

Rapport du président établi en application de l'article L. 225 - 37

Rapport du président établi en application de l'article L. 225 - 37 du Code de commerce français

Conformément à l'article L. 225-37 du Code de commerce, le président du Conseil d'administration rend compte dans ce rapport couvrant l'exercice clos le 31 décembre 2016 de la composition du conseil et de l'application du principe de représentation équilibrée des femmes et des hommes en son sein, des conditions de préparation et d'organisation des travaux du Conseil, ainsi que des procédures de contrôle interne mises en place par l'entreprise au sein du groupe.

Conformément au dernier paragraphe de l'article L. 225-235 du Code de commerce, les commissaires aux comptes de l'entreprise préparent un rapport portant sur le rapport du président du Conseil d'administration décrivant les procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration et au traitement de l'information comptable et financière.

Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP MEDEF

Depuis l'exercice 2008, le Conseil d'administration de Sartorius Stedim Biotech S.A. a décidé de suivre le code AFEP-MEDEF comme code de gouvernance de référence (voir le site internet www.medef.fr).

Le code de gouvernance d'entreprise AFEP-MEDEF (le « Code ») définit un ensemble de règles pour une gouvernance d'entreprise équilibrée et responsable.

Conformément aux dispositions de l'article 25.1 du Code de Gouvernement d'entreprise des sociétés cotées en vigueur à la date des présentes (le « Code »), les sociétés cotées qui s'y réfèrent sont tenues de faire état de manière précise, dans leur Document de Référence, de l'application des recommandations. En cas de non-application d'une de ces dispositions, les sociétés sont tenues de fournir une explication compréhensible, pertinente et circonstanciée conformément à la règle « appliquer ou expliquer ». Il est recommandé par l'AMF (recommandation n°2014-08 du 22 septembre 2014) que les sociétés indiquent dans un tableau spécifique toutes les recommandations qu'elles n'appliquent pas et les explications y afférentes.

TABLEAU SPÉCIFIQUE DE LA SOCIÉTÉ SUR LES RECOMMANDATIONS DU CODE AFEP-MEDEF DE GOUVERNEMENT D'ENTREPRISES DES SOCIÉTÉS COTÉES

ARTICLE	DISPOSITIONS DU CODE ÉCARTÉES	EXPLICATIONS
3.2	<p>Option entre unicité et dissociation des fonctions</p> <p>Il est indispensable que les actionnaires et les tiers soient parfaitement informés de l'option retenue entre la dissociation des fonctions de président et de directeur général et l'unicité de ces fonctions.</p>	<p>Le Conseil d'administration a opté pour la réunion des fonctions de président du Conseil d'administration et de directeur général afin de simplifier le fonctionnement de la gestion opérationnelle de la société. Cette organisation s'est révélée être un facteur de gouvernance efficiente compte-tenu de l'organisation du groupe Sartorius Stedim Biotech : M. Joachim Kreuzburg est président-directeur général de Sartorius AG société mère du groupe. Il est d'une part lié à l'actionnaire de contrôle et d'autre part très impliqué dans la conduite des affaires du groupe dont il a une connaissance et une expérience particulièrement approfondies.</p> <p>Par ailleurs, soucieux de garantir le meilleur équilibre entre des pouvoirs du Conseil d'administration et le président du Conseil d'administration, la société procède à des révisions régulières du règlement intérieur.</p> <p>A cet effet, la société a mis à jour le règlement intérieur dudit conseil lors de son assemblée générale annuelle portant sur l'exercice social 2015 en établissant de manière claire et explicite (avec des seuils de déclenchement) la liste des domaines de compétences et missions soumises à l'attribution du conseil d'administration et à l'approbation de ses membres.</p> <p>Enfin, le conseil procède de manière annuelle à l'évaluation du fonctionnement de cet organe afin d'identifier les suites et plus particulièrement les pistes d'amélioration qui pourraient être envisagées.</p> <p>Il en ressort aujourd'hui que l'option de l'unicité est la plus adaptée à notre société.</p>
10.4	<p>Réunion des administrateurs non exécutifs</p> <p>Il est recommandé que les administrateurs non exécutifs se réunissent périodiquement hors la présence des administrateurs exécutifs ou internes. Le règlement intérieur du conseil d'administration devrait prévoir une réunion par an de cette nature, au cours de laquelle serait réalisée l'évaluation des performances du président, du directeur général, du ou des directeurs généraux délégués et qui serait l'occasion périodique de réfléchir à l'avenir du management.</p>	<p>Les réunions du Conseil d'administration sont organisées en présence des dirigeants mandataires sociaux afin de maintenir le même degré d'information entre les membres du conseil et renforcer le caractère collégial ouvert et transparent de cet organe.</p> <p>Conformément au Code AFEP-MEDEF prévoyant que les administrateurs non exécutifs se réunissent annuellement hors la présence des administrateurs exécutifs ou internes, le règlement intérieur du Conseil d'administration a prévu la possibilité pour les administrateurs non exécutifs d'organiser ce type de réunion.</p>
16.1	<p>Administrateurs indépendants au sein du Comité d'audit</p> <p>La part des administrateurs indépendants dans le comité d'audit (hors les administrateurs représentant les actionnaires salariés ainsi que les administrateurs représentant les salariés, qui ne sont pas comptabilisés), doit être au moins de deux tiers et le comité ne doit comprendre aucun dirigeant mandataire social.</p>	<p>Cette disposition n'a pas été retenue dans la mesure où la société est contrôlée par un actionnaire majoritaire. Le Conseil a, en outre, estimé que la proportion actuelle de membres indépendants au sein du Comité des rémunérations n'entachait pas le bon fonctionnement dudit comité. De plus le président de ce comité est un membre indépendant.</p> <p>De plus, la composition de ce comité reflète la composition de la structure de Gouvernance de la société mère Sartorius AG, qui détient le contrôle de la société dans un souci de cohérence actionnariale.</p>
16.2.1	<p>Délais d'examen des comptes entre le Comité d'audit et le Conseil</p> <p>Les délais d'examen des comptes doivent être suffisants (au minimum deux jours avant l'examen par le conseil).</p>	<p>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 documents et informations utiles doivent lui être communiqués par le président-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.</p> <p>A 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.</p> <p>De plus, conformément au règlement intérieur du comité chaque membre doit s'informer et réclamer au Président dans</p>

ARTICLE	DISPOSITIONS DU CODE ÉCARTÉES	EXPLICATIONS
		les délais appropriés les informations indispensables.
18.	Le comité en charge des rémunérations	
18.1	Administrateurs indépendants au sein du Comité des rémunérations Il doit être composé majoritairement d'administrateurs indépendants. Il doit être présidé par un administrateur indépendant.	Cette disposition n'a pas été retenue dans la mesure où la société est contrôlée par un actionnaire majoritaire. Par ailleurs, le Comité en charge des rémunérations est composé de deux membres indépendants de sorte que l'indépendance requise pour assurer son bon fonctionnement est assurée. Il est précisé en outre que le Président-Directeur général n'est pas membre de ce comité. La présidence du Comité a été confiée à M. Arnold Picot en raison de sa connaissance approfondie du fonctionnement du Groupe et de son expérience en matière de rémunérations telle qu'exercée dans le cadre de ses fonctions au sein de Sartorius AG. De plus, pour des raisons historiques liées à l'actionnaire fondateur de la société, la composition des comités spécialisés reflétait la recherche par notre actionnaire de référence d'un équilibre pérenne entre les administrateurs représentant ces actionnaires et les administrateurs indépendants. Le président du Comité des rémunérations du groupe Sartorius Stedim Biotech, certes non indépendant, est également le président du Comité des rémunérations du groupe Sartorius AG pour des raisons de cohérence de gestion.
20.	La déontologie de l'administrateur	
20.	Jetons de présence / Actions détenues L'administrateur doit être actionnaire à titre personnel et posséder un nombre relativement significatif d'actions au regard des jetons de présence perçus : à défaut de détenir ces actions lors de son entrée en fonction, il doit utiliser ses jetons de présence à leur acquisition. Il appartient à chaque conseil de compléter, le cas échéant, cette obligation fondamentale de l'administrateur par les dispositions particulières que son fonctionnement lui paraît exiger.	Le Conseil d'administration a bien inscrit cette obligation dans son règlement intérieur notamment dans sa charte de l'administrateur telle qu'annexée à son règlement intérieur. Toutefois, hors les dispositions légales de l'article L 225 - 25 du code de commerce déjà appliquées par la société, le Conseil d'administration a laissé jusqu'à présent la liberté à chaque administrateur d'investir de manière significative ou non au sein de la société. Enfin, les membres exécutifs ne touchant pas de jetons de présence, aucune obligation d'achat d'actions ne leur a été formulée par conséquent.
22.	La cessation du contrat de travail en cas de mandat social	
22.	Cessation du contrat de travail en cas de mandat social Il est recommandé, lorsqu'un salarié devient dirigeant mandataire social de l'entreprise, de mettre fin au contrat de travail qui le lie à la société ou à une société du groupe, soit par rupture conventionnelle, soit par démission.	Cette recommandation n'est pas appliquée car aucun des membres du Conseil d'administration en ce compris les membres exécutifs n'a de contrat de travail avec la société. Seul M. Volker Niebel a toujours un contrat de travail avec Sartorius Stedim Biotech GmbH, filiale détenu à 100 % par la société qui a été mis en place lorsqu'il a commencé son activité au sein du groupe Sartorius. Au regard de la réglementation allemande, il n'est pas nécessaire de changer un tel contrat de travail lorsqu'une personne devient directeur général de la société pour laquelle il travaille. Par ailleurs, il faut considérer que le groupe Sartorius Stedim Biotech est contrôlé par un actionnaire majoritaire allemand dont le groupe principal est un groupe allemand, par conséquent, les règles et réglementations généralement appliquées dans le groupe sont allemandes et sont observées au sein de l'ensemble du groupe. Cet aspect relatif au contrat de travail est étayé par les informations qui sont contenues dans le rapport sur la rémunération des dirigeants contenues dans ce document de référence.
23.	Les rémunérations des dirigeants mandataires sociaux	
23.2.4	Attribution Les attributions d'options et d'actions aux dirigeants mandataires sociaux doivent prévoir des conditions de performance.	Non applicable pour M. Oscar-Werner Reif et M. Volker Niebel. M. Joachim Kreuzburg et M. Reinhard Vogt étant représentants du groupe Sartorius AG, leur politique de rémunération est débattue et décidée au niveau de la société mère de Sartorius AG.

ARTICLE	DISPOSITIONS DU CODE ÉCARTÉES	EXPLICATIONS
		Les éléments sur les actions de performance sont détaillés dans la partie Rapport sur le gouvernement d'entreprise et le contrôle interne du Document de Référence (cf.p 96). Il est par ailleurs rappelé que ces options et actions sont attribuées exclusivement par Sartorius AG et qu'à ce titre les conditions de performances sont établies sous l'empire de la législation allemande notamment au travers des codes de gouvernance qui y sont appliqués.
	<p>Un dirigeant mandataire social ne peut se voir attribuer des options d'actions ou des actions de performance au moment de son départ. Dans les conditions prévues par la loi, si l'attribution d'options d'actions et d'actions de performance ne bénéficie pas à l'ensemble des salariés, il est nécessaire de prévoir un autre dispositif d'association de ceux-ci aux performances de l'entreprise (intéressement, accord de participation dérogatoire, attribution gratuite d'actions...).</p> <p>Le total des plans d'options d'actions et d'actions de performance doit représenter une faible part du capital et le point d'équilibre doit être trouvé en fonction des avantages que les actionnaires tirent de la gestion. Le niveau de la dilution doit être pris en compte.</p>	<p>Les actions que M. Joachim Kreuzburg a reçues en date du 18 décembre 2015 ne sont pas soumises à des critères de performance.</p> <p>Ces actions attribuées mais non définitivement acquises sont soumises à une période de détention qui prendra fin le 10 novembre 2019. Dans l'hypothèse où M. Joachim Kreuzburg quittait la société avant le 11 novembre 2017, à son initiative, son droit à disposer des dites actions attribuées deviendrait entièrement caduc et il devrait restituer ces dernières à la société.</p> <p>Dans l'hypothèse où M. Joachim Kreuzburg quittait la société après le 11 novembre 2017, et avant le 11 novembre 2019, de son initiative, son droit de disposer des dites actions attribuées deviendrait caduc pour la moitié des actions visées.</p>
	<p>Par ailleurs, il convient de :</p> <p>veiller à ce que les options d'actions et les actions de performance valorisées aux normes IFRS ne représentent pas un pourcentage disproportionné de l'ensemble des rémunérations, options et actions attribuées à chaque dirigeant mandataire social. A cette fin, les conseils doivent systématiquement examiner l'attribution de nouvelles options d'actions et actions de performance au regard de tous les éléments de la rémunération du dirigeant mandataire social concerné. Il appartiendra aux conseils de fixer le pourcentage de la rémunération (aux normes du marché) que ne doit pas dépasser cette attribution ;</p>	
	<p>éviter une trop forte concentration de l'attribution sur les dirigeants mandataires sociaux. Il appartiendra aux conseils, en fonction de la situation de chaque société (taille de la société, secteur d'activité, champ d'attribution plus ou moins large, nombre de dirigeants...), de définir le pourcentage maximum d'options et d'actions de performance pouvant être attribuées aux dirigeants mandataires sociaux par rapport à l'enveloppe globale votée par les actionnaires. La résolution d'autorisation du plan d'attribution proposée au vote de l'assemblée générale doit mentionner ce pourcentage maximum sous forme d'un sous-plafond d'attribution pour les dirigeants mandataires sociaux ;</p>	
	<p>procéder à des attributions aux mêmes périodes calendaires, par exemple après la publication des comptes de l'exercice précédent, et sans doute chaque année, ce qui devrait limiter les effets d'aubaine ;</p>	
	<p>prohiber les effets d'aubaine tenant à un marché qui a baissé. La valorisation des options et des actions de performance attribuées ne doit pas s'écarter des pratiques antérieures de l'entreprise, sauf changement de périmètre significatif justifiant une évolution du dispositif ;</p>	
	<p>conditionner, suivant des modalités fixées par le conseil et rendues publiques à leur attribution, les actions de performance attribuées aux dirigeants mandataires sociaux à l'achat d'une quantité définie d'actions lors de la disponibilité des actions attribuées.</p>	
	<p>Prix</p> <p>Aucune décote ne doit être appliquée lors de l'attribution des options d'actions et en particulier pour les options d'actions attribuées aux dirigeants mandataires sociaux.</p>	
	<p>Les dirigeants mandataires sociaux qui sont bénéficiaires d'options d'actions et/ou d'actions de performance doivent prendre l'engagement formel de ne pas recourir à des opérations de couverture de leur risque tant sur les options que sur les actions issues des levées d'options ou sur les actions de performance et ce jusqu'à la fin de la période de conservation des actions fixée par le conseil d'administration.</p>	

ARTICLE	DISPOSITIONS DU CODE ÉCARTÉES	EXPLICATIONS
	<p>Exercice</p> <p>L'exercice par les dirigeants mandataires sociaux de la totalité des options et l'acquisition des actions doivent être liés à des conditions de performance sérieuses et exigeantes à satisfaire sur une période de plusieurs années consécutives, ces conditions pouvant être des conditions de performance internes à l'entreprise ou externes, c'est-à-dire liées à la performance d'autres entreprises, d'un secteur de référence. Lorsque cela est possible et pertinent, ces conditions de performance internes et externes sont combinées.</p>	
	<p>Des périodes précédant la publication des comptes annuels et intermédiaires doivent être fixées, pendant lesquelles l'exercice des options d'actions n'est pas possible. Il appartient au conseil d'administration ou de surveillance de fixer ces périodes et, le cas échéant, de déterminer la procédure que doivent suivre les dirigeants mandataires sociaux avant d'exercer des options d'actions, pour s'assurer qu'ils ne disposent pas d'informations susceptibles d'empêcher cet exercice.</p>	
23.2.5	<p>Indemnités de départ</p> <p>Il n'est pas acceptable que des dirigeants dont l'entreprise est en situation d'échec ou qui sont eux-mêmes en situation d'échec la quittent avec des indemnités.</p>	<p>Les indemnités de départ pour M. Joachim Kreuzburg, M. Reinhard Vogt et M. Oscar-Werner Reif sont définies dans le cadre de la politique de rémunération de la société mère Sartorius AG et sont également plafonnées. Un état descriptif et détaillé de ces indemnités est établi de manière plus exhaustive dans le rapport sur les rémunérations du présent document de référence</p>
	<p>La loi donne un rôle majeur aux actionnaires en soumettant ces indemnités prédéfinies, versées à la cessation des fonctions de dirigeant mandataire social, à la procédure des conventions réglementées. Elle impose une transparence totale et soumet les indemnités de départ à des conditions de performance. Ces conditions de performance doivent être appréciées sur deux exercices au moins.</p>	
	<p>Ces conditions de performance fixées par les conseils doivent être exigeantes et n'autoriser l'indemnisation d'un dirigeant qu'en cas de départ contraint, quelle que soit la forme que revêt ce départ, et lié à un changement de contrôle ou de stratégie.</p>	
	<p>Le versement d'indemnités de départ à un dirigeant mandataire social doit être exclu s'il quitte à son initiative la société pour exercer de nouvelles fonctions, ou change de fonctions à l'intérieur d'un groupe, ou encore s'il a la possibilité de faire valoir à brève échéance ses droits à la retraite.</p>	
	<p>L'indemnité de départ ne doit pas excéder, le cas échéant, deux ans de rémunération (fixe et variable). Lorsqu'une clause de non-concurrence est en outre mise en œuvre, le cumul des deux indemnités ne peut excéder ce plafond (v. infra).</p> <p>Toute augmentation artificielle de la rémunération dans la période préalable au départ est à proscrire.</p>	

Le groupe communique également en annexe les recommandations appliquées afin de donner une vue globale sur les pratiques en matière de gouvernement d'entreprise.

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 qui a été mis en ligne sur le site internet de Sartorius Stedim Biotech S.A. à la date d'établissement du présent rapport.

Le règlement intérieur a été modifié par le Conseil d'administration du 5 avril 2016 afin de le mettre en conformité avec les nouvelles mises à jour du code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées AFEP-MEDEF.

Le Conseil d'administration se saisit de toute question intéressant la bonne marche de l'entreprise et règle par sa délibération 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'acquisitions ou de cessions, susceptible d'affecter significativement le résultat de l'entreprise, la structure de son bilan ou son profil de risque.

- Le Conseil d'administration se saisit 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 de gouvernance d'entreprise et présentant la politique suivie en matière de rémunération et d'options de souscription ou d'achat d'actions.

- 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 2016

Le Conseil d'administration s'est réuni huit fois au cours de l'exercice. Le taux de participation moyen a atteint 98,75 %.

Le Conseil a examiné et approuvé les comptes sociaux et consolidés de 2015.

Lors de ses réunions, le Conseil d'administration a abordé et débattu les points suivants :

1. Orientations stratégiques et grands projets du groupe.
2. Comptes annuels, semestriels et données trimestrielles.
3. Budgets présentés par la direction.
4. Informations relatives à la structure financière et à la situation de la trésorerie.
5. Engagements hors bilan significatifs.
6. Indicateurs de risque dans le groupe.
7. Projets d'organisation interne.
8. Évolution boursière.
9. Auto-évaluation du Conseil d'administration.
10. Éléments de rémunération due ou attribuée.
11. Modifications statutaires.

12. Modification des règlements intérieurs du Conseil d'administration.
13. Renouvellement du mandat d'administrateur du président-directeur général, de deux directeurs généraux délégués et de quatre administrateurs du Conseil d'administration.
14. Renouvellement des mandats sociaux de quatre membres du Comité d'audit.
15. Renouvellement des mandats sociaux de quatre membres du Comité des rémunérations.
16. Opérations sur le capital.
17. Autorisations financières données au Conseil d'administration.
18. Fusion par absorption de VL Finance.
19. Division par six de la valeur nominale des actions de la société.
20. Augmentation du capital afin de porter la valeur nominale de l'action à 0,20 centimes d'euro.
21. Proposition de dissolution sans liquidation de Sartorius Stedim Financière SAS.
22. Projets d'acquisition et suivi des récentes acquisitions.
23. Quota hommes/femmes.

En 2016, une évaluation formelle du fonctionnement du Conseil d'administration a été réalisée. Un questionnaire d'appréciation a été remis à chaque membre. La synthèse des réponses fait apparaître une appréciation globalement très positive du Conseil. Il ressort de cette auto-évaluation que les administrateurs considèrent être informés de manière satisfaisante par la direction générale de la société et estiment que la conduite des débats du Conseil par le président facilite la discussion.

L'évaluation a visé trois objectifs :

- faire le point sur les modalités de fonctionnement du conseil ;
- vérifier que les questions importantes ont été convenablement préparées et débattues ;
- mesurer la contribution effective de chaque administrateur aux travaux du conseil du fait de sa compétence et de son implication dans les délibérations.

Les présidents des Comités annexes ont soumis leurs recommandations au Conseil d'administration pour discussion.

Les commissaires aux comptes ont été invités à deux réunions du Conseil d'administration.

Informations à fournir aux administrateurs

Avant chaque réunion du Conseil, les administrateurs reçoivent suffisamment à l'avance un rapport sur 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 d'audit. Ce Comité se tient toujours la veille ou le jour même du Conseil d'administration.

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.

Le Conseil d'administration reçoit une copie de chaque communiqué de presse émis par l'entreprise, et 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.

Comités du Conseil

Le Comité d'audit et le Comité des rémunérations 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 collègue 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 concernant leur travail et leurs observations et soumettent leurs avis, propositions et recommandations.

Les procédures mises en œuvre par les Comités sont également définies par leur règlement respectif.

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

Attributions du Comité d'audit :

Le Comité d'audit assiste le Conseil d'administration en matière de règles comptables, de préparation des états comptables et financiers, de trésorerie et instruments de couverture, de contrôles interne et externe, de communication financière et de gestion des risques.

Les membres du Comité d'audit ont donc une compétence financière ou comptable.

La part des administrateurs indépendants dans le Comité d'audit est inférieure à deux tiers.

Le Comité ne comprend aucun dirigeant mandataire social.

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

Le Comité peut recourir à des experts extérieurs en tant que de besoin en veillant à leur compétence et leur indépendance.

Concernant les règles comptables et le contrôle interne, les attributions du Comité d'audit consistent principalement à :

- Examiner les comptes annuels sociaux et consolidés : revoir tous les états financiers, les comptes semestriels et annuels sociaux et consolidés, y compris les annexes jointes aux états financiers, ainsi que 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 2016 ; et soumettre ses observations et recommandations au Conseil d'administration. 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 et de la permanence des règles et méthodes comptables choisies par l'entreprise et se porter garant de leur bonne application.
- Contrôler le traitement comptable de toute opération significative menée par l'entreprise.
- 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, les attributions du Comité d'audit consistent à :

- Soumettre ses recommandations au Conseil d'administration au sujet des commissaires aux comptes, en vue de leur nomination et de leur renouvellement par l'Assemblée générale des actionnaires. 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 ».
- Étudier et émettre un avis sur la définition, l'étendue et le calendrier de leur mission et de leurs honoraires.
- S'assurer de l'indépendance des commissaires aux comptes.

À cette fin, le Comité se fait communiquer chaque année par les commissaires aux comptes :

- leur déclaration d'indépendance ;
- le montant des honoraires versés au réseau des commissaires aux comptes par les sociétés contrôlées par la société ou l'entité qui la contrôle, au titre des prestations qui ne sont pas directement liées à la mission des commissaires aux comptes ;
- une information sur les prestations accomplies au titre des diligences directement liées à la mission de commissaire aux comptes.

Le Comité examine avec les commissaires aux comptes les risques pesant sur leur indépendance et les mesures de sauvegarde prises pour atténuer ces risques. Il doit notamment s'assurer que le montant des honoraires versés par la société et son groupe, ou la part qu'ils représentent dans le chiffre d'affaires des cabinets et des réseaux, ne sont pas de nature à porter atteinte à l'indépendance des commissaires aux comptes.

En matière d'analyse et de prévention des risques, les attributions du Comité d'audit consistent à :

- Définir le plan d'audit interne des sociétés du groupe et obtenir un compte rendu des audits réalisés. Le cas échéant, définir un plan d'actions associé pour la mise en place de nouvelles procédures dans les entreprises concernées.
- Examiner l'exposition de l'entreprise à des risques significatifs (cartographie des risques). 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.
- Vérifier la bonne application des contrôles internes et des procédures de préparation des états comptables et financiers.

En matière de communication financière, les missions du Comité d'audit consistent à contrôler la communication financière prévue par l'entreprise pour la publication de ses comptes sociaux et consolidés semestriels et annuels et de ses résultats trimestriels.

Le Comité peut également être chargé de toute autre activité que le Comité et le Conseil d'administration considérerait nécessaire ou adéquate.

Rapport d'activités du Comité d'audit pour l'exercice 2016 :

Le Comité d'audit s'est réuni cinq fois au cours de l'exercice. Le taux de participation moyen a atteint 100 %.

Les comptes rendus d'activité du Comité d'audit au Conseil d'administration permettent au Conseil d'être pleinement informé, facilitant ainsi ses délibérations.

Les principaux sujets traités par le Comité d'audit sont les suivants :

1. Examen des comptes annuels sociaux et consolidés : revue de tous les états financiers, des comptes trimestriels, semestriels et annuels sociaux et consolidés, incluant la mise en place des sujets spécifiques éventuels liés aux standards IFRS. Le directeur financier décrit l'exposition aux risques et les engagements hors bilan significatifs de l'entreprise.
2. Travaux sur les instruments de couverture.
3. Revue des travaux de l'audit interne.
4. Revue trimestrielle des risques principaux.
5. Approbation des honoraires des commissaires aux comptes.
6. Aux arrêtés des comptes au 30 juin et 31 décembre 2016, les commissaires aux comptes ont présenté au Comité d'audit les points essentiels des résultats de l'audit et des options comptables retenues (ajustements d'audit, faiblesses significatives du contrôle interne identifiées durant les travaux).
7. Fusion VL Finances S.A.S. avec Sartorius Stedim Biotech S.A.
8. Division de la valeur nominale des actions de la société.

Attributions du Comité des rémunérations :

Le Comité des rémunérations a pour objet d'assister le Conseil d'administration de l'entreprise à définir la politique de rémunération des dirigeants de l'entreprise, notamment pour les mesures incitatives (attribution d'options de souscription, attribution d'options d'achat d'actions ou engagement d'attribution d'actions) que l'entreprise peut mettre en place.

Le Comité des rémunérations doit permettre de placer le Conseil d'administration dans les meilleures conditions pour déterminer l'ensemble des rémunérations et avantages des dirigeants mandataires sociaux, l'ensemble du Conseil d'administration ayant la responsabilité de la décision. Par ailleurs, le Comité doit être informé de la politique de rémunération des principaux dirigeants non mandataires sociaux. À cette occasion, le Comité s'adjoint les dirigeants mandataires sociaux.

Le Comité des rémunérations a également la responsabilité de faire des recommandations en matière de nomination de nouveaux membres au sein du Conseil d'administration et de ses Comités après avoir examiné de manière circonstanciée tous les éléments qu'il doit prendre en compte dans sa délibération : équilibre souhaitable de la composition du Conseil au vu de la composition et de l'évolution de l'actionnariat de la société, de la répartition des hommes et des femmes au sein du Conseil, recherche et appréciation des candidats possibles, opportunité des renouvellements de mandats. En particulier, il doit organiser une procédure destinée à sélectionner les futurs administrateurs indépendants et réaliser ses propres études sur les candidats potentiels avant toute démarche auprès de ces derniers.

Rapport d'activités du Comité des rémunérations pour l'exercice 2016 :

Le Comité des rémunérations s'est réuni une fois au cours de l'exercice. Le taux de participation a atteint 100 %.

Ses comptes rendus d'activité au Conseil d'administration permettent au Conseil d'être pleinement informé, facilitant ainsi ses délibérations. Lors de la présentation du compte rendu des travaux du Comité sur les rémunérations, il est nécessaire que le Conseil délibère sur les rémunérations des dirigeants mandataires sociaux, hors la présence de ceux-ci.

Les principaux sujets traités par le Comité des rémunérations sont les suivants :

1. Atteinte des objectifs.
2. Revue des rémunérations des membres exécutifs du Conseil d'administration.
3. Revue des jetons de présence à verser aux administrateurs.

Les rémunérations de M. Joachim Kreuzburg et M. Reinhard Vogt ne sont pas discutées au sein du Comité des rémunérations de Sartorius Stedim Biotech. Celles-ci sont déterminées par le Comité des rémunérations de Sartorius AG.

Dans ce contexte, le Conseil d'administration consulte le Comité des rémunérations pour toute proposition concernant :

- Le montant total du budget alloué à la rémunération des administrateurs et les conditions d'attribution des différents éléments de rémunération, avec prise en compte de la présence effective des administrateurs aux réunions du Conseil et éventuellement aux séances des Comités.

- Le montant de la rémunération fixe des dirigeants de l'entreprise et les conditions de la rémunération variable.
- La politique générale en matière d'attribution d'options de souscription, d'attribution d'achat d'actions ou d'engagement d'attribution gratuite d'actions de l'entreprise.
- La politique de nomination ou de renouvellement d'administrateurs.

Limitations des pouvoirs du président-directeur général

Le 29 juin 2007, le Conseil d'administration a voté la combinaison des fonctions de président et de directeur général sans aucune autre limitation en termes de pouvoirs que celles prévues par le règlement intérieur du Conseil d'administration, à savoir principalement les projets d'investissements stratégiques et toute opération, notamment acquisition ou cession, susceptible d'affecter significativement le résultat. Cette procédure concerne les opérations d'un montant supérieur à un million d'euros. Cette structure de gouvernance d'entreprise, adoptée par une très grande majorité des sociétés françaises à Conseil d'administration, permet de simplifier le fonctionnement de la gestion opérationnelle de la société en vue d'en accroître encore l'efficacité, tout en tenant compte de la présence d'actionnaires de contrôle au capital de la société ainsi que de la poursuite de l'application par la société des meilleurs principes de gouvernement d'entreprise.

Rémunération des membres exécutifs et non exécutifs du Conseil d'administration (« mandataires sociaux »)

La rémunération totale, avantages de toutes natures compris versés durant l'exercice à chaque mandataire social (président du Conseil d'administration, directeur général, administrateurs) y compris sous forme d'attribution de titres de capital, est décrite dans le chapitre sur les rémunérations du groupe Sartorius Stedim Biotech.

Nous avons créé un Comité des rémunérations chargé de fixer, superviser la révision de la rémunération des membres exécutifs du Comité. Ce Comité a également en charge la validation du montant des jetons de présence attribués annuellement aux administrateurs.

La rémunération de M. Joachim Kreuzburg et de M. Reinhard Vogt est fixée annuellement par le Conseil de surveillance du groupe Sartorius AG. Leur rémunération est composée d'une part fixe et d'une part variable en ligne avec leur degré de responsabilité. La

partie variable est composée d'éléments à court, moyen et long termes. Les parties à court terme sont payées annuellement. Celles à moyen terme sont payées tous les trois ans et sont basées sur une moyenne des objectifs atteints à trois ans. La partie à long terme comprend un « phantom stock plan » qui inclut une part de risques. Cette rémunération dépend du développement du cours de l'action Sartorius AG sur une période d'au moins quatre ans (anciennement trois ans). Cette rémunération ne sera décaissée que si le cours de l'action augmente d'au moins 7,5% par an (anciennement 10% par an) par rapport à la date d'établissement de ce plan ou si le cours de l'action réalise une meilleure performance que le TecDAX®. Le montant maximum qui peut être payé est capé à 2,5 fois le cours de l'action à la date de mise en place du plan, avec à chaque fois comme base, celle de la tranche annuelle concernée. L'utilisation d'une composante qui combine une part variable à long terme et un risque assorti est une recommandation des codes de gouvernance d'entreprise allemand et français. À la date d'aujourd'hui, aucun versement n'a été réalisé à l'attention de M. Joachim Kreuzburg ou de M. Reinhard Vogt sur la base de ce « phantom stock plan ».

Une partie de cette rémunération est refacturée annuellement au groupe Sartorius Stedim Biotech.

Les rémunérations de M. Oscar-Werner Reif et de M. Volker Niebel sont examinées par le Comité des rémunérations, puis votées par l'Assemblée générale de Sartorius Stedim Biotech GmbH, entreprise avec laquelle M. Oscar-Werner Reif et M. Volker Niebel ont signé leur contrat de travail. Leur rémunération est composée d'une partie fixe et d'une partie variable en ligne avec leur degré de responsabilité.

Procédures de contrôle interne

Introduction

Les objectifs que le président assigne au système de contrôle interne du groupe Sartorius Stedim Biotech sont les suivants :

- Prévenir les risques de nature à mettre en danger la qualité du patrimoine du groupe Sartorius Stedim Biotech, voire son existence.
- Veiller à ce que les actions entreprises par la direction, les opérations réalisées et le comportement des collaborateurs s'inscrivent dans le cadre de référence défini par la direction, les lois et règlements applicables, les valeurs fondamentales, les normes et règles internes de l'entreprise, ainsi que par la déontologie propre aux métiers de la santé.

- Garantir que les informations comptables et financières et les données de gestion communiquées à la direction de l'entreprise reflètent fidèlement les activités du groupe Sartorius Stedim Biotech.
- Prévenir les risques résultant de l'activité, d'erreurs ou de fraudes, notamment en matière de comptabilité et de finance.

Périmètre du contrôle interne

Le système de contrôle interne décrit porte sur la société mère et ses filiales.

Composantes du contrôle interne

Environnement de contrôle

Le fonctionnement de toute entreprise repose sur ses collaborateurs (leurs qualités individuelles, notamment l'intégrité, les valeurs éthiques et les compétences) et sur l'environnement dans lequel ils évoluent. Ils sont le moteur et le fondement de l'entreprise.

Procédure d'évaluation des risques – Cartographie des risques

L'entreprise doit connaître les risques auxquels elle est exposée et savoir y faire face. Elle doit définir des objectifs en tenant compte des services de vente, de production, de marketing, de finance, etc., afin de s'assurer un fonctionnement harmonieux. Elle doit également établir des procédures pour identifier, analyser et gérer les risques correspondants.

Activités de contrôle

Il s'agit des activités mises en place à chaque niveau du groupe afin de garantir l'efficacité du contrôle interne : vérification de la précision, de l'exhaustivité, de l'approbation, de la validation et de la consignation des opérations et de la répartition des attributions entre différentes personnes afin de limiter les risques d'erreurs ou de fraudes.

Information et communication

Il est essentiel de disposer d'informations précises, fiables et exhaustives, d'une part pour permettre l'atteinte du niveau d'activité escompté, et d'autre part pour porter ces mêmes informations à la connaissance des personnes concernées dans le respect des lois et des réglementations en vigueur.

Pilotage, contrôle et encadrement

Tout système de contrôle interne repose sur la certitude que toutes les responsabilités et autorités ont été définies et comprises, à tous les niveaux de l'entreprise. La séparation des tâches doit toujours être réalisée de telle sorte qu'une personne soit chargée de vérifier et de valider le travail d'une autre. Dans la mesure où la taille de l'entité le permet, l'initiation, l'approbation, la consignation et le traitement des opérations doivent toujours être confiés à des personnes différentes.

Il incombe à la direction de chaque entité d'assurer en permanence la mise en œuvre des vérifications et des procédures de contrôle interne.

Acteurs du contrôle interne

Direction générale

Le président-directeur général est responsable à tous niveaux de la gestion du système de contrôle interne. Il est également en charge du développement, du fonctionnement et du pilotage des systèmes de contrôle interne et doit être le garant de la mise en place de ces différentes étapes.

Comité d'audit

Le Comité d'audit est responsable de l'examen et l'évaluation, lorsque cela s'avère nécessaire, des procédures de contrôle interne, notamment celles concernant les informations financières, contribuant ainsi à la préparation des comptes annuels consolidés du groupe. Pour plus d'informations sur le Comité d'audit, voir page 90.

Gestion des risques

Le groupe Sartorius Stedim Biotech est, par nature, inévitablement exposé à différents risques opérationnels à travers le monde. Pour y répondre de manière efficace, un système de gestion des risques a été mis en place en interne pour identifier, évaluer et piloter ces risques. Au sein de ce système, un Comité ad hoc composé de représentants issus de différents domaines d'activité se penche régulièrement sur les sujets liés à la gestion des risques. Ce Comité fournit ainsi à la direction générale une vue d'ensemble des risques auxquels l'entreprise est exposée. Cette organisation permet à la direction, le cas échéant, de prendre les mesures qui s'imposent.

Département audit interne

L'audit interne a pour mission de contrôler l'efficacité et l'adéquation de la gestion des risques et du système de contrôle interne au sein des entreprises du groupe Sartorius Stedim Biotech, ainsi que la conformité de toutes les activités et procédures avec l'ensemble des règles et normes internes et externes. Il assure un audit et un conseil indépendants, se focalisant principalement sur la conformité avec les dispositions légales applicables et les possibilités d'amélioration des processus au sein de l'entreprise. Pour garantir l'indépendance des auditeurs internes, le Comité d'audit reçoit au moins une fois par an un rapport du service audit interne reprenant l'étendue des travaux réalisés (conformément au plan d'audit interne défini par ce même Comité) et les conclusions liées à leur intervention dans les filiales du groupe.

Départements finance et contrôle de gestion

Les départements finance et contrôle de gestion surveillent et contrôlent les activités et les projets dans le but d'optimiser la rentabilité du groupe (résultats et trésorerie) en mettant des informations fiables à la disposition de l'ensemble des parties prenantes, en interne comme en externe.

Ces deux services définissent les règles et méthodes comptables du groupe et les principaux processus financiers (business plan à cinq ans, budget, etc.), ainsi que les outils de reporting, pour exercer un contrôle sur les activités au quotidien.

Procédures de préparation des états financiers du groupe et des autres informations financières

Les comptes des filiales sont préparés conformément aux règles et méthodes comptables du groupe. Les données sont ensuite ajustées si nécessaire, pour établir les comptes sociaux afférents, conformément aux dispositions légales et fiscales applicables localement. Un logiciel de consolidation intégré est utilisé à la fois pour la production des états financiers consolidés et du rapport de gestion groupe.

Depuis 2013, le groupe a mis en place une procédure de pré-clôture au 30 novembre afin d'anticiper et d'améliorer la clôture annuelle.

Règles comptables

Les comptes consolidés sont préparés conformément aux normes comptables internationales IFRS telles qu'adoptées par l'Union européenne à ce jour. Les états financiers sont conformes aux règles et méthodes comptables décrites dans l'annexe aux comptes consolidés.

Rôle des départements finance et contrôle de gestion

Les départements finance et contrôle de gestion contrôlent la qualité des reportings remontés par les filiales. Ils portent une attention particulière aux éléments suivants : la validation des données sociales et des retraitements de consolidation enregistrés au niveau local, l'élimination des opérations réciproques, le traitement comptable des opérations non récurrentes pour la période considérée et la validation des principaux mouvements entre les bilans d'ouverture et de clôture pour préparer le tableau des flux de trésorerie.

La direction financière vérifie également le résultat des procédures telles que les écarts de conversions monétaires ou l'élimination des opérations intra-groupe, etc.

Parmi les principaux points de contrôle figurent la préparation et la validation du tableau de variation des capitaux propres et du tableau des flux de trésorerie.

Informations financières et reporting

Les règles et procédures du groupe liées au reporting financier et à la comptabilité sont définies dans le manuel de comptabilité et de reporting. L'application et le respect de ces principes, règles et procédures sont placés sous la responsabilité directe des directeurs financiers de chaque filiale. Ils doivent s'assurer que les informations intégrées dans le système d'information répondent parfaitement aux exigences en la matière.

La direction générale contrôle régulièrement l'efficacité du contrôle interne sur le reporting financier. Elle vérifie notamment que les opérations ont été consignées correctement et conformément aux normes comptables internationales IFRS mises en œuvre par le groupe, comme défini dans le manuel de comptabilité et de reporting, pour s'assurer de la pertinence des opérations et des actifs comptabilisés dans les délais impartis.

Le contrôle interne en 2016

Cette année, les objectifs assignés par le groupe au système de contrôle interne ont été les suivants :

Code de conduite et Code anticorruption

Les collaborateurs peuvent consulter le Code de conduite et le Code anticorruption du groupe. La session de formation initiale est désormais terminée et un suivi des acquis sera régulièrement opéré.

Ces codes font d'ailleurs l'objet de revues et de révisions en fonction de l'évolution de la législation. Par ailleurs, l'ensemble des employés de la société et du groupe ont connaissance de ces codes et s'obligent en assurant le respect au quotidien.

Opérations sur les titres de la société

La société se conforme à la recommandation de l'Autorité des marchés financiers du 3 novembre 2010 et au Code AFEP-MEDEF. Ainsi, les opérations d'achat ou de vente de titres de la société, ou instruments financiers, sont interdites pendant les périodes comprises entre la date à laquelle les dirigeants, personnes assimilées aux dirigeants ainsi que toute personne, qui a accès de manière régulière ou occasionnelle à des informations privilégiées, ont connaissance d'une information précise sur la marche des affaires ou les perspectives qui, si elle était rendue publique, serait susceptible d'avoir une influence sensible sur le cours et la date à laquelle cette information est rendue publique.

En outre, elles sont également interdites pendant une période de :

- quinze jours calendaires précédant le jour de la publication des comptes annuels et semestriels de la société et ce jour inclus,
- quinze jours calendaires précédant le jour de la publication de l'information trimestrielle et ce jour inclus.

La société élabore et diffuse, au début de chaque année civile, un calendrier présentant les périodes pendant lesquelles les opérations sur les titres de la société sont

interdites et précisant que les périodes indiquées ne préjugent pas de l'existence d'autres périodes fermées résultant de la connaissance d'une information précise qui concerne directement ou indirectement la société, qui, si elle était rendue publique, serait susceptible d'avoir une influence sensible sur le cours de bourse de l'action de la société.

Conformément aux recommandations du Code AFEP-MEDEF (paragraphe 23.2.4) et à la recommandation AMF n° 2010-07 du 3 novembre 2010, les opérations de couverture, de toute nature, sur les titres de la société, à l'occasion de levées d'options d'actions, sont interdites.

Perspectives à moyen terme

Le groupe va continuer à travailler sur la problématique du contrôle interne en renforçant son approche en matière de cartographie des risques et de gestion des risques. Cette démarche s'appuiera sur les éléments figurant dans le cadre de référence de contrôle interne de l'Autorité des Marchés Financiers.

De plus, les processus définissant les standards minimaux obligatoires de contrôle interne appliqués par toutes les sociétés du groupe ont été suivis, réunis dans le manuel des contrôles internes du groupe, et seront développés davantage au cours de l'année 2017.

Aubagne, le 16 février 2017

Le président

M. Joachim Kreuzburg