diversité à tous les niveaux de l'entreprise. Le périmètre sélectionné est celui des deux organes de direction situés en dessous du Conseil d'administration (postes N-1 et N-2). Conformément aux objectifs de représentation des femmes de sa société mère, Sartorius AG, les objectifs de Sartorius Stedim Biotech en matière de représentation des femmes dans les organes de direction inférieurs au Conseil d'administration étaient d'un tiers, pour le premier et le second niveau de direction. Ces objectifs ont été fixés le 8 février 2023 pour une échéance au 31 décembre 2025.

Résultats en 2025

Au premier niveau de direction en dessous du Conseil d'administration, qui comprend actuellement six postes, le pourcentage de femmes s'élevait à 17 % à la fin de 2025 (niveau N-1: une femme, cinq hommes ; 2024: une femme, six hommes) et se situait donc en deçà de l'objectif d'un tiers. Au deuxième niveau de direction, le pourcentage de femmes s'élevait à 29 % à la fin de l'année (niveau N-2: 14 femmes, 35 hommes ; 2024 : 13 femmes, 28 hommes), ce qui est légèrement inférieur à l'objectif d'un tiers. Il convient de préciser, qu'en raison du nombre réduit de postes de direction, notamment pour les postes des premier et second niveau, des changements mineurs de personnel peuvent entraîner des changements significatifs en termes de pourcentages. En outre, l'intégration des entreprises acquises, qui sont souvent des start-ups technologiques ou des jeunes entreprises dirigées par des hommes, a souvent entraîné des fluctuations dans le passé, et cet effet ne peut être exclu à l'avenir. Le Conseil d'administration fixera de nouveaux objectifs lors de sa réunion de février 2026.

Pour encourager davantage la participation des femmes, Sartorius Stedim Biotech a mis en place des mesures ciblées à la fois pour le recrutement et dans la gestion des talents. Pour maximiser la transparence, tous les niveaux de direction du Groupe reçoivent régulièrement des informations sur la structure de leur personnel, y compris des chiffres sur la participation des femmes. En outre, la société s'assure que son vivier de talents est équilibré, notammentnotamment en procédant à des revues annuelles structurées pour identifier les candidats prometteurs à des postes d'experts ou de dirigeants, le mentorat des talents féminins et la mise en

relation des professionnelles féminines en leur offrant une adhésion gratuite à l'association Healthcare Business Association. En outre, les mesures visant à promouvoir l'égalité des chances au sein de l'entreprise comprennent la transparence des salaires. Le cas échéant, les salaires du Groupe sont liés aux taux convenus avec les syndicats nationaux respectifs. L'utilisation des taux syndicaux rend la rémunération plus transparente et facilite l'égalité salariale au sein d'une main-d'œuvre diversifiée.

Bien que des objectifs quantitatifs ne soient donnés que pour la diversité de genre, Sartorius Stedim Biotech considère la diversité dans un sens plus large, incluant l'âge, l'origine culturelle, la nationalité, le niveau d'éducation, les qualifications professionnelles et l'expérience. Une plus grande diversité à tous les niveaux, y compris au niveau de la direction, permet d'assurer le succès à long terme du Groupe en tenant compte des différentes perspectives et en comprenant les clients et les marchés mondiaux. Une fiche d'information sur la diversité est publiée chaque année sur le site internet de l'entreprise (<https://www.sartorius.com/en/company/sustainability/people-diversity>).

Les progrès et les résultats de la politique de diversité de genre dans les organes de direction sont examinés chaque année par le Conseil d'administration et ont été discutés lors de sa réunion de février 2025.

Evaluation et politique de formation du Conseil d'administration

Chaque année, le Conseil d'administration de Sartorius Stedim Biotech S.A. évalue son propre fonctionnement, en appréciant son efficacité et en s'assurant que les questions clés ont été correctement préparées et traitées. Il examine également la contribution individuelle de ses membres aux activités du Conseil. Pour réaliser cette évaluation, un questionnaire en ligne est envoyé à l'avance à chaque membre du Conseil. Celui-ci comprend une trentaine de questions couvrant les principaux aspects de l'activité du Conseil d'administration. Ce questionnaire inclue également plusieurs questions sur le travail de son Président, le flux d'informations ainsi que la qualité de la gestion des réunions. D'autres questions portent sur le travail des deux Comités. Les résultats et un rapport sur le questionnaire sont discutés chaque année. Au cours de l'exercice considéré, huit membres du Conseil d'administration ont répondu à ce questionnaire écrit et cette auto-évaluation a été discutée lors de la réunion du Conseil d'administration en décembre. De plus, afin de compléter l'enquête écrite, l'Administrateur Indépendant Référent, réalise régulièrement (tous les 3 ans) un entretien individuel avec chaque membre du Conseil d'administration sur la base d'un guide d'entretiens semi-directifs. Les prochains entretiens individuels devraient avoir lieu en 2026. Les résultats de ces actions seront partagés et discutés par le Conseil d'administration.

Points forts

Le Conseil a souligné les solides qualifications professionnelles et l'expérience de chaque membre, ainsi que leur participation active aux discussions. Durant la période considérée, l'absentéisme est resté à un niveau très faible. La fréquence, la préparation et la gestion des réunions ont été jugées satisfaisantes et les membres du Conseil d'administration ont souligné les discussions ouvertes et ciblées qui ont lieu. L'interface entre le Conseil d'administration et les Comités est jugée satisfaisante. De plus, les membres ont apprécié l'efficacité du travail des deux Comités ainsi que la coopération avec les auditeurs de la société.

Axes d'amélioration.

Si les nouveaux membres du Conseil d'administration soulignent leurs premières réactions positives, ils ont également indiqué qu'ils avaient besoin de plus de temps pour fournir une évaluation complète et pertinente. L'ensemble des membres du Conseil d'administration reconnaît et salue l'intention du nouveau Président de favoriser un dialogue permanent au-delà des réunions régulières. Il a été recommandé d'affiner le questionnaire afin de laisser plus de place aux commentaires libres.

Intégration des nouveaux membres du Conseil d'administration / Formation

Il est très important pour les nouveaux administrateurs de comprendre les activités de l'entreprise, notamment ses produits, ses stratégies, ses risques, ses finances, ses opérations, son équipe de direction, son personnel, sa culture, son environnement concurrentiel et les attentes des parties prenantes. Toutefois, les besoins en matière d'intégration des nouveaux administrateurs varient d'un administrateur à l'autre en fonction de leur formation et de leur expérience, ainsi que du rôle qu'ils sont censés jouer au sein du Conseil d'administration et de ses Comités. Au-delà d'informations écrites essentielles et des premières sessions d'orientation, l'intégration au sein du Conseil d'administration de Sartorius Stedim Biotech inclut typiquement des visites de sites et plusieurs réunions en tête-à-tête avec les principaux responsables de l'organisation, afin de bien comprendre l'entreprise et ses grands processus de gouvernance. En ce qui concerne le Président, un processus d'intégration solide et très important a été mis en œuvre dans l'ensemble du Groupe.

L'intégration est suivie de sessions régulières de formation et de mise à jour qui sont proposées aux membres du Conseil d'administration:

En 2025, outre les formations que les membres du Conseil d'administration effectuent eux-mêmes, l'entreprise a organisé des formations axées sur le développement durable et sur les activités et les solutions de thérapies avancées.

Règlement intérieur, équilibre des pouvoirs et répartition des rôles au sein du Conseil d'administration

Les fonctions de Président et de Directeur Général sont dissociées et le Conseil d'administration est régi par un règlement interne qui vise en particulier à assurer l'équilibre des pouvoirs. La dissociation des fonctions de Président et de Directeur général a été mise en œuvre en 2023, conformément à la recommandation de l'AMF visant à améliorer l'équilibre des pouvoirs, et comme le permet le Code Afep-Medef. Conformément à l'article 19.3 des statuts, le Directeur Général est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toute circonstance au nom de la société. Il exerce ces pouvoirs dans la limite de l'objet social, et sous réserve des pouvoirs expressément attribués par la loi aux Assemblées générales des actionnaires et au Conseil d'administration.

Le Directeur général représente la société dans ses rapports avec les tiers. Conformément au règlement intérieur du Conseil d'administration, le Directeur général ne peut prendre certaines décisions sans autorisation préalable du Conseil d'administration (cf. extrait du règlement intérieur page 378).

Le Conseil d'administration élit un Président parmi ses membres. En vertu de l'article 16.3 des statuts, le Président représente le Conseil d'administration. Il organise et dirige les travaux de celui-ci, dont il rend compte à l'Assemblée générale. Il veille au bon fonctionnement des organes de la société et s'assure, en particulier, que les administrateurs sont en mesure de remplir leur mission. Un Administrateur Indépendant Référent a été nommé en 2023 pour veiller à ce que le contrôle soit exercé de manière équitable.

Le Conseil d'administration a adopté un règlement intérieur qui définit et inclut les règles de fonctionnement de cette instance concernant ses pouvoirs, la présence des membres, les opérations nécessitant une approbation et une validation préalable avec un certain nombre de seuils de déclenchement. Le Conseil d'administration approuve les projets d'investissement stratégiques et toute opération, notamment les acquisitions ou cessions, susceptibles d'affecter de manière significative les résultats de la société, la structure de son bilan ou son profil de risque. Plus précisément, le Conseil d'administration approuve à l'avance certaines décisions de la direction telles que le budget, les investissements, le financement, les activités commerciales, les ressources humaines, les contrats, les litiges, les transactions ou les mesures qui dépassent le cadre normal des affaires courantes, comme décrit plus en détail à la page 369 du présent rapport à la section «Autres informations à caractère juridique».

Il faut aussi préciser que le Conseil d'administration se réunit au moins une fois par an sans la présence des membres exécutifs pour discuter de divers sujets. Cette réunion a eu lieu le 2 décembre 2025. En outre, une réunion du Conseil d'administration s'est tenue le 3 décembre 2025 sans la présence du Directeur général pour discuter de sa rémunération.

Échelonnement des mandats

Afin de se conformer aux recommandations de l'AMF et compte tenu de la structure du capital du Groupe, le Conseil d'administration a décidé, le 27 mars 2023, de dissocier les fonctions de Directeur général de l'entreprise et de Président du Conseil d'administration (voir également la section « Règlement intérieur, équilibre des pouvoirs et répartition des rôles au sein du Conseil d'administration »). Le Conseil d'administration a élu M. Michael Grosse comme son Président et M. René Faber a été réélu comme Directeur général.

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, a proposé le renouvellement de plusieurs mandats en 2025. Cette décision a été prise sur la base des compétences des membres du Conseil d'administration, démontrées par leur grande expérience dans les fonctions d'administrateur, leurs qualifications professionnelles et leur contribution efficace au Conseil d'administration, comme décrit dans la matrice des compétences ci-avant.

Les renouvellements effectués le 25 mars 2025 permettent d'améliorer l'échelonnement des mandats, suite à l'approbation par l'Assemblée générale des actionnaires de modifier les Statuts pour permettre des mandats de deux, trois ou quatre ans. Dans ce cadre, les renouvellements des mandats ont été décidés de la manière suivante : 4 ans pour les membres du Conseil d'administration, 3 ans pour les membres nouvellement élus, et 2 ans pour le Président, sous réserve de la ratification de sa cooptation par l'Assemblée générale des actionnaires qui se tiendra en 2026.

Sélection des nouveaux membres du Conseil d'administration et plan de succession

En application du Code Afep-Medef, la sélection des membres du Conseil d'administration tient compte des éléments suivants :

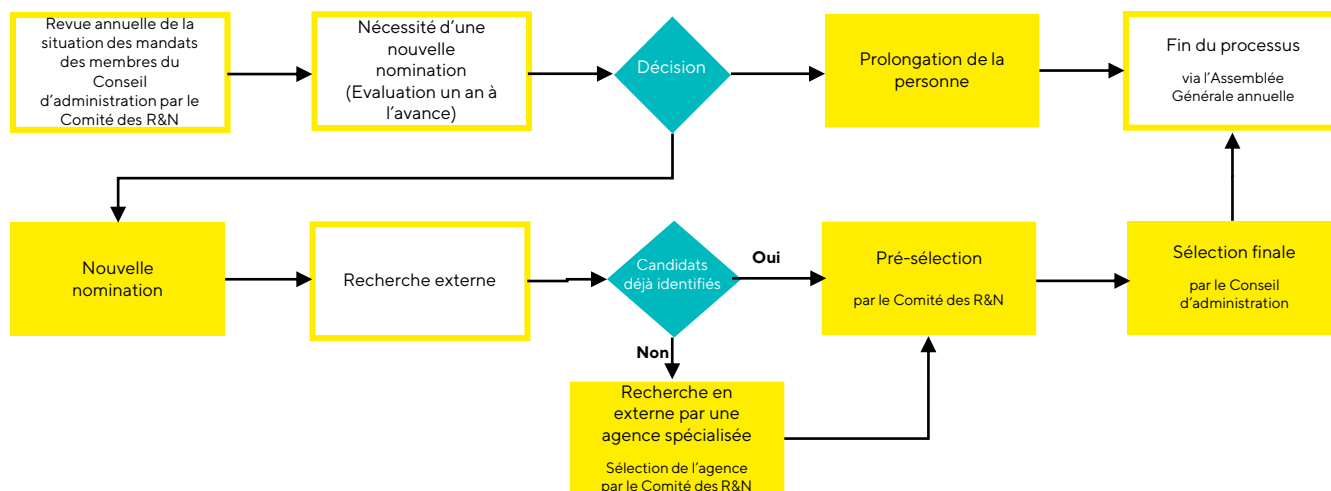
- l'équilibre souhaité quant à la composition de l'actionnariat de la société ;
- le nombre souhaité de membres indépendants du Conseil d'administration ;
- la proportion d'hommes et de femmes requise par la réglementation en vigueur ;
- la possibilité de renouveler les mandats ; et
- la compétence, l'expérience et l'expertise spécifique de chaque candidat.

Chaque année, les dates d'expiration des mandats sont revues pour chaque membre du Conseil d'administration. Le Comité des rémunérations et des nominations, présidé par l'Administrateur Indépendant Référent, supervise le processus de planification des successions et soumet ses recommandations au Conseil d'administration. Le Président du Conseil d'administration, qui est également Président du Directoire de Sartorius AG, ainsi que le Directeur général de Sartorius Stedim Biotech (conformément à l'article 18.3 du Code), sont impliqués dans ce processus. Le Conseil d'administration soumet la résolution correspondante à l'Assemblée générale des actionnaires.

Lorsque le Conseil d'administration identifie la nécessité de confier des mandats à des membres indépendants, une recherche externe est lancée, précédée d'une « analyse des besoins » approfondie, afin de garantir le maintien des compétences collectives du Conseil d'administration.

En 2025, la matrice des compétences et le recours à une société de conseil spécialisée ont joué un rôle central dans le recrutement, le renouvellement et le non-renouvellement des membres du Conseil d'administration.

Deux nouveaux membres indépendants ont été nommés pour compléter le profil de compétences du Conseil. La sélection est décrite ci-dessous :



Sartorius Stedim Biotech SA étant contrôlée par Sartorius AG, le processus de sélection et les plans de succession du Président du Conseil d'administration et du Directeur général diffèrent légèrement des processus décrits ci-dessus pour les membres indépendants et externes.

En raison de la structure du capital de Sartorius Stedim Biotech SA et de leurs compétences respectives, le Président du Directoire de Sartorius AG et le membre exécutif du Directoire qui dirige la division BPS du Groupe Sartorius AG sont proposés par le Conseil d'administration (après recommandation du Comité des rémunérations et des nominations) à l'Assemblée générale des actionnaires pour siéger au Conseil d'administration de Sartorius Stedim Biotech. Le processus implique les organes de gouvernance de Sartorius AG et s'inscrit dans le même calendrier.

De même, le Président du Conseil de surveillance de Sartorius AG est également proposé comme membre du Conseil d'administration de Sartorius Stedim Biotech SA, car il est actuellement le bénéficiaire effectif ultime de la majorité des actions du Groupe Sartorius.

Il est proposé que le Président du Directoire de Sartorius AG exerce les fonctions de Président du Conseil d'administration.

Enfin, conformément au règlement intérieur du Comité des rémunérations et des nominations, le Comité est consulté sur les propositions émises par le Président du Conseil d'administration pour la nomination du Directeur général, le Directeur de la Division BPS étant dévolu à exercer les fonctions de Directeur général de Sartorius Stedim Biotech SA.

En mars 2025, M. Joachim Kreuzburg (Président du Directoire de Sartorius AG), M. Lothar Kappich (Président du Conseil de surveillance de Sartorius AG) et M. René Faber (Directeur de la Division BPS du Groupe Sartorius AG) ont été réélus par l'Assemblée générale des actionnaires en tant que membres du Conseil d'administration. M. Kreuzburg a ensuite été reconduit dans ses fonctions de Président par le Conseil

d'administration. Outre sa nomination en tant que membre du Conseil d'administration, M. Faber a également été reconduit dans ses fonctions de Directeur général.

Suite à la démission de M. Joachim Kreuzburg, avec effet au 30 juin 2025, M. Michael Grosse a rejoint le Conseil d'administration, conformément aux procédures susmentionnées, bien que la procédure suivie ait été la « procédure de cooptation » (Article 15.6 des Statuts). Cette nomination doit être ratifiée par l'Assemblée générale des actionnaires de 2026 pour que M. Michael Grosse puisse exercer le même mandat que M. Joachim Kreuzburg. Le Conseil d'administration a élu M. Michael Grosse comme Président.

Le Comité des rémunérations et des nominations a prévu de réexaminer en 2026 le plan de succession du Directeur général en cas de vacance imprévue.

Cumul des mandats

Conformément au Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées Afep-Medef, un membre exécutif ne doit pas exercer plus de deux autres mandats d'administrateurs dans des sociétés cotées extérieures à son groupe, y compris de sociétés étrangères. Il doit en outre recueillir l'avis du Conseil d'administration avant d'accepter un nouveau mandat social dans une société cotée.

En outre, un administrateur ne doit pas exercer plus de quatre autres mandats dans des sociétés cotées extérieures au Groupe, y compris étrangères. Cette recommandation s'applique lors de la nomination ou du renouvellement du mandat de l'administrateur.

Les procédures établies et suivies par les Comités sont définies dans leurs règlements internes respectifs.

Les membres des Comités sont nommés par le Conseil d'administration. Une attention particulière est accordée par le Conseil d'administration à la nomination ou au renouvellement du mandat du Président du Comité audit et de durabilité, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations.

Autres informations

Au cours de l'exercice 2025, le Conseil d'administration s'est réuni dix fois. L'assiduité de chaque membre du Conseil d'administration est présentée en première page de la présente section consacrée à la gouvernance. La préparation et la tenue des réunions du Conseil d'administration et de ses Comités nécessitent une disponibilité et un investissement significatifs de la part des Administrateurs. Les éléments d'assiduité individuelle aux réunions du Conseil et de chacun des Comités sont précisés ci-avant.

La répartition de la rémunération des administrateurs, établie selon l'assiduité de chacun aux réunions du Conseil et à leur présence dans chacun des Comités, est détaillée en page 272 du présent Document d'Enregistrement Universel.

Conformément aux statuts de la société Sartorius Stedim Biotech S.A., chaque administrateur détient personnellement *a minima* une action de la société.

Tous les administrateurs, à la connaissance de la société, respectent les limites suivantes en matière de nombre de mandats au sein de sociétés cotées :

- Pour les administrateurs exécutifs : limité à deux mandats pour les autres sociétés cotées extérieures au Groupe ;
- Pour les autres administrateurs : limité à quatre mandats pour les autres sociétés cotées extérieures au Groupe.

À la connaissance de la société, au cours des cinq dernières années :

- Aucune condamnation pour fraude et/ou aucune incrimination et/ou sanction publique officielle n'a été prononcée à l'encontre d'un administrateur par des autorités statutaires ou réglementaires.
- Aucun administrateur n'a été associé en tant que gérant à une faillite, mise sous séquestre ou liquidation.
- Aucun administrateur n'a été empêché par un tribunal d'agir en qualité de membre d'un organe d'administration, de gestion ou de surveillance d'un émetteur ou de participer à la gestion ou à la conduite des affaires d'un émetteur

Conditions de préparation et d'organisation des travaux du Conseil d'administration

Règles internes et règlement intérieur

Les procédures régissant l'organisation et le fonctionnement du Conseil d'administration sont définies par le règlement intérieur du Conseil, dont un extrait figure à la page 378 du présent rapport.

Le règlement intérieur actuellement en vigueur a été révisé le 25 mars 2025, afin de s'aligner sur les dernières décisions relatives aux dispositions législatives, réglementaires et statutaires applicables à la société.

Le Conseil d'administration se saisit de toute question intéressant la bonne marche de la société et règle par ses délibérations les affaires qui la concernent.

Ses missions

Les principales missions du Conseil d'administration sont les suivantes :

- Le Conseil d'administration détermine les orientations stratégiques de l'entreprise, les examine dans leur ensemble au moins une fois par an, sur proposition du Directeur général, et veille à leur mise en œuvre. Il désigne également les mandataires sociaux chargés de gérer l'entreprise dans le cadre de cette stratégie et revoit les délégations de pouvoir.
- Le Conseil d'administration contrôle la gestion du Groupe et veille à la qualité de l'information fournie aux actionnaires ainsi qu'au marché, à travers les comptes ou à l'occasion d'opérations importantes, notamment sur les titres de l'entreprise.

- Le Conseil d'administration approuve préalablement les projets d'investissements stratégiques et toute opération, notamment d'acquisition ou de cession, susceptibles d'affecter significativement le résultat de l'entreprise, la structure de son bilan ou son profil de risque.
- Le Conseil d'administration se prononce préalablement à la réalisation de toute opération significative se situant hors de la stratégie annoncée de l'entreprise.
- Le Conseil d'administration délibère préalablement sur les modifications des structures de direction de l'entreprise et est informé des principales modifications de son organisation.

Le Conseil d'administration examine les comptes sociaux et consolidés, et approuve le rapport de gestion ainsi que les chapitres du rapport annuel traitant du gouverneman d'entreprise et présentant la politique en matière de rémunération et d'options de souscription ou d'achat d'actions, le cas échéant.

- Même s'il ne s'agit pas d'une modification de l'objet social, le Conseil d'administration doit saisir l'Assemblée générale si l'opération concerne une part prépondérante des actifs ou des activités du Groupe.
- Le Conseil d'administration convoque les Assemblées générales et propose les modifications statutaires.

Les missions mentionnées ci-dessus sont un résumé du règlement intérieur du Conseil d'administration en vigueur à la date d'établissement du présent rapport.

Rapport d'activités du Conseil d'administration pour l'exercice 2025

Le Conseil a examiné et approuvé les comptes sociaux et consolidés de 2024.

Lors de ses réunions, le Conseil d'administration a notamment abordé et débattu les points ci-dessous :

- Orientations stratégiques et grands projets du Groupe
- Comptes annuels, semestriels et données trimestrielles
- Budgets présentés par la direction
- Informations relatives à la structure financière et à la situation de la trésorerie
- Engagements hors bilan significatifs
- Indicateurs de risque dans le Groupe – audit interne et conformité
- Évolution boursière
- Auto-évaluation du Conseil d'administration (dialogue interactif, axes d'amélioration)

- Rémunération des membres du Conseil d'administration, y compris le Président (*ex ante* et *ex post*)
- Rémunération du Directeur Général (*ex ante* et *ex post*)
- Intégration des acquisitions, des tendances du marché, des pipelines de l'innovation et de marchés géographiques spécifiques.
- Développement durable, responsabilité sociale et environnementale des entreprises (objectifs, stratégie, résultats, organisation et communication annuelle)
- Préparation des résolutions de l'Assemblée générale des actionnaires et de ses modalités
- Questions de gouvernance (par ex., indépendance des Administrateurs, actionnariat des Administrateurs, politique à l'égard des initiés, rotation des cadres supérieurs de l'entreprise et politique en la matière)
- Pilotage et instruction de la sélection et/ou du renouvellement des membres du Conseil d'administration (en liaison avec les processus de Sartorius AG)
- Renouvellement du mandat de Directeur général (en liaison avec les processus de Sartorius AG)
- Préparation et mise en œuvre de la succession du Président du Conseil d'administration par le processus habituel d'Assemblée générale des actionnaires et par cooptation (en liaison avec les processus de Sartorius AG) pour le nouveau Président
- Elaboration de processus et d'outils pour le Conseil d'administration et ses Comités à la lumière de l'arrivée de trois nouveaux membres au Conseil d'administration, y compris le nouveau Président
- Composition des Comités, à la lumière de l'arrivée de nouveaux membres du Conseil mais aussi, notamment, en invitant l'Administrateur représentant les salariés à devenir membre du Comité des rémunérations et des nominations

Informations à fournir aux administrateurs

Avant chaque réunion du Conseil d'administration, les administrateurs reçoivent suffisamment à l'avance les sujets à l'ordre du jour nécessitant un examen préliminaire.

Les chiffres provisoires des comptes annuels ou des comptes sur des périodes intermédiaires sont généralement envoyés à tous les Administrateurs au moins une semaine avant la réunion du Comité audit et de durabilité, qui se tient toujours le jour ou la veille de la réunion du Conseil d'administration.

En plus des réunions du Conseil d'administration, les membres du Conseil d'administration reçoivent une copie de chaque communiqué de presse publié par la société.

En plus des réunions du Conseil d'administration, le Président informe régulièrement les administrateurs de tout événement ou changement susceptible d'avoir une conséquence sur les activités du groupe ou sur une information précédemment communiquée au Conseil d'administration. Les administrateurs peuvent, à tout

moment, demander des informations complémentaires au Président du Conseil d'administration, à qui il revient d'évaluer la pertinence de la requête.

Le Comité audit et de durabilité et le Comité des rémunérations et des nominations ont pour mission d'étudier et de préparer les principales délibérations du Conseil afin d'accroître son efficacité.

En aucun cas, ces Comités ne dessaisissent le Conseil d'administration qui a seul le pouvoir légal de décision et ne conduisent à un démembrement de son collège qui est, et demeure responsable de l'accomplissement de ses missions. Les Comités ne se substituent pas au Conseil d'administration mais en sont une émanation qui facilite le travail de ce dernier.

Les Comités du Conseil peuvent prendre contact, dans l'exercice de leurs attributions, avec les principaux dirigeants de la société après en avoir informé le Président du Conseil d'administration et à charge d'en rendre compte au Conseil.

Les Comités du Conseil peuvent solliciter des études techniques externes sur des sujets relevant de leur compétence, aux frais de la société, après en avoir informé le Président du Conseil d'administration ou le Conseil d'administration lui-même et à charge d'en rendre compte au Conseil.

En cas de recours par les Comités aux services de conseils externes (par exemple, un conseil en rémunération en vue d'obtenir notamment des informations sur les systèmes et niveaux de rémunérations en vigueur dans les principaux marchés), les Comités doivent veiller à l'objectivité du conseil concerné.

Chaque réunion du Conseil est précédée, selon les sujets à l'ordre du jour, d'au moins une réunion de l'un des deux Comités. Les Comités rendent des comptes au Conseil d'administration et soumettent leurs avis, propositions et recommandations.

Les procédures établies et suivies par les Comités sont définies dans leurs règlements internes respectifs.

Les membres des Comités sont nommés par le Conseil d'administration. La nomination ou la reconduction du président du Comité audit et de durabilité fait l'objet d'un examen particulier de la part du Conseil d'administration.

En outre, conformément à l'article 12.3 du Code Afep-Medef, le Conseil d'administration se réunit sans la présence des dirigeants mandataires sociaux pour discuter de différents sujets, et notamment de la rémunération de ces dirigeants.

Le Comité d'audit et de durabilité

Le Comité d'audit et de durabilité assiste le Conseil d'administration dans les domaines concernant la politique comptable, le reporting, le contrôle interne et externe, la communication financière ainsi que sur la gestion des risques qu'encourt l'entreprise.

Depuis le 18 juillet 2024, le Comité audit et de durabilité est dorénavant chargé de toutes les questions relatives au de durabilité, devenant ainsi un Comité combiné (finance et ESG) chargé d'instruire les décisions du Conseil d'administration.

Fonctions du Comité d'Audit et durabilité

En matière de politique comptable et de contrôle interne

- Procéder, dès que possible, mais dans tous les cas avant l'examen des comptes sociaux annuels et le cas échéant, des états financiers consolidés, par le Conseil d'administration, à la revue des comptes sociaux, annuels et semestriels et, le cas échéant, consolidés, y compris leurs annexes et, le cas échéant, le rapport de gestion présenté par le Conseil d'administration à l'Assemblée générale des actionnaires appelée à statuer sur les comptes de l'exercice écoulé et présenter au Conseil d'administration ses observations. Lors de l'examen des comptes, le Comité se penche sur les opérations importantes à l'occasion desquelles aurait pu se produire un conflit d'intérêts.
- S'assurer de la pertinence du choix des méthodes et des procédures comptables décidées par la société et de vérifier leur juste application ;
- Contrôler le traitement comptable de toute opération significative réalisée par la société ;
- S'assurer que les procédures internes de collecte et de contrôle des données permettent de garantir la qualité et la fiabilité des comptes sociaux annuels et, le cas échéant, des états financiers consolidés de la société ;
- Examiner le périmètre des sociétés consolidées et, le cas échéant, les raisons pour lesquelles des sociétés n'y seraient pas incluses.

En matière de contrôle externe

- Soumettre au Conseil d'administration des recommandations concernant les commissaires aux comptes en vue de leur nomination ou de leur renouvellement par l'Assemblée générale des actionnaires, analyser et émettre un avis sur la définition, l'étendue et le calendrier de leur mission et leurs honoraires. À cette fin, le Comité pilote la procédure de sélection des commissaires aux comptes et soumet au Conseil d'administration une recommandation sur les commissaires aux comptes proposés à la désignation par l'Assemblée générale. Le Comité propose au Conseil la procédure de sélection et notamment s'il y a lieu de recourir à un appel d'offres. Il supervise l'appel d'offres et valide le cahier des charges et le choix des cabinets consultés, en veillant à la sélection du « mieux-disant » et non du « moins-disant » ;
- S'assurer de l'indépendance des commissaires aux comptes.

En matière d'analyse et de prévention des risques

- Analyser tout litige, y compris fiscal, de nature à avoir un impact significatif sur les comptes sociaux et, le cas échéant, les états financiers consolidés de la société ou sur sa situation financière ;
- Examiner l'exposition aux risques financiers et non financiers significatifs de la société (tels que décrits en page 61). Le Comité examine les risques et les engagements hors bilan significatifs,

apprécie l'importance des dysfonctionnements ou faiblesses qui lui sont communiqués et informe le Conseil, le cas échéant ; l'entreprise dispose de différentes procédures internes permettant d'identifier et de contrôler les engagements hors bilan, par exemple en utilisant des demandes de données étendues à toutes les entités consolidées à la clôture de l'exercice et en menant des discussions pendant l'exercice dans le cadre de la gestion du risque afin d'identifier tout risque important le plus tôt possible ;

- Revoir les conclusions des rapports d'audit interne ;
- Vérifier l'application satisfaisante des contrôles internes et des procédures de compte rendu d'informations ;
- Auditionner les responsables de la direction, notamment en ce qui concerne les rapports de contrôle interne et la gestion des risques.

En matière de durabilité

- Examiner et faire des recommandations sur la stratégie, les ambitions, les politiques et les engagements de la société en matière de responsabilité sociale et environnementale, et notamment dans les domaines suivants : environnement et climat, développement durable, éthique et conformité, droits humains, santé et sécurité ;
- Assurer le suivi des actions de la société en matière de responsabilité environnementale et sociale ainsi que leurs déploiements ;
- Examiner les rapports annuels et déclarations concernant principalement la responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance ;
- Examiner les risques environnementaux, sociaux et de gouvernance, le cas échéant, dans le cadre de l'évaluation annuelle des risques de la société ;
- Suivre les résultats des notations extra-financières de la société, le cas échéant ;
- Emettre des recommandations sur les critères non financiers à appliquer quant à la rémunération variable des dirigeants exécutifs ;
- Examiner les compétences spécifiques notamment en matière de développement durable, susceptibles d'enrichir les travaux du Conseil d'administration ou pouvant être utilisées dans le cadre de la sélection de nouveaux candidats.

En matière de communication financière, le Comité d'audit et de durabilité a pour mission de procéder à la revue des projets de communication financière de l'entreprise sur les comptes sociaux semestriels et annuels, y compris la Déclaration annuelle de durabilité, partie intégrante du Rapport de gestion.

Compte tenu de ses attributions, le Comité d'audit et de durabilité entend les commissaires aux comptes, mais également les directeurs financiers, comptables, le trésorier et le directeur de la direction de la durabilité. Ces auditions doivent pouvoir se tenir, lorsque le Comité le souhaite, hors de la présence de la direction générale de l'entreprise.

Composition du Comité d'audit et de durabilité

Depuis mars 2025, le Comité d'audit et de durabilité est composé de trois membres :

- Mme Pascale Boissel, Présidente du Comité d'Audit et de durabilité ;
- Mme Susan Dexter ;
- Mme Cécile Dussart

La Présidente du Comité d'audit et de durabilité est indépendante.

Trois membres sur trois sont indépendants. Par conséquent, le Comité d'audit et de durabilité satisfait aux critères d'indépendance qui sont fondés sur les recommandations du Code Afep-Medef telles que décrites ci-avant.

Conformément aux recommandations du Code Afep-Medef, aucun administrateur exécutif n'est membre du Comité d'audit et de durabilité, étant précisé que le Directeur général de l'entreprise peut être invité sur convocation de la Présidente dudit Comité. Lorsqu'il est invité, le Directeur Général de la société ne dispose pas du droit statutaire de participation, ni du droit de vote. Le Conseil d'administration de l'entreprise considère que sa présence aux réunions ne porte pas atteinte à l'indépendance du Comité d'audit et de durabilité, et il est important, au cours des débats, que le Directeur général de l'entreprise puisse expliquer plus en détail les activités commerciales, si nécessaire. Le Comité audit et de durabilité peut également consulter et inviter divers intervenants, tels que des experts et des cadres des services financiers, comptables, juridiques, conformité, audit interne, durabilité, le trésorier de l'entreprise et le Président du Conseil d'administration. Le Comité d'audit et de durabilité fait régulièrement usage de cette possibilité afin que ces experts puissent fournir des informations détaillées supplémentaires, utiles aux discussions.

Le Directeur du contrôle de gestion et le Directeur financier du groupe Sartorius sont également présents à ces réunions.

Règlement intérieur du Comité d'audit et de durabilité

Le Comité d'audit et de durabilité est doté d'un règlement intérieur et d'une charte visant à encadrer ses missions et son fonctionnement et plus particulièrement à garantir la mise en œuvre et l'application des critères d'indépendance de ses membres. Il inclut également les conditions de rémunération de ces derniers.

Le Comité d'audit et de durabilité s'est réuni cinq fois au cours de l'exercice 2025.

Rapport d'activités du Comité d'audit et de durabilité pour l'exercice 2025

Le Comité a examiné et approuvé les comptes sociaux et consolidés de 2024. Lors de ses réunions, le Comité d'audit et de durabilité a notamment abordé et débattu des points suivants :

- Comptes annuels, semestriels et données trimestrielles
- Etude et revue du budget 2025
- Etude et revue du budget 2026
- Revue des différents rapports de la société, et notamment du rapport de gestion de la société et du Groupe et du Document d'Enregistrement Universel, incluant la Déclaration annuelle de durabilité
- Informations relatives à la structure financière et à la situation de la trésorerie
- Indicateurs de risques financiers et extra-financiers (y compris les risques environnementaux et sociaux, ainsi que les risques découlant des nouvelles technologies comme ceux de cybersécurité ou liés à l'IA) dans le Groupe, notamment par l'audition des responsables concernés (voir la typologie page 51 f)
- Rapport de conformité et d'audit interne, notamment par l'audition des responsables concernés
- Évolution boursière
- Emprunts contractés
- Honoraires approuvés des auditeurs
- Analyse de la stratégie, des politiques, des actions et de la communication à mener en matière de développement durable à la lumière de la dernière évolution réglementaire (Directive CSRD)
- Rapport au Conseil d'administration par sa Présidente

Comité des rémunérations et nominations

Missions du Comité des rémunérations et nominations

Le Comité des Rémunérations et Nominations a vocation, selon son règlement interne et concernant son rôle sur la rémunération, à assister le Conseil d'administration de l'entreprise dans la détermination de la politique de rémunération des mandataires sociaux, s'agissant en particulier des mécanismes d'intéressement (attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions et attribution gratuite d'actions) que la société pourrait être amenée à mettre en place.

Dans le cadre de son rôle de nomination, le Comité des rémunérations et des nominations a également pour but d'assister le Conseil d'administration pour la nomination et le renouvellement des membres du Conseil. Il doit donc :

- Émettre des réflexions et recommandations au Conseil d'administration concernant les méthodes de performance de la direction générale et le statut des dirigeants.
- Émettre un avis sur les propositions du Président du Conseil d'administration pour la nomination du Directeur général (le cas échéant).
- Préparer les plans de succession des dirigeants exécutifs en cas de vacance imprévue.
- Proposer de nouveaux administrateurs au Conseil d'administration.
- Examiner la qualification d'Administrateur indépendant, qui est réévaluée chaque année par le Conseil d'administration.
- Vérifier la bonne application du Code de gouvernement d'entreprise auquel se réfère l'entreprise (Code Afep-Medef).

Le Comité des rémunérations et nominations peut consulter au cours de l'exercice tous les membres exécutifs de la société après en avoir informé le Président du Conseil d'administration et doit en reporter au Conseil.

Composition du Comité et fonctionnement

Depuis mars 2025, le Comité des rémunérations et des nominations est composé de trois membres. En décembre 2025, l'Administrateur représentant les salariés a été élu par le Conseil d'administration en tant que membre supplémentaire, ce qui porte la composition du Comité à quatre membres à la suite de cette nomination :

- Mme Anne-Marie Graffin (Présidente) ;
- M. Lothar Kappich ;
- M. Christopher Nowers ;
- Mme Romaine Fernandes (depuis décembre 2025).

Deux des trois membres du Comité des rémunérations et des nominations sont indépendants (ces chiffres ne tiennent pas compte de l'Administrateur représentant les salariés).

En outre, le Directeur du contrôle de gestion est également présent lors des réunions. Jusqu'en décembre 2025, l'Administrateur représentant les salariés a également assisté aux réunions du Comité en tant qu'invité permanent. Quand les membres exécutifs sont invités à participer aux réunions de ce Comité mixte, ils ne participent pas aux discussions sur la rémunération.

Au cours de l'exercice 2025, le Comité des rémunérations et nominations s'est réuni six fois.

Rapport d'activités du Comité des rémunérations et nominations pour l'exercice 2025

- Renouvellement/non renouvellement/élection des membres du Conseil d'administration, y compris l'élection du Directeur général et du nouveau Président (M. Michael Grosse, M. René Faber, Mme Pascale Boissel, M. Lothar Kappich, Mme Cécile Dussart, M. Christopher Nowers, M. Joachim Kreuzburg, M. Henri Riey)
- Finalisation de la recherche de nouveaux membres pour le Conseil d'administration avec une agence de conseil de premier plan, en incluant une étude approfondie des critères de genre et de compétences
- Révision de la durée des mandats pour un meilleur échelonnement de ces derniers.
- Préparation des plans de succession du Président de Sartorius Stedim Biotech SA en étroite collaboration avec le Président de SSB SA (M. Joachim Kreuzburg) et le Président du Conseil de surveillance de Sartorius AG
- Préparation du renouvellement du Directeur général en étroite relation avec le Président du Conseil d'administration de Sartorius Stedim Biotech SA (M. Joachim Kreuzburg) et le Président du Conseil de surveillance de Sartorius AG
- Approbation de la rémunération annuelle des Administrateurs non exécutifs pour l'exercice 2024 (*ex post*)
- Détermination de la rémunération due ou attribuée aux dirigeants mandataires sociaux (y compris le Directeur général) pour l'exercice 2024 (*ex post*)
- Détermination de la politique de rémunération des mandataires sociaux (y compris le Directeur Général et le Président) pour l'exercice 2025 (*ex ante*)
- Détermination des objectifs du Directeur général pour l'exercice 2026 (*ex ante*)
- Analyse de l'indépendance des membres indépendants du Conseil d'administration
- Instruction sur les questions de gouvernance et recommandation au Conseil d'administration
- Examen de la politique de rémunération des cadres supérieurs de l'entreprise et de la rotation des effectifs
- Rapport au Conseil d'administration par sa Présidente

Rapport sur les activités de l'Administrateur indépendant référent pour l'exercice 2025

Mme Anne-Marie Graffin, Présidente du Comité des rémunérations et des nominations est également l'Administratrice Indépendante Référente. Elle a spécifiquement traité des questions de gouvernance concernant la composition du Comité des rémunérations et des nominations ou les actions détenues par les membres du Conseil d'administration, du processus de planification de la succession et de l'examen des transactions avec des parties liées. Elle a également préparé la réunion du Conseil d'administration sans le Directeur général et a procédé à l'auto-évaluation du Conseil d'administration. Cette dernière a présenté son rapport d'activité au Conseil d'administration en décembre 2025.

3.2 Rapport de Gouvernance

Convention réglementée

Sur la base de contrôles effectués par la direction financière et juridique ainsi que d'un mécanisme automatisé d'alerte, aucune convention réglementée visée aux articles L. 225 -38 et suivants du Code de commerce n'a été conclue par la Société au cours de l'exercice 2025.

Code de gouvernement d'entreprise AFEP-MEDEF

En 2008, le Conseil d'administration de Sartorius Stedim Biotech S.A. a décidé de suivre le code Afep-Medef, et depuis lors son Document d'Enregistrement Universel prend en compte les recommandations de ce code tel que révisé en Décembre 2022, comme code de gouvernement d'entreprise de référence.

Conformément aux recommandations du code AFEP-MEDEF, ce chapitre identifie, dans un tableau récapitulatif, les dispositions du présent code qui n'ont pas été appliquées strictement et explique les raisons de ce choix.

Tableau spécifique de la société sur les recommandations du code AFEP-MEDEF de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées

L'Administrateur représentant les salariés étant devenu membre du Comité des Rémunérations et des Nominations en décembre 2025, cette entrée dans le tableau a été supprimée.

Article	Dispositions du Code aménagées	Explications
17.3.	Délais d'examen des comptes entre le Comité d'Audit et le Conseil d'administration.	Pour des raisons pratiques, notamment liées à la présence au sein du Comité d'une majorité de membres non-résidents, les réunions du Comité d'Audit se tiennent en général le même jour que celles du Conseil d'administration. Prenant en compte cette contrainte, et afin que le Comité d'Audit soit en mesure d'exercer pleinement ses missions, le règlement intérieur du Conseil prévoit que tous les documents et informations utiles doivent lui être communiqués par le Président et le Directeur général dans un délai suffisant. Les dossiers sont ainsi transmis aux membres du Comité d'Audit suffisamment en amont des réunions et au moins trois jours avant chaque réunion du Comité ou du Conseil, leur permettant ainsi de disposer d'un délai d'examen des comptes suffisant avant ces réunions. À cet effet, chaque membre du Comité consacre à la préparation des Comités auxquels il siège, le temps nécessaire à l'examen des dossiers qui lui ont été adressés. De plus, conformément au règlement intérieur du Comité chaque membre doit s'informer et peut réquerir auprès du Président du Conseil, les informations indispensables dans les délais appropriés.
21.	Déontologie des administrateurs	L'Administrateur doit être actionnaire à titre personnel et détenir un nombre d'actions assez important par rapport à la rémunération qui lui est allouée : S'il ne détient pas ces actions au moment de son entrée en fonction, il doit utiliser sa rémunération d'administrateur pour les acquérir. Conformément au règlement intérieur du Conseil d'administration et à la Charte des administrateurs, chaque Administrateur doit, pendant toute la durée de son mandat, être propriétaire d'au moins une action. Le Conseil d'administration a réexaminé ces principes en 2025 et est toujours parvenu à la conclusion que la rémunération actuelle des membres non exécutifs du Conseil d'administration est la mieux à même de renforcer l'indépendance du Conseil et de lui permettre de s'acquitter de ses tâches, qui doivent être accomplies indépendamment de la réussite de l'entreprise. Il a donc été décidé de laisser aux membres du Conseil d'administration le soin d'acheter des actions, dans le cadre de la législation applicable.
24.	Obligations de détention d'actions par les dirigeants mandataires sociaux	La société allemande cotée en bourse Sartorius AG exploite deux divisions, dont l'une est l'activité de bioprocédés en tant que sous-groupe de la société mère Sartorius Stedim Biotech S.A. Par conséquent, les cours des actions des deux sociétés évoluent généralement dans la même direction. Le Directeur général de Sartorius Stedim Biotech S.A. détient un nombre important d'actions de Sartorius AG, à savoir 1923 actions ordinaires et 1525 actions de préférence au 31 décembre 2025, avec l'obligation de conserver ces actions un an de plus que la durée de son mandat chez Sartorius AG. Une participation supplémentaire dans Sartorius Stedim Biotech S.A. n'est pas jugée nécessaire.

3.3 Assemblées générales des actionnaires

Convocation

Les Assemblées ordinaires sont celles qui sont appelées à prendre toute décision qui ne modifie pas les statuts. Les Assemblées extraordinaires sont celles appelées à décider ou autoriser des modifications directes ou indirectes des statuts. Les Assemblées spéciales réunissent les titulaires d'actions d'une catégorie déterminée pour statuer sur une modification des droits des actions de cette catégorie. Les délibérations des Assemblées générales obligent tous les actionnaires même absents, dissidents ou juridiquement incapables. Les Assemblées générales sont convoquées par le Conseil d'administration ou, à défaut, par le commissaire aux comptes ou par toute personne habilitée à cet effet. Les Assemblées générales sont réunies au siège social ou en tout autre lieu indiqué dans la convocation. Le format et les délais de la convocation sont régis par la loi.

En 2025, Sartorius a tenu son Assemblée annuelle des actionnaires le 25 mars 2025, en la présence physique des actionnaires à Aubagne, associée à une diffusion en direct via son site internet.

L'avis de réunion et l'avis de convocation ont été publiés au BALO respectivement le 17 février 2025 et le 5 mars 2025 au BALO et dans La Provence. Les documents relatifs à l'Assemblée générale des actionnaires du 25 mars 2025 ont été mis en ligne sur le site Internet de la société, conformément à la loi française.

Ordre du jour

Les avis et lettres de convocation doivent mentionner les indications prévues par la loi, notamment l'ordre du jour, l'adresse électronique de la société à laquelle peuvent être envoyées les questions écrites des actionnaires et, le cas échéant, la mention de l'obligation de recueillir l'avis ou l'approbation préalable de la masse des titulaires de valeurs mobilières donnant accès au capital.

L'Assemblée ne peut délibérer que sur les questions inscrites à l'ordre du jour. Elle peut, toutefois, en toute circonstance, révoquer un ou plusieurs administrateurs.

Un ou plusieurs actionnaires représentant la quote-part du capital prévue par la loi, peuvent, dans les conditions et délais légaux, requérir l'inscription à l'ordre du jour de projets de résolutions.

Conformément aux dispositions des articles R. 225-71 à R. 225-74 du Code de commerce, les demandes d'inscription de projets de résolutions par les actionnaires, doivent être à l'ordre du jour et les questions écrites sont adressées au siège social par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à compter de la publication de l'avis de réunion et jusqu'à 25 jours avant l'Assemblée générale, ou dans un délai de vingt jours, à compter de la publication de l'avis de réunion, lorsque que celui-ci est publié plus de 45 jours avant l'Assemblée générale (date de la réception de la demande par la société qui est prise en compte).

La demande d'inscription d'un point à l'ordre du jour doit être motivée. La demande d'inscription de projets de résolution doit être accompagnée du texte des projets de résolution, qui peuvent être assortis d'un bref exposé des motifs. Ces demandes doivent être accompagnées de la justification de la propriété ou de la représentation de la fraction du capital exigée, conformément aux dispositions réglementaires.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2323-67 alinéa 2 du Code du travail, les demandes d'inscription de projets de résolutions, par le comité d'entreprise, à l'ordre du jour sont envoyées dans les dix jours de la publication de l'avis de réunion.

Lorsque l'Assemblée n'a pu valablement délibérer à défaut de réunir le quorum requis, la deuxième Assemblée et, le cas échéant, la deuxième Assemblée prorogée est convoquée dix jours au moins à l'avance dans les mêmes formes que la première Assemblée.

L'Assemblée générale des actionnaires du 25 mars 2025 s'est tenue en présence physique, et a également été retransmise en direct, puis enregistrée. Elle est disponible à la demande sur le site internet de Sartorius à l'adresse suivante :

Assemblée générale des actionnaires | Sartorius Stedim Biotech S.A. :

<https://www.sartorius.com/en/company/investor-relations/sartorius-stedim-biotech-sa-investor-relations/shareholders-meeting>

Admission aux Assemblées – Pouvoirs

Tout actionnaire a le droit de participer aux Assemblées générales et de participer aux délibérations, personnellement ou par mandataire, quel que soit le nombre d'actions qu'il possède, sur simple justification de son identité et de la propriété de ses actions. Il est justifié du droit de participer aux Assemblées générales par l'enregistrement comptable des titres au nom de l'actionnaire ou de l'intermédiaire inscrit pour son compte, au deuxième jour ouvré précédant l'Assemblée à zéro heure, heure de Paris ; soit dans les comptes de titres nominatifs tenus par la société, soit dans les comptes de titres au porteur tenus par l'intermédiaire habilité. L'inscription ou l'enregistrement comptable des titres dans les comptes de titres au porteur tenus par l'intermédiaire habilité, doit être constaté(e) par une attestation de participation délivrée par ce dernier, qui doit être annexée au formulaire de vote à distance, à la procuration ou à la demande de carte d'admission, établi au nom de l'actionnaire ou pour le compte de l'actionnaire représenté par l'intermédiaire inscrit. Une attestation est également délivrée à l'actionnaire souhaitant participer physiquement à l'Assemblée et qui n'a pas reçu sa carte d'admission le deuxième jour ouvré précédant l'Assemblée à zéro heure, heure de Paris. Une attestation est également délivrée à l'actionnaire souhaitant participer physiquement à l'Assemblée et qui n'a pas reçu sa carte d'admission le deuxième jour ouvré précédant l'Assemblée à zéro heure, heure de Paris.

Tout actionnaire peut se faire représenter par un autre actionnaire, par son conjoint ou par le partenaire avec lequel il a conclu un pacte civil de solidarité. Il peut en outre se faire représenter par toute autre personne physique ou morale de son choix dans les conditions prévues par les articles L. 225-106 à L.225-106-3 du Code de commerce français. A cet effet, le mandataire doit justifier d'un mandat écrit valable.

Les représentants légaux d'actionnaires juridiquement incapables et les personnes physiques représentant des personnes morales actionnaires prennent part aux Assemblées, qu'ils soient ou non personnellement actionnaires.

Tout actionnaire peut voter par correspondance au moyen d'un formulaire établi et adressé à la société selon les conditions fixées par la loi et les règlements ; ce formulaire doit parvenir à la société trois jours avant la date de l'Assemblée générale pour être pris en compte.

En cas de vote à distance au moyen d'un formulaire de vote électronique ou d'un vote par procuration donné par signature électronique, celui-ci s'exerce dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

L'intégralité des documents juridiques relatifs à l'information légale des actionnaires est mise à leur disposition au siège social de la société, ainsi que sur le site internet du groupe : Shareholders' Meeting | Sartorius Stedim Biotech S.A.: <https://www.sartorius.com/en/company/investor-relations/sartorius-stedim-biotech-sa-investor-relations/shareholders-meeting>

Les actionnaires ont la possibilité de voter pendant l'Assemblée générale ou par correspondance en utilisant le formulaire de vote papier de la Société. Les actionnaires au nominatif utilisent le formulaire de vote joint à leur convocation ou par VOTACCESS ; les actionnaires au porteur demandent le formulaire de vote et une attestation d'actionnaire à l'intermédiaire financier qui gère leurs titres. Ils peuvent voter par correspondance ou par VOTACCESS.

3.4 Délégations consenties au Conseil d'administration

Délégations de compétence

Objet – Durée	Plafond	Utilisation en 2025
Émission d'actions et/ou de valeurs mobilières donnant ou pouvant donner accès au capital social et/ou de valeurs mobilières donnant droit à l'attribution de titres de créance, avec maintien du droit préférentiel de souscription des actionnaires (EGM 25/03/2025 – Résolution n°19) Validité : 26 mois à compter du 25/03/2025	La limite est de 6 000 000 € (plafond autonome du montant nominal maximum de l'augmentation de capital) et de 2 000 000 000 € (plafond global du montant nominal maximum des titres de créance) ; étant précisé que les plafonds d'augmentation de capital de la société, avec ou sans droit préférentiel de souscription des actionnaires, stipulés aux termes des résolutions vingt (20), vingt-et-un (21) et vingt-quatre (24) soumises à l'approbation de l'Assemblée générale s'imputeront sur ce plafond global.	Aucune
Émission d'actions et/ou de valeurs mobilières donnant ou pouvant donner accès au capital social et/ou l'émission de valeurs mobilières donnant droit à l'attribution de titres de créance, avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires - dans le cadre d'offres au public autres que celles visées à l'article L. 411-2 du Code monétaire et financier (EGM 25/03/2025 – Résolution n°20) Validité : 26 mois à compter du 25/03/2025	Plafond autonome de 6 000 000 € (augmentation de capital) et plafond global de 2 000 000 000 € (titres de créance).	Aucune
Émission d'actions et/ou de valeurs mobilières donnant ou pouvant donner accès au capital social et/ou de valeurs mobilières donnant droit à l'attribution de titres de créance, avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires - dans le cadre d'offres au public s'adressant exclusivement à des investisseurs qualifiés ou à un cercle restreint d'investisseurs agissant pour compte propre visées à l'article L. 411-2 du Code monétaire et financier (EGM 25/03/2025 – Résolution n°21) Validité : 26 mois à compter du 25/03/2025	S'impute sur le plafond global de 6 000 000 € (augmentation de capital) et plafond global de 2 000 000 000 € (titres de créance), étant précisé que conformément à l'article L. 225-136, 2° du Code de commerce, l'émission d'actions nouvelles est limitée à 30 % du capital social par an.	Aucune
Émission d'actions avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires au profit de bénéficiaires nommément désignés (EGM 25/03/2025 – Résolution n°22) Validité : 18 mois à compter du 25/03/2025	Montant nominal de l'augmentation de capital ou des augmentations de capital limité à 163 464,40 €	Aucune

Augmentation du nombre d'actions et/ou de valeurs mobilières donnant ou pouvant donner accès au capital social à émettre en cas d'augmentation de capital, avec ou sans droit préférentiel de souscription des actionnaires (EGM 25/03/2025 - Résolution n°23)	15% de l'émission initiale d'actions, conformément aux résolutions n° 19 et 20 de l'EGM du 25/03/2025 décrites ci-dessus.	Aucune
Validité : 26 mois à compter du 25/03/2025		
Émission d'actions et/ou de valeurs mobilières donnant ou pouvant donner accès au capital social en rémunération d'apports en nature portant sur des actions et/ou des valeurs mobilières donnant ou pouvant donner accès au capital social, avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires (EGM 25/03/2025 - Résolution n° 24)	Dans la limite de 20 % du capital social de la société à la date de l'augmentation de capital (augmentation du capital social) et du plafond global de 2 000 000 000 € (titres de créance).	Aucune
Validité : 26 mois à compter du 25/03/2025		
Augmentation du capital social de l'entreprise par incorporation de réserves, bénéfices ou primes d'émission, de fusion ou d'apport ou de toute autre somme dont la capitalisation serait admise (EGM 25/03/2025 - Résolution n° 25)	Plafond autonome de 6 000 000 € (correspondant au plafond du montant nominal maximum de l'augmentation de capital)	Aucune
Validité : 26 mois à compter du 25/03/2025		
Émission d'actions et/ou de valeurs mobilières donnant ou pouvant donner accès au capital social de l'entreprise, avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires et réservée aux adhérents de plans d'épargne (EGM 25/03/2025 - Résolution n°26)	Plafond autonome de 6 000 000 € (correspondant au plafond du montant nominal maximum de l'augmentation de capital)	Aucune
Validité : 26 mois à compter du 25/03/2025		
Attribution d'actions gratuites existantes ou nouvelles, au profit des salariés et mandataires sociaux (EGM 25/03/2025 - Résolution n° 27)	Dans la limite de 10 % du capital social de la société calculé au jour de l'attribution.	Aucune
Validité : 38 mois à compter du 25/03/2025		
Réduction du capital conformément à l'article L. 22 -10 -62 du Code de commerce (EGM 25/03/2025 - Résolution n° 28)	10% du capital de l'entreprise par périodes de 24 mois.	Aucune
Validité : 24 mois à compter du 25/03/2025		

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 (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 CO₂ de scope 1 et 2 et de l'intensité des émissions de CO₂ de scope 3 comme paramètres cibles sur une période d'évaluation de quatre ans (tous les indicateurs clés de performance liés au CO₂ 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 CO₂ est pondérée à 2/3 et la réduction de l'intensité des émissions de CO₂ 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 CO₂

Cette composante individuelle liée à la réduction des émissions de CO₂ (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 CO₂ et de l'intensité des émissions en équivalent CO₂ au cours de la période d'évaluation. Cet objectif correspond à l'objectif actuel de la stratégie de durabilité de l'entreprise dans chaque cas, 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 CO₂ atteinte au cours du dernier exercice de la période d'évaluation de quatre ans pour la tranche correspondante. Dans certains cas, le Conseil d'administration peut procéder à des ajustements supplémentaires de la valeur réelle pour tenir compte des effets de base et des inexactitudes d'enregistrement.

Le montant à verser est déterminé sur la base du montant cible individuel et d'une formule définie par le Conseil. Celle-ci prévoit (i) une réalisation minimale de l'objectif, en dessous de laquelle le montant versé est nul, et (ii) une réalisation maximale de l'objectif, au-delà de laquelle le montant du bonus à verser n'augmente plus. La prime versée est donc plafonnée dans chaque cas à un pourcentage maximal du montant cible individuel. Ce plafond est systématiquement fixé à 150 % et est réalisé lorsque l'objectif est atteint à 150 %. A l'avenir, le Conseil d'administration pourra toutefois fixer un autre plafond.

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

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

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
Rémunération fixe	850 000	51,5%
Variable annuelle	550 000	33,3%
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%
Variable pluriannuelle	250 000	15,2%
Résultat net consolidé	125 000	7,6%
Réduction des émissions de CO ₂ Scope 1 et Scope 2	83 333	5,1%
Réduction de l'intensité de CO ₂ Scope 3	41 667	2,5%
Total	1 650 000	100,0%

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^{er} 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^{er} 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^{er} 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
Total	1 720	1 208

Michael Grosse (Président- à compter du 1^{er} 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
Total	0	0

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
Total	0	0

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
Total	1720	1108	1208	750

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	
Variable annuelle			550 000	619 740	113%
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 %
Variable pluriannuelle			250 000	250 000	100%
Résultat net consolidé	0 %	150 %	125 000	125 000	100 %
Réduction de l'intensité des émissions en équivalent CO ₂	0 %	150 %	125 000	125 000	100 %
Total			800 000	869 740	

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
Pascale Boissel	112	101	101	93
Part fixe	34	36	36	36
Part variable	78	65	65	57
Autres rémunérations	0	0	0	0
Henri Riey	1	62	62	56
Part fixe	1	20	20	20
Part variable	0	42	42	36
Autres rémunérations	0	0	0	0
Susan Dexter	105	95	95	84
Part fixe	27	30	30	30
Part variable	78	65	65	54
Autres rémunérations	0	0	0	0
Anne-Marie Graffin	116	107	107	91
Part fixe	42	42	42	34
Part variable	74	65	65	57
Autres rémunérations	0	0	0	0
Lothar Kappich	101	95	95	84
Part fixe	27	30	30	30
Part variable	74	65	65	54
Autres rémunérations	0	0	0	0
Cécile Dussart	76	0	0	0
Part fixe	25	0	0	0
Part variable	51	0	0	0
Autres rémunérations	0	0	0	0
Christopher Nowers	72	0	0	0
Part fixe	25	0	0	0
Part variable	47	0	0	0
Autres rémunérations	0	0	0	0
Total	583	458	458	408

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 CO₂ », 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^{er} 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 (Président-Directeur Général depuis le 28 Mars, 2023)	Rémunération annuelle en milliers €	1108	750	450		
	Variation en %	48%	67%			
	Ratio d'équité sur la rémunération moyenne	19	15	9		
	Variation en %	31%	67%			
	Ratio d'équité sur la rémunération médiane	23	17	10		
	Variation en %	36%	65%			
Joachim Kreuzburg (Président- Directeur Général jusqu'au 27 Mars, 2023 et Président jusqu'au 30 juin 2025)	Rémunération annuelle en milliers €	0	0	364	1,303	472
	Variation en %		-100%	-72%	176%	
	Ratio d'équité sur la rémunération moyenne	0	0	7	25	9
	Variation en %		-100%	-71%	179%	
	Ratio d'équité sur la rémunération médiane	0	0	9	32	11
	Variation en %		-100%	-72%	191%	
René Fáber (Directeur Général Délégué jusqu'au 27 Mars, 2023)	Rémunération annuelle en milliers €	0	0	212	651	
	Variation en %		-100%	-67%		
	Ratio d'équité sur la rémunération moyenne	0	0	4	13	
	Variation en %		-100%	-67%		
	Ratio d'équité sur la rémunération médiane	0	0	5	16	
	Variation en %		-100%	-67%		
Michael Grosse (Président à compter du 1er juillet 2025)	Rémunération annuelle en milliers €	0				
	Variation en %					
	Ratio d'équité sur la rémunération moyenne	0				
	Variation en %					
	Ratio d'équité sur la 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	
Audit								
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%
Sous-total	246	100%	313	100%	1850	100%	2131	95,1%
Autres services								
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%		
Sous-total	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	110	4,9%
Total	246	100,0%	313	100%	1850	100,0%	2241	100,0%

en milliers €	Autres				Total			
	2025		2024		2025		2024	
Audit								
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%
Sous-total	734	93,0%	380	70,7%	2831	98,1%	2824	91,3%
Autres services								
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%
Sous-total	55	7,0%	158	29,3%	55	1,9%	268	8,7%
Total	790	100,0%	538	100%	2886	100,0%	3092	100%

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.