

Rémunérations des membres du Conseil d'administration

Le présent rapport a pour objet présenter un exposé détaillé des informations mentionnées au I de l'article L. 225 –37–3 du Code de commerce et relatives aux rémunérations des mandataires sociaux au titre de l'exercice clos le 31 décembre 2019. Ces informations feront l'objet d'un projet de résolution soumis à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires le 24 Mars 2020.

Conformément à l'article L225 –37 –2 du Code de commerce, la politique de rémunération détaillée ci-après fera également l'objet d'un projet de résolution soumis à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires le 24 Mars 2020.

Informations sur la Rémunération des membres du Conseil d'administration également membres du Directoire de l'actionnaire majoritaire

Le Président-Directeur général M. Joachim Kreuzburg est également président du Directoire et René Fáber est membre du Directoire de la société actionnaire majoritaire de Sartorius Stedim Biotech S.A. Tous deux reçoivent une rémunération fixe et une rémunération variable directement de Sartorius AG. Une part de cette rémunération fixe reflète leur rôle assuré en tant respectivement qu'administrateur exécutif et administrateur et est ainsi refacturée à Sartorius Stedim Biotech S.A. Une part additionnelle des deux rémunérations totales est refacturée de manière proportionnelle au groupe Sartorius Stedim Biotech correspondant aux frais de Direction (pour plus d'informations, voir la section « Parties liées » des états financiers consolidés. Cette clé de répartition est appliquée à tous les composants de leur rémunération (respectivement à hauteur de 20 % et 40 %).

Rémunération du dirigeant mandataire social du Conseil d'administration également président ou membre du Directoire de l'actionnaire principal Sartorius AG (M. Joachim Kreuzburg, M. Fáber)

Généralité et partie fixe de la rémunération

Le montant total de la rémunération du président du Directoire de Sartorius AG, ainsi que le montant total de la rémunération des autres membres de ce Directoire est déterminé par le Supervisory Board de Sartorius AG et comprend les responsabilités du membre concerné, sa performance personnelle, le développement de l'activité de l'entreprise et sa progression. De plus, nous nous appliquons à comparer ces salaires avec ceux d'autres dirigeants d'entreprises de taille équivalente. La rémunération comprend à la fois une partie fixe et une partie variable et celle-ci est revue régulièrement, au moins tous les trois ans par le Supervisory Board de Sartorius AG pour s'assurer qu'elle demeure appropriée et cohérente. La rémunération variable est basée sur des critères qui lorsqu'ils sont atteints sont payés annuellement et pluriannuellement afin de maintenir une prime sur une période à long-terme. En revanche, la rémunération fixe est versée au cours de la même année que celle de son attribution. Pour 100 % d'atteinte des objectifs, la part variable de la rémunération représente au moins la moitié de la rémunération totale à l'exclusion des cotisations retraite et des avantages en nature. Les objectifs arrêtés pour la part variable de la rémunération de performance sont fixés sur la base des chiffres clés du groupe Sartorius AG au sein duquel le groupe Sartorius Stedim Biotech est consolidé. Plus précisément, Sartorius Stedim Biotech représente environ 80 % de l'activité et des actifs du groupe

Sartorius AG. Par conséquent, le développement de Sartorius Stedim Biotech a une influence importante sur les résultats financiers du groupe Sartorius AG et ainsi la rémunération variable basée sur des critères de performance du membre du Directoire de Sartorius AG.

Rémunération variable

La part variable de la rémunération se compose d'éléments faisant l'objet d'un paiement annuel (évalué sur la base de critères de performance définis- atteinte d'un niveau de chiffre d'affaires et de prises de commandes, d'EBITDA courant, et du ratio dettes nettes sur l'EBITDA courant), et d'éléments définis sur la base d'une évaluation pluriannuelle (évalué au regards du (i) résultat net consolidé et (ii) plan de phantom stock).

Les critères faisant l'objet d'un paiement annuel et ceux évalués sur une base pluriannuelle constituent pour chacun la moitié de l'objectif maximal atteignable. Un plafond est applicable pour chaque élément constitutif de la rémunération variable.

Ainsi, pour des objectifs atteints potentiellement à 100%, les clés de répartition des objectifs sous- jacents se décomposent et sont mesurés pour le Président du Directoire (Joachim Kreuzburg) comme suit :

- 30 % lié à l'atteinte d'un niveau de chiffre d'affaires et de prises de commandes ;
- 40% d'EBITDA fondamental ;
- 30 % de ratio dettes nettes sur l'EBITDA fondamental ;

Pour des objectifs atteints potentiellement à 100%, les clés de répartition des objectifs sous- jacents se décomposent et sont mesurés pour le membre du Directoire (René Fáber) comme suit :

- 9% lié à l'atteinte d'un niveau de chiffre d'affaires et de prises de commandes ;
- 12% d'EBITDA fondamental ;
- 9% de ratio dettes nettes sur l'EBITDA fondamental ;
- 30 % lié à l'atteinte d'un niveau de chiffre d'affaires et de prises de commandes pour la division BPS ;
- 40% d'EBITDA fondamental pour la division BPS.

Les objectifs constitués par (i) le résultat net consolidé et ii) le plan de "Phantom Stock", qui sont les éléments faisant l'objet d'une évaluation pluriannuelle, représentent chacun 50 % des éléments du plan d'intéressement à long terme.

a) Rémunération variable annuelle

La proportion de la rémunération variable payée annuellement dépend du degré d'atteinte de l'objectif fixé pour chaque membre tel que fixé par le conseil de surveillance de la société mère Sartorius AG. Ainsi, pour chaque personne une évaluation est effectuée par critère, dont le paiement est établi séparément.



Chiffre d'affaires et de prises de commandes

Dans le cas où le degré d'atteinte de cet objectif est inférieur à 90 %, aucune rémunération n'est versée.

En cas d'atteinte dudit objectif à 90 %, 50 % du montant affecté à cet objectif est versé. Au-delà de la réalisation de cet objectif, le paiement augmente de manière linéaire jusqu'à un objectif réalisé de 104 % pour un maximum versé de 120 %. Ce plafond de 120 % est également le plafond applicable à cet objectif.

EBITDA

Dans le cas où le degré d'atteinte de cet objectif est inférieur à 70 %, aucune rémunération n'est versée.

En cas d'atteinte dudit objectif à 70 %, 70 % du montant affecté à cet objectif est versé. Au-delà de la réalisation de cet objectif, le paiement augmente de manière linéaire jusqu'à un objectif réalisé de 120 % pour un maximum versé de 120 %. Ce plafond de 120 % est également le plafond applicable à cet objectif.

Ratio dettes nettes sur l'EBITDA

Aucune rémunération n'est versée si le ratio nette dette sur EBITDA atteint un pourcentage d'objectif fixé inférieur à celui défini par le conseil de surveillance de la société mère Sartorius AG. Si ledit pourcentage est atteint, 50 % du montant affecté à cet objectif est versé. Au-delà de la réalisation de cet objectif de 120 %, le paiement augmente de manière linéaire jusqu'à un objectif réalisé de 120 % pour un maximum versé de 120 %.

b) Rémunération variable basée sur des critères pluriannuels

D'une part, les éléments de rémunération basés sur les par un plan pluriannuel, dépendent du degré d'atteinte de certains objectifs. Lesdits objectifs sont fixés par le Conseil de surveillance de Sartorius AG sur la base de l'indicateur relatif au résultat net. D'autre part, ces éléments de rémunération basés sur les par un plan pluriannuel sont également déterminés en fonction des sommes d'argent payées aux membres au début de chaque année.

Résultat net consolidé

Pour cet objectif, la base d'évaluation est le résultat net consolidé après intérêts minoritaires hors Amortissement (test de perte de valeur sur les actifs incorporels qui proviennent des regroupements d'entreprise conformément à la norme IFRS 3, par exemple ; valeur des fonds de commerce ou brevets). Le niveau d'atteinte compare la moyenne des résultats des trois années écoulées au budget annuel de ces trois mêmes années. Un acompte de 50 % est versé au cours de l'exercice. Si le montant des acomptes excède la rémunération due sur l'exercice considéré, la différence sera imputée sur les composantes de la rémunération (fixe ou variable) au cours de l'année suivante. Un plafond est également prévu pour cet objectif. Aucun acompte ne sera réalisé l'année précédant la démission d'un membre du Directoire. En cas d'atteinte de cet objectif, le paiement augmente de manière linéaire jusqu'à un objectif réalisé de 120 % pour un maximum versé de 120 %. Ce plafond de 120 % est également le plafond applicable à cet objectif

Phantom Stock Plan

A travers le sujet du « phantom stock », les membres exécutifs sont considérés comme possédant un certain nombre d'actions de Sartorius AG, sans être pour autant autorisés à recevoir un dividende. Le développement de la valeur de ce « phantom stock plan » est lié au développement de l'action Sartorius, les hausses comme les baisses de l'action étant nécessairement prises en compte. Dans un second temps, ces actions sont évaluées sur la base du cours de bourse à date et font l'objet d'un paiement, dans la mesure où les conditions initiales sont respectées. Le « phantom stock » ne peut pas être coté et ne donne aucun droit à souscription d'actions.

Selon le « phantom stock plan » de Sartorius AG, chaque membre exécutif reçoit, au début de chaque année, un crédit de « phantom stock » valorisé à un certain montant. La valeur de cette action ne peut être payée que par tranche. Le paiement peut être demandé, au plus tôt, après une période de quatre ans, et au plus tard après huit ans.

Un membre exécutif peut recevoir le paiement de ces crédits de « phantom stock » uniquement si le prix de l'action, au moment du règlement, s'est apprécié de 7,5% par an par rapport à la date de mise en place des crédits de « phantom stock » ou si le cours de l'action a réalisé une meilleure performance que le TecDAX®. Le « phantom stock plan » exclut des changements de paramètres utilisés pour la valorisation d'action comparable. Le montant payé est plafonné à 2,5 fois le prix de l'action au moment de l'attribution, basé à chaque fois sur la tranche annuelle concernée.

L'attribution de « phantom stock » et le règlement corrélatif des sommes dues dépendaient du cours moyen des deux classes d'actions préférentielles à la clôture du marché du Frankfurt Stock Exchange et de la moyenne du cours moyen des titres des actions de préférentielles. Sur cette base, le calcul est effectué sur les 20 derniers cours de bourse de l'année précédente ou sur les 20 derniers cours de bourse précédent la demande de règlement. Ce mode de calcul permet de lisser les fluctuations court terme du cours de l'action.

Le « phantom stock » ne peut pas être payé au cours des quatre semaines qui précèdent la publication des résultats trimestriels, semestriels ou annuels, ainsi que dans les 20 jours de bourse qui suivent ces mêmes publications. Ces périodes « noires » sont observées pour prévenir un potentiel risque de délit d'initié.

Plans de retraite

Au regard de la politique des rémunérations de la société, les membres du Directoire de Sartorius AG reçoivent un engagement variable par le biais d'un régime à prestations définies, celui-ci débutant au premier renouvellement de leur mandat. En complément d'une pension de retraite standard, ces engagements laissent la possibilité aux membres du Directoire d'allouer une partie de leur rémunération variable ; la société abonde alors également de son côté. Les membres du Directoire peuvent choisir de recevoir ces prestations définies sous la forme d'un versement mensuel ou un seul paiement afin de couvrir la pension de retraite vieillesse et invalidité, et en cas de décès d'une rente au conjoint survivant et aux enfants.

En complément de ces engagements, M. Joachim Kreuzburg bénéficie d'un ancien plan de retraite entreprise basé sur le salaire d'un fonctionnaire appartenant à un ministère allemand fédéral de classe B selon l'accord de rémunération des services fédéraux civiques (« Bundesbesoldungsgesetz »). Ces prestations sont accordées sous forme d'une pension de retraite vieillesse et invalidité et en cas de décès d'une rente au conjoint survivant et aux enfants.

65 ans est l'âge normal auquel un membre exécutif puisse prétendre à bénéficier de ces prestations.



Autres éléments de rémunération

La politique de rémunération offre la possibilité au Conseil de Surveillance de Sartorius AG d'octroyer une prime exceptionnelle à l'un des membres du Directoire pour récompenser une performance exceptionnelle.

Indemnité de départ

Les contrats de service prévoient un plafonnement de l'indemnité de départ au montant maximum de deux années de salaire dans le cas où un contrat viendrait à prendre fin prématûrément. Il est à noter que cette indemnité est à la charge de Sartorius AG qui en supporterait le paiement. Toutefois, une quote-part de ladite indemnité est refacturée par Sartorius AG à la société Sartorius Stedim Biotech S.A., à la date de son exigibilité.

Clause de non-concurrence

Tous les membres du Directoire de Sartorius AG ont dans leur contrat une clause de non-concurrence, en accord avec la réglementation allemande. Cette obligation a une durée de deux ans à compter de la date où le membre exécutif quitte la société. Pendant cette période, et dans la mesure où la clause de non-concurrence n'est pas annulée, le membre du Directoire peut réclamer le versement de la moitié de son salaire annuel. Les autres éléments de rémunération du membre exécutif du Directoire sont déduits de ce paiement pendant cette période de deux ans. Il est à noter que ce paiement est à la charge de Sartorius AG. Toutefois, une quote-part dudit paiement serait refacturée par Sartorius AG à la société Sartorius Stedim Biotech S.A., à la date de son exigibilité.

Avantages sociaux

Chaque membre du Directoire de Sartorius AG peut, outre les rémunérations mentionnées précédemment, avoir une voiture de fonction, se faire rembourser les frais engagés pour ses voyages professionnels, être couvert par le contrat accident et le contrat responsabilité civile dirigeants. Le contrat responsabilité civile dirigeants prévoit l'application d'une franchise ou d'un montant supérieur défini par la loi.

Paiement en actions

La politique de rémunération des membres du Directoire de Sartorius AG ne prévoit pas l'attribution d'actions Sartorius AG au titre de la rémunération de ses membres. Une exception à cette règle a été décidée en décembre 2014 et décembre 2019 pour M. Joachim Kreuzburg dans le cadre du troisième et quatrième renouvellement de son mandat de président du Directoire et de Président-Directeur général.

Par résolution adoptée par le conseil de surveillance le 5 décembre 2019, le Dr Kreuzburg a été reconduit comme membre et président, ainsi que comme PDG, du conseil d'administration de la société pour la période allant du 11 novembre 2020 au 10 novembre 2025. En raison des réalisations particulières du Dr Kreuzburg dans le développement du Groupe Sartorius depuis le début de son mandat au sein du Conseil d'administration le 11 novembre 2002, la société a souhaité poursuivre cette collaboration fructueuse avec lui. Le nouvel accord de rémunération prévoit donc que 13 785 actions ordinaires et 13 785 actions privilégiées qui ont été transférées en novembre 2020 en tant que composante de rémunération supplémentaire au Dr Kreuzburg. Ce paiement en actions est soumis aux règles de la norme IFRS 2 et est réputé avoir été accordé sur la résolution approuvée par le Conseil de surveillance le 5 décembre 2019. Les actions attribuées sont soumises à une période de détention qui prendra fin le 10 novembre 2024. Si le Dr Kreuzburg quitte la société

avant le 10 novembre 2022, à sa propre demande, ses droits à l'attribution desdites actions par transfert s'éteignent dans leur totalité. Si le Dr. Kreuzburg quitte la société après le 10 novembre 2022 et avant le 10 novembre 2024, à sa propre demande, la moitié de ses droits à l'attribution de ces actions s'éteint. Les actions déjà transférées et pour lesquelles ses droits sont devenus caducs sont restituées à la société. Cet élément de rémunération doit être inclus dans sa rémunération totale à la juste valeur à la date d'attribution de ces actions. Cette juste valeur respective doit être calculée à partir du nombre d'actions attribuées et du prix de chaque catégorie d'actions à la date d'attribution et s'élève à 5.000 K€. Compte tenu des conditions convenues, le montant résultant au 5 décembre 2019 doit être réparti en tant que charge de personnel sur toute la période d'acquisition des droits du plan et comptabilisé comme tel en résultat.

Au cours de l'exercice 2020, un montant de 1 323 K€ (2019 : 530 K€) a donc été comptabilisé en tant que charge de prestations sociales résultant de l'attribution d'actions.

Ces régimes de compensation, sous réserve des approbations préalables, resteront relativement similaires pour l'année 2021.

Informations sur la rémunération des membres non exécutifs du Conseil d'administration

La rémunération des membres non-exécutifs du conseil est définie par le Conseil d'Administration de Sartorius Stedim Biotech S.A. et se compose d'une rémunération forfétaire, d'un montant alloué par participation à chaque réunion du conseil, et du remboursement de leurs frais annexes. Les administrateurs également membres d'un comité du Conseil perçoivent une rémunération fixe plus élevée.

Tableau de synthèse des rémunérations et des options et actions attribuées à chaque dirigeant mandataire social de Sartorius AG

Joachim Kreuzburg
(président du Comité exécutif et président-directeur général)

en milliers €	Année 2020	Année 2019
Rémunération perçue	3 552	2 735
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	0	0
Variation de la juste valeur au titre des "phantom stocks" attribués sur les années précédentes	0	0
Total	3 552	2 735

René Fáber (Directeur non-exécutif)

en milliers €	Année 2020	Année 2019
Rémunération perçue	824	784
Valorisation des options attribuées au cours de l'exercice	0	0
Variation de la juste valeur au titre des "phantom stocks" attribués sur les années précédentes	0	0
Total	824	784

Le montant refacturé par Sartorius AG au groupe Sartorius Stedim Biotech pour M. Joachim Kreuzburg représente un montant global de 1 879 milliers d'euros (2019 : 1 166 milliers d'euros) et pour M. René Fáber de 1 216 milliers d'euros (2019: 820 milliers d'euros). Par ailleurs le montant refacturé par Sartorius AG à Sartorius Stedim Biotech S.A. est soumis au vote de l'Assemblée générale conformément au code AFEP-MEDEF et s'élève à 1 370 milliers d'euros (2019 : 993 milliers d'euros).

Engagements de Retraite

en milliers d'euros	Pension attendue p.a.	Valeur actuelle de l'obligation		Coût du service (IFRS)	
		31 déc. 2020	31 déc. 2019	Année 2020	Année 2019
Joachim Kreuzburg	255	4 943	4 416	311	270
	255	4 943	4 416	311	270

Tableau récapitulatif des rémunérations de chaque dirigeant mandataire social de Sartorius AG

Joachim Kreuzburg¹

(président du Comité exécutif et président-directeur général)

en milliers €	Année 2020		Année 2019	
	Montants dus	Montants versés	Montants dus	Montants versés
Rémunération fixe	903	903	888	888
Rémunération variable				
Payée annuellement	546	495	495	455
Prime sur objectifs à long terme	2088	724	1337	643
Rémunération exceptionnelle				
Jetons de présence				
Avantages en nature ²	15	15	15	15
Total	3 552	2 137	2 735	2 001

1 Joachim Kreuzburg reçoit son salaire de Sartorius AG au titre de sa responsabilité dans l'ensemble du groupe Sartorius. Sa rémunération est fixée annuellement par le Directoire de Sartorius AG.

2 Véhicule de fonction

René Fáber¹

(Directeur non-exécutif)

en milliers €	Année 2020		Année 2019	
	Montants dus	Montants versés	Montants dus	Montants versés
Rémunération fixe	440	440	425	425
Rémunération variable				
Payée annuellement	261	242	242	0
Prime sur objectifs à long terme	110	55	106	0
Rémunération exceptionnelle				
Jetons de présence				
Avantages en nature ²	13	13	11	11
Total	824	750	784	436

1 René Fáber reçoit son salaire de Sartorius AG au titre de sa responsabilité dans l'ensemble du groupe Sartorius. Sa rémunération est fixée annuellement par le Directoire de Sartorius AG.

2 Véhicule de fonction

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

		Année 2020	Année 2019
en milliers €			
Liliane de Lassus			
Jetons de présence		0,0	13,7
Autres rémunérations			
Bernard Lemaître			
Jetons de présence		0,0	13,7
Autres rémunérations			
Pascale Boissel			
Jetons de présence		65,0	37,3
Autres rémunérations			
Henri Riey			
Jetons de présence		64,2	46,4
Autres rémunérations			
Susan Dexter			
Jetons de présence		52,2	37,7
Autres rémunérations			
Anne-Marie Graffin			
Jetons de présence		64,2	45,5
Autres rémunérations			
Lothar Kappich			
Jetons de présence		68,2	55,0
Autres rémunérations			
Total		313,8	249,3

Rémunération allouée aux administrateurs

La rémunération versée est calculée annuellement. Le mode de calcul de la rémunération reste inchangé. Elle est calculée comme suit.

Les administrateurs reçoivent une rémunération dont le montant et la répartition sont fixés par le conseil d'administration en tenant compte des limites fixées par l'ASM :

- Chaque administrateur reçoit une rémunération fixe de 35 000 € par an, qui doit être versée après l'adoption 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. En outre, les membres du conseil d'administration reçoivent un jeton de présence de 1 200 euros par réunion et le remboursement de leurs frais en plus de leur rémunération annuelle.
- Pour leur appartenance au comité d'audit, chaque administrateur reçoit un montant forfaitaire de 6 000 € par année complète d'appartenance en plus du jeton de présence de 1 200 €. Dans la mesure où ils occupent la présidence de la commission d'audit, ils reçoivent, en plus du jeton



de présence, un montant forfaitaire de 12 000 euros par année complète d'exercice de la présidence.

- Pour leur appartenance au comité des rémunérations et des nominations, chaque administrateur reçoit un montant forfaitaire de 4 000 euros par année complète d'appartenance en plus du jeton de présence de 1 200 euros. Dans la mesure où ils occupent la présidence du comité des rémunérations et des nominations, ils reçoivent, en plus du jeton de présence, un montant forfaitaire de 8 000 euros par année complète d'exercice de la présidence.

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 la taxe sur la valeur ajoutée et qu'ils exercent ce droit.

Toutes ces résolutions ne sont pas appliquées pour les directeurs qui ont une activité de direction générale au niveau du groupe, ainsi que pour le(s) directeur(s) représentant les employés. Dans ce contexte, les cadres dirigeants de la société, ainsi que le(s) directeur(s) représentant les employés ne recevront aucune rémunération pour leur appartenance.

Ces régimes de compensation, sous réserve des approbations préalables, resteront similaires pour l'année 2021.

Actions de performance attribuées à chaque mandataire social

Actions de performance accordées aux mandataires sociaux

Actions de performance attribuées à chaque mandataire social ¹	Date du plan	Nombre d'actions attribuées durant l'exercice	Conditions d'acquisitions
Joachim Kreuzburg		Non applicable	
René Fáber		Non applicable	
Lothar Kappich		Non applicable	
Pascale Boissel		Non applicable	
Henri Riey		Non applicable	
Susan Dexter		Non applicable	
Anne-Marie Graffin		Non applicable	
Total			

¹ Les actions de performance sont des actions gratuites attribuées aux mandataires sociaux, qui s'inscrivent dans le cadre des articles L. 225-197-1 et suivants du Code de commerce, et qui sont soumises à des exigences supplémentaires prévues par les recommandations AFEP/MEDEF d'octobre 2008.

Actions de performance devenues disponibles pour chaque mandataire social

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

Les informations communiquées dans le tableau ci-dessous font référence au plan de « phantom stock » de Sartorius AG comme décrit en page 108. Ce plan est rattaché à Mr. Joachim Kreuzburg, Président du Directoire de Sartorius AG.

Actions de performance devenues disponibles au cours de la période pour chaque mandataire social de l'émetteur ou d'une compagnie du groupe	Date du plan	Nombre d'actions octroyées durant l'exercice	Valorisation des actions selon la méthode retenue dans les comptes consolidés	Date d'acquisition	Date de disponibilité	Conditions liées à la performance
Joachim Kreuzburg		1240	401	1 ^{er} jan. 2020	1 ^{er} jan. 2024	
René Fáber ¹		578	187	1 ^{er} jan. 2020	1 ^{er} jan. 2024	
Lothar Kappich						
Pascale Boissel						
Henri Riey						
Susan Dexter						
Anne-Marie Graffin						
Total		1818	588			

en milliers €	2020	2019
Total	1669	972
Phantom stocks	346	441
Actions de performance Sartorius AG	1323	531
Joachim Kreuzburg	1559	866
Phantom stocks	236	335
Actions de performance Sartorius AG	1323	531
René Fáber	110	106
Phantom stocks	110	106

	Nombre d'unités de « phantom stock »	Prix de souscription en €	Juste valeur au 1er janvier de l'année d'attribution en milliers €	Juste valeur à la clôture du 31 Déc. 2019 en milliers €	Juste valeur à la clôture au 31 déc. 2020 en milliers €	Montants versés en milliers €	Variation de la juste valeur en milliers €	Exercé en 2020
Joachim Kreuzburg								
Unités de « Phantom stock » pour 2016	3484	57,41	200	500	0	-500	0	
Unités de « phantom stock » pour 2017	2950	70,51	208	520	520	0	0	non
Unités de « phantom stock » pour 2018	2685	80,32	216	493	539	0	46	non
Unités de « phantom stock » pour 2019	1950	113,78	222	335	555	0	220	non
Unités de « phantom stock » au titre des années précédentes	11069		846	1848	1614	-500	266	
Unités de « phantom stock » pour 2020	1240	190,30	236	0	401	0	165	non
Total	12309		1082	1848	2015	-500	431	

René Fáber								
Unités de « phantom stock » pour 2019	934	113,78	106	160	266	0	106	non
Unités de « phantom stock » au titre des années précédentes	934		106	160	266	0	106	
Unités de « phantom stock » pour 2020	578	190,30	110	0	187	0	77	non
Total	1512		216	160	453	0	183	

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

Non applicable

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

Non applicable

Historique des attributions de stock-options de souscriptions

Non applicable

Options de souscription consenties aux dix premiers salariés non mandataires sociaux attributaires et options levées par ces derniers

Non applicable

Informations complémentaires sur les membres exécutifs de Sartorius AG

Directeur général	Contrat de travail		Plan de retraite complémentaire	Indemnités ou compensations dues relatives à la fin du contrat de travail ou de la fonction occupée		Indemnisation pour clause de non-concurrence	
	Oui	Non		Oui	Non	Oui	Non
Joachim Kreuzburg Président-directeur général et président du CA	[1]	[2]		3600		900	
René Fáber	[1]		x	1800		450	

[1] M. Joachim Kreuzburg a un contrat de service (sans prestations sociales) avec Sartorius AG pour leurs fonctions en tant que membre du Directoire de l'actionnaire principal, Sartorius AG comme usuellement pratiqué en Allemagne. Ce contrat prévoit le versement d'une indemnité de départ limitée à un plafond ne pouvant excéder un montant correspondant à deux années de la rémunération annuelle (soit la rémunération fixe et variable annuelle). De plus, il prévoit le paiement d'une indemnité de non-concurrence post contractuelle applicable pour une durée de deux années, correspondant à 50 % de la rémunération annuelle lorsqu'elle cette dernière est actionnée par la société.

[2] Un plan de retraite commun a été mis en place au niveau de Sartorius AG au bénéfice de M. Joachim Kreuzburg. Son droit à prestations au titre du plan de retraite de la société dépend de son mandat.

Ratios de rémunération:

Les ratios d'équité sont les ratios entre le niveau de rémunération du Président-Directeur Général et la rémunération moyenne et médiane des salariés de la société. Le tableau a été réalisé conformément aux dispositions de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises.

Dans un souci de mise en conformité, en application du Code AFEP/MEDEF, et malgré l'absence de salariés au sein de SSB SA, les ratios suivants ont pu être établis. Cette analyse tient compte des sociétés détenues par SSB SA, directement ou indirectement, agissant dans le périmètre de SSB SA, sur le sol français (pour une année complète 2020) et des chiffres ennoncés ci-dessus.

	Rémunération versée pour Mr. Joachim Kreuzburg	Moyenne des salaires France	Mediane des salaires France	Ratio d'équité sur la rémunération moyenne	Ratio d'équité sur la rémunération médiane
2020	2 137 000	52 771	41 539	40	51
2019	2 001 000	46 497	36 037	43	55
2018	1 829 000	45 952	36 393	39	50
2017	1 867 000	45 755	35 922	40	52
2016	1 825 000	44 748	34 776	40	52