

Rapport sur le gouvernement
d'entreprise

03

Conformément aux articles L. 225-37-4 et 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 5 février 2025.

3.1 Le Conseil d'administration et ses Comités

La Société est administrée par un Conseil d'administration composé de huit membres, dont trois membres indépendants. Les administrateurs sont nommés pour un mandat de trois ans. A 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.

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.

Composition au 31 décembre 2024

D'autre part, compte tenu de ce qui précède, le Conseil d'administration, dans le contexte de sa structure capitaliste, assure la bonne gouvernance de l'entreprise en s'interrogeant chaque année sur l'équilibre souhaitable de sa composition et de celle des Comités qu'il constitue en son sein, notamment dans la représentation des femmes et des hommes, les nationalités, l'équilibre des pouvoirs et la diversité des compétences, en prenant des dispositions propres à 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 Indépendance ¹	Années au Conseil d'administration	Première nomination	Expiration du mandat en cours ²	Membre du Comité d'audit	Membre du Comité des rémunérations et des nominations	Assiduité individuelle aux réunions du Conseil	Assiduité individuelle au Comité d'Audit	Assiduité individuelle au Comité des rémunérations et des nominations	
Joachim KREUZBURG ³	Président du Conseil d'administration	m	59	Allemande	0	17	2007	2025			11/11			
René FÁBER ⁴	Directeur Général	m	49	Slovaque	0	5	2019	2025			10/11			
Pascale BOISSEL	Administrateur	f	58	Française	2	•	5	2019	2025	•	•	11/11	5/5	3/3
Susan DEXTER	Administrateur	f	69	Americaine	0	•	9	2015	2027	•	•	11/11	5/5	3/3
Romaine FERNANDES ⁵	Administrateur représentant les salariés	f	55	Française	0	1	2023	2026			11/11			
Anne-Marie GRAFFIN	Administrateur	f	63	Française	3	•	9	2015	2027	•	•	11/11	5/5	3/3
Lothar KAPPICH	Administrateur	m	67	Allemande	0	7	2017	2025	•	•	11/11	5/5	3/3	
Henri RIEY	Administrateur	m	63	Monégasque	0	17	2007	2025			10/11			

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

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

3 M. Joachim Kreuzburg est Président du Conseil d'administration depuis 2007 Joachim Kreuzburg a également été Président-Directeur Général de 2007 au 27 mars 2023.

4 M. René Fáber est Directeur Général depuis le 27 mars 2023.

5 Mme Romaine Fernandes a été nommée pour trois ans. Conformément aux statuts, son mandat prendra fin à l'issue de l'Assemblée générale ordinaire annuelle des actionnaires approuvant les états financiers de l'exercice précédent et se tenant durant l'année au cours de laquelle son mandat expire. En d'autres termes, son mandat expirera à la fin de l'Assemblée générale ordinaire annuelle des actionnaires qui se tiendra en 2026.

Changements intervenus dans la composition du Conseil d'administration et des comités au cours de l'exercice 2024 :

	Départ	Nomination	Renouvellement
Conseil d'Administration		Susan Dexter (26/03/2024) Anne-Marie Graffin (26/03/2024)	
Comité d'Audit		Susan Dexter (26/03/2024) Anne-Marie Graffin (26/03/2024)	
Comités des rémunérations et des nominations		Susan Dexter (26/03/2024) Anne-Marie Graffin (26/03/2024)	

Ci-dessous sont détaillées, les compétences des membres du Conseil d'administration et les détails de leur Curriculum Vitae.

Profil de compétences	Joachim Kreuzburg	Pascale Boissel	Susan Dexter	René Fáber
Gouvernance d'entreprise	■	■		
Stratégie de développement	■	■	■	■
Perspectives spécifiques clients		■	■	■
Développement technologique et produits	■		■	■
Marchés internationaux	■		■	■
Finance, audit et gestion des risques	■	■	■	■
Droit des marchés financiers et des sociétés		■	■	
Perspectives spécifiques salariés		■	■	■
Digitalisation				
Durabilité et ESG	■		■	
	Romaine Fernandes	Anne-Marie Graffin	Lothar Kappich	Henri Riey
Gouvernance d'entreprise		■	■	■
Stratégie de développement		■	■	■
Perspectives spécifiques clients	■			
Développement technologique et produits				
Marchés internationaux				
Finance, audit et gestion des risques	■	■	■	■
Droit des marchés financiers et des sociétés		■		
Perspectives spécifiques salariés	■	■	■	
Digitalisation				■
Durabilité et ESG				■

Joachim Kreuzburg

Président du Conseil d'administration

Né le 22 avril 1965

Nationalité : allemande

Première nomination le 29 juin 2007

Mandat renouvelé le 29 mars 2022

Nommé jusqu'à l'Assemblée générale annuelle des actionnaires 2025

Nombre d'actions de Sartorius Stedim Biotech détenues : 6

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

Président du Directoire de Sartorius AG¹,

Gérant de Sartorius Lab Holding GmbH,

Gérant de SI Weende-Verwaltungs-GmbH,

Gérant de SI Grone 1-Verwaltungs-GmbH,

Gérant de SIV Grone 2 GmbH,

Gérant de Sartorius Ventures GmbH,

Gérant de Sartorius Lab Ventures GmbH,

Président du Conseil d'administration de Sartorius North America Inc.

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

Président du Conseil de surveillance de Sartorius Stedim Biotech GmbH,

Président du Conseil de surveillance de Sartorius Corporate Administration GmbH,

Président du Comité consultatif de LabTwin GmbH,

Gérant de Sartorius Corporate Administration GmbH,

Gérant de SWT Treuhand GmbH,

Membre du Conseil d'administration de Essen Instruments, Inc.,

Membre du Conseil d'administration de Denver Instrument (Beijing) Co. Ltd.

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

Membre du Conseil de surveillance de Carl Zeiss AG, Allemagne,

Membre du Conseil d'administration de Ottobock Management SE, Allemagne.

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

Vice-président du Conseil de surveillance de Ottobock SE & Co. KGaA, Allemagne,

Membre du Comité consultatif économique de Norddeutsche Landesbank, Allemagne.

Formation et parcours professionnel :

Ingénieur en génie mécanique, Dr. rer. pol. (Diplôme Universitaire en génie mécanique et Doctorat en économie)

1 société cotée

1992-1995

Assistant scientifique à l'Institut de recherche sur l'énergie solaire de BasseSaxe (Hamelin)

1995-1999

Assistant scientifique au département de sciences économiques de l'Université de Hanovre

Depuis le 01/05/1999

Sartorius AG, Göttingen, Allemagne. Dernier poste avant d'entrer au Directoire : vice-président finance et relations investisseurs

Depuis le 11/11/2002

Membre du Directoire de Sartorius AG, Göttingen, Allemagne

Du 01/05/2003

au 10/11/2005

Porte-parole du Directoire de Sartorius AG, Göttingen, Allemagne

Depuis le 11/11/2005

Directeur Général et Président du Directoire de Sartorius AG, Göttingen, Allemagne. A 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

Né le 18 juillet 1975

Nationalité : slovaque

Première nomination le 26 mars 2019

Mandat renouvelé le 29 mars 2022

Nommé jusqu'à l'Assemblée générale annuelle des actionnaires 2025

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 Alimedix 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.,

Membre du Conseil d'administration de Polyplus-Transfection SA,

1 société cotée

Président et Président du Comité exécutif de Sartorius Stedim FMT S.A.S.,
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 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 (jusqu'au 14 février 2024).

Formation et parcours professionnel :

Diplômé d'un Master en chimie de l'Université de Bratislava, Slovaquie

Diplômé d'un doctorat en Chimie des polymères PhD de l'Université technique de Munich, Allemagne

2001-2002	Chercheur au sein de l'industriel chimiste français Rhodia
2002-2004	Chercheur post-doctorant - Vivasience
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 AG, Allemagne

Pascale Boissel

Administrateur indépendant et Présidente du Comité d'Audit

Née le 15 octobre 1966

Nationalité : française

Première nomination le 26 mars 2019

Mandat renouvelé le 29 mars 2022

Nommée jusqu'à l'Assemblée générale annuelle des actionnaires 2025

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 d'administration de Poxel S.A.¹

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 :

Aucun

Formation et parcours professionnel :

Diplômée de HEC Paris (Ecole des Hautes Etudes Commerciales) : MBA Finances 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 Novadiscovery

Susan Dexter

Administrateur indépendant

Née le 11 octobre 1955

Nationalité : américaine

Première nomination le 7 avril 2015

Mandat renouvelé le 26 mars 2024

Nommée jusqu'à l'Assemblée générale annuelle des actionnaires 2027

¹société cotée

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 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 :

Licence en immunologie et marketing, American University, Washington, D.C., USA

Technique de négociations pour juristes, Harvard University, Cambridge, Massachusetts, USA

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

1975-1980	Université de Massachusetts Medical School, 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-président, 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), Chief Business Officer, Chief Medical Officer 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, Directeur général, 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; Conseiller et porte-parole de BioProcess International, Outsourced Pharma
Depuis 2020	Sonnet Biotherapeutics, Inc., directeur technique Non-clinique CMC Chaîne d'approvisionnement. Responsable du développement de produits pour le pipeline Sonnet de cytokines biothérapeutiques pour le traitement des cancers de tumeurs solides

Romaine Fernandes

Administrateur représentant les salariés

Née le 18 septembre 1969

Nationalité : française

Première nomination le 27 octobre 2023

Nommée jusqu'à l'Assemblée générale annuelle des actionnaires 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 :

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 adjoint, Biopharm Services, Royaume-Uni
2014-2016	Gestionnaire adjoint des services généraux, Sartorius Stedim Biotech, France
2016-2019	Responsable des achats, Sartorius Stedim Biotech, France
Depuis 2019	Plateforme d'achats et expert en assurance, Sartorius Stedim Biotech, France

Anne-Marie Graffin

Administrateur Indépendant Référent et
Présidente du Comité des rémunérations et nominations
Née le 3 mai 1961
Nationalité : française

Première nomination le 7 avril 2015
Mandat renouvelé le 26 mars 2024
Nommée jusqu'à l'Assemblée générale annuelle des actionnaires 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 M2Care S.A.S.,
Présidente de SMAG Consulting S.A.S. (jusqu'au 31 octobre 2024).

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 URG
1991-1995	Chef de groupe marketing international, RoC S.A. (Johnson & Johnson)
1998-2000	Chef de produit vaccins adultes France, Sanofi Pasteur MSD
2001-2005	Chef de gamme, puis directeur marketing vaccins adultes Europe, Sanofi Pasteur MSD
2006-2008	Directeur exécutif business management, Sanofi Pasteur MSD
2009-2010	Vice-Présidente exécutive et Membre du Comité exécutif, Sanofi Pasteur MSD

¹ société cotée

2011-2024 Présidente de SMAG Consulting S.A.S.

Depuis 2011 Indépendant Membre non exécutif du Conseil d'administration et Life Science Expert et Conseil

Lothar Kappich

Administrateur
Né le 15 février 1957
Nationalité : allemande

Première nomination le 14 septembre 2017
Mandat renouvelé le 29 mars 2022
Nommé jusqu'à l'Assemblée générale annuelle des actionnaires 2025

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

Formation et parcours professionnel :

Doctorat (Dr. rer. pol.) en économie (sujet de la thèse doctorale : « *Theory of International Business Activity* »)

1988-1990 Contrôleur de gestion à la Central, Schering AG, Berlin

1990-2017 ECE Projektmanagement G.m.b.H. & Co. KG, Hamburg, dernier poste : gérant de ECE's HR & Corporate Services ainsi que gérant de diverses filiales du Groupe ECE.

2007-2017 Membre du Conseil de Surveillance de Sartorius AG, Göttingen

Depuis 2017 Président du Conseil de Surveillance de Sartorius AG, Göttingen, et consultant indépendant

¹ société cotée

Henri Riey

Administrateur

Né le 5 novembre 1961

Nationalité : monégasque

Première nomination le 29 juin 2007

Mandat renouvelé le 29 mars 2022

Nommé jusqu'à l'Assemblée générale annuelle des actionnaires 2025

Nombre d'actions de Sartorius Stedim Biotech détenues : 11

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

Président de Aidea,

Président du groupe HR SAS,

Président de l'Association Monégasque de Cindynique,

Directeur, secrétaire et trésorier de la Fondation Princesse Grace, Monaco.

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 :

Diplômé de l'Institut Supérieur de Gestion (France)

1985-1988 Gestionnaire de fonds à Paribas

1988-1996 Gestionnaire de fonds, responsable de l'équipe de gestion des fonds européens de valeurs mobilières à la Barclays, France

1996-1999 Directeur de recherche, Barclays Asset Management Europe

1999-2004 Vice-président Barclays Asset Management, responsable de toutes les activités de gestion de fonds

2004-2013 Directeur financier de Hendyplan S.A.

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

Conformément à l'évolution des pratiques de bonne gouvernance, le Conseil d'administration a décidé, durant sa réunion du 6 décembre 2023, de créer un poste d'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. Le 26 Mars 2024, le Conseil d'administration a renouvelé Mme Anne-Marie Graffin Administratrice Indépendant Référent pour une durée identique à son nouveau mandat d'administrateur.

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 :

- Assister le Président du Conseil d'administration à s'assurer du bon fonctionnement des organes de gouvernance de la société (étant précisé que le Conseil d'administration peut confier à l' AIR des missions spécifiques de gouvernance, si nécessaire) ;
- 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 dont il/elle a besoin 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 ; 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. Elle occupe le poste d'experte plateforme d'achats et assurance. Comme tout nouvel administrateur, l'Administratrice représentant les salariés a suivi le parcours d'intégration habituel, une formation destinée à parfaire sa connaissance du marché, de l'organisation et des activités stratégiques de l'entreprise, ce qui s'est notamment traduit par des entretiens individuels avec les principaux dirigeants du Groupe.

L'administrateur représentant les salariés ne perçoit pas de rémunération au titre de ce mandat. Les éléments de sa rémunération en qualité de salarié ne font pas l'objet d'une publication.

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 2024, le Conseil d'administration de Sartorius Stedim Biotech S.A. est composé de 43 % 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, ni même clients, fournisseurs ou banquiers majeurs du groupe ; ils ne doivent avoir aucune relation susceptible d'influencer leur jugement.

Conformément au règlement 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. Lors des réunions du Conseil d'administration, les critères d'indépendance (annexe n°3 du Code Afep-Medef) sont analysés par le 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 la 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 indiqués, le Conseil d'administration analyse d'autres facteurs tels que la capacité de compréhension des enjeux et des risques, qui est également évaluée avant de statuer sur la qualification d'indépendance d'un administrateur.

La réunion du Conseil d'administration de décembre 2024 a procédé 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 trois administrateurs suivants comme indépendants : Mme Pascale Boissel, Mme Susan Dexter et Mme Anne-Marie Graffin.

	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 administrateur depuis plus de 12 ans	Qualification retenue
Joachim Kreuzburg	✓	x	✓	✓	✓	2007	x	Non indépendant
René Fáber	✓	x	✓	✓	✓	2019	✓	Non indépendant
Pascale Boissel	✓	✓	✓	✓	✓	2019	✓	Indépendant
Mme Susan Dexter	✓	✓	✓	✓	✓	2015	✓	Indépendant
Romaine Fernandes	x	✓	✓	✓	✓	2023	✓	Non indépendant
Anne-Marie Graffin	✓	✓	✓	✓	✓	2015	✓	Indépendant
M. Lothar Kappich	✓	x	✓	✓	✓	2017	✓	Non indépendant
M. Henri Riey	✓	✓	✓	✓	✓	2007	x	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 via 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 314 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 2024, 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 :

- Trois membres du Conseil d'administration sur sept sont indépendants (étant précisé que l'Administrateur représentant les salariés n'est pas pris en compte dans la détermination de ce ratio) ;
- Trois membres indépendants sur quatre sont membres du Comité d'Audit, dont l'un d'entre eux assure la présidence ; et
- Trois membres indépendants du Conseil sur quatre sont membres du Comité des rémunérations et nominations, dont l'un d'entre eux assure la présidence.



Représentation équilibrée des femmes et des hommes et de la diversité

Le Conseil d'administration s'interroge chaque année sur l'équilibre souhaitable de sa composition et de celle de ses Comités en recherchant, notamment, une représentation équilibrée des hommes et des femmes, 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 2024, le Conseil d'administration de Sartorius Stedim Biotech S.A. est composé de 43% de femmes. Si l'administrateur représentant les salariés était comptabilisé, alors le Conseil d'administration serait composé de 50 % de femmes.

Conformément à l'article 8 du Code Afep-Medef, le Conseil d'administration doit décrire la politique de diversité 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.

Politique de diversité de genre dans les instances de direction en deçà 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 inférieur au Conseil d'administration. Ces objectifs ont été fixés le 8 février 2023 pour une échéance au 31 décembre 2025.

Résultats en 2024

Au premier niveau de gestion en dessous du Conseil d'administration, qui comprend actuellement sept postes, le pourcentage de femmes s'élevait à 14 % à la fin de 2024 (niveau N-1 : une femme, six hommes ; 2023 : 20% de femmes) et se situe donc en deçà de l'objectif d'un tiers. Au deuxième niveau de direction, le pourcentage de femmes était de 32 % à la fin de l'année (niveau N-2 : 13 femmes, 28 hommes ; 2023 : 27% de femmes) ; l'objectif d'un tiers est proche d'être atteint. Il convient de préciser, qu'en raison du nombre réduit de postes de direction, notamment pour les postes du premier 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.

Pour encourager davantage la participation des femmes, Sartorius Stedim Biotech a mis en place des mesures spécifiques à la fois dans ses activités de 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, l'entreprise s'assure que son vivier de talents est équilibré, notamment des revues annuelles structurées pour identifier les candidats prometteurs à des postes d'experts ou de direction, 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 des sexes, 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 web de l'entreprise ([lien](#)).

Les progrès et les résultats de la politique de diversité dans les organes de direction sont examinés chaque année par le Conseil d'administration et ont été discutés lors de sa réunion de février 2024.

Evaluation et politique de formation du Conseil d'administration

Une fois par an, le Conseil d'administration de Sartorius Stedim Biotech SA consacre un point de son agenda à l'analyse de son fonctionnement, afin de vérifier son efficacité, d'examiner si les problèmes majeurs ont été correctement préparés et traités et d'étudier la contribution de chaque membre aux activités du Conseil d'administration. En 2024, cette auto-évaluation était inscrite à l'agenda de la réunion du Conseil d'administration du mois de décembre.

Pour réaliser cette évaluation, un questionnaire avait été envoyé à l'avance à chaque membre du Conseil. Celui-ci comprenait une trentaine de questions couvrant les principaux aspects de l'activité du Conseil d'administration. Ce questionnaire incluait également plusieurs questions sur le travail de son Président, le flux d'informations ainsi que la qualité de la gestion des réunions. Les autres questions abordaient le travail des deux comités et chaque sujet était suivi d'un espace suffisant pour formuler des commentaires et des suggestions. Les huit membres du Conseil d'administration ont rempli ce questionnaire écrit pour l'exercice considéré. De plus, afin de compléter l'enquête écrite, l'Administrateur Indépendant Référent, réalise régulièrement (mais pas chaque année) un entretien individuel avec chaque membre du Conseil d'administration sur la base d'un guide d'entretiens semi-directifs. Les résultats et un rapport sur le questionnaire sont discutés pendant la réunion du Conseil du mois de décembre.

Points forts

Le Conseil d'administration a souligné les bonnes qualifications professionnelles et la longue expérience de ses membres, la diversité et les points de vue internationaux ainsi que la participation active de chaque membre aux discussions. Durant la période considérée, l'absentéisme reste à un niveau très faible. Les membres du Conseil d'administration ont estimé que la fréquence et la préparation des réunions étaient très satisfaisantes. Les membres non exécutifs du Conseil d'administration ont reconnu la grande qualité des rapports écrits réguliers, communiqués via une plateforme numérique, portant à la fois sur les activités et résultats commerciaux que sur les avancées concernant de nombreux sujets et évolutions de l'entreprise. De plus, les membres ont particulièrement apprécié l'efficacité du travail des deux comités ainsi que la coopération avec les auditeurs de l'entreprise. Ils ont également prisé les informations fournies en 2024 sur la nouvelle unité « Advanced Therapies Solutions » et sur la stratégie digitalisation et de sécurité informatique. Le Conseil d'administration a reconnu que les changements résultant des précédentes évaluations avaient été mis en œuvre rapidement et conduit à une meilleure effectivité du Conseil d'administration.

Axes d'amélioration.

Les membres du Conseil d'administration souhaitent développer encore plus leur implication dans les discussions stratégiques, et en particulier consacrer suffisamment de temps à l'évolution des tendances du marché et de l'environnement concurrentiel. Un suivi régulier des mesures d'efficacité déployées serait apprécié, de même qu'une vue d'ensemble des investissements. De plus, afin de préparer un plan de succession adéquat, ils apprécieraient de nouer d'autres contacts avec des dirigeants d'un niveau inférieur au Conseil d'administration et de recevoir régulièrement des informations sur l'embauche et le départ des principaux responsables.

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 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 des informations écrites essentielles et des séances d'orientation initiales, l'intégration au



Conseil d'administration de Sartorius Stedim Biotech comprend généralement des visites de sites et plusieurs réunions individuelles avec les dirigeants de l'entreprise afin d'acquérir une bonne compréhension de l'activité et de ses principaux processus de gouvernance.

Après l'intégration, des sessions de formation et d'actualisation régulières sont proposées aux administrateurs. L'intégration est suivie de sessions régulières de formation et de mise à jour qui sont proposées aux membres du Conseil d'administration ; en 2024, une formation a été consacrée sur la nouvelle réglementation en matière de déclaration de durabilité CSRD.

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. En fonction de la modalité d'exercice retenue par le Conseil d'administration, le Président ou un Directeur Général assure sous sa responsabilité la direction générale de la société. 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 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, la Direction générale et le Directeur Général ne peuvent prendre certaines décisions sans autorisation préalable du Conseil d'administration (voir extrait du règlement intérieur page 347).

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. Mme Anne-Marie Graffin, membre du Conseil d'administration et du Comité d'Audit, a été nommée Administratrice Indépendante Référente afin de veiller à ce que le contrôle soit exercé de manière équitable.

Il faut aussi préciser que le Conseil d'administration se réunit au moins une fois par an sans la présence des membres exécutifs. Cette réunion annuelle a eu lieu le 2 décembre 2024 et a traité de sujets variés, et notamment de la politique de rémunération du Directeur Général.

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 347 du présent rapport.



Échelonnement des mandats

Le 27 mars 2023, le Conseil d'administration a décidé de séparer la fonction de Directeur Général de la société et de Président du Conseil d'administration pour le reste de leurs mandats ; le Conseil d'administration a élu Joachim Kreuzburg, qui était auparavant Président-Directeur Général, au poste de Président du Conseil d'administration et M. René Fáber, qui était précédemment Directeur Général Délégué, est devenu Directeur Général.

Dans une certaine mesure, l'expiration des mandats du Conseil d'administration est échelonnée : deux mandats expiraient en 2024, cinq en 2025 et un en 2026. Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, a renouvelé les mandats de Mme Anne-Marie Graffin et de Mme Susan Dexter le 26 mars 2024 sur la base de leurs compétences, démontrées par leurs années d'expérience à ce poste d'administrateur et en raison de leur ancienneté au sein du Conseil d'administration de Sartorius Stedim Biotech, ainsi que de leurs qualifications professionnelles, telles que décrites dans la matrice des compétences, ci-avant.

Les prochains renouvellements sont prévus pour le 25 mars 2025. Afin de permettre un meilleur échelonnement des mandats dans le futur, la prochaine Assemblée générale permettra de modifier les statuts et, de fait, ultérieurement, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, et sous réserve d'approbation par l'Assemblée générale, d'effectuer des nominations pour deux, trois ou quatre ans.

Sélection des nouveaux membres du Conseil d'administration

En application du Code Afep-Medef, la sélection des membres du Conseil d'administration est faite selon :

- 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.

En ce qui concerne le profil d'expertise, le Comité des rémunérations et nominations évalue les candidats potentiels principalement sur la base de leurs compétences en matière de gestion et de stratégie, de leur connaissance de la société, de son secteur d'activité et de ses marchés internationaux, de leur expertise en matière de technologie et de développement de produits, de leur expertise financière et comptable, de leur expertise juridique et des marchés de capitaux, de leur compétence dans le domaine de la responsabilité sociétale des entreprises et de leurs compétences numériques. Les membres du Comité des rémunérations et nominations procèdent à leur propre évaluation des candidats potentiels sur la base des critères susmentionnés et, le cas échéant, peuvent travailler avec l'aide d'un cabinet externe. Ce processus de sélection s'applique aussi aux membres indépendants du Conseil d'administration.

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 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 d'Audit, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations.

Autres informations

Au cours de l'exercice 2024, le Conseil d'administration s'est réuni onze 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-dessous.

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 229 du présent Document d'Enregistrement Universel.

Conformément aux statuts de la société Sartorius Stedim Biotech S.A., chaque administrateur détient personnellement au minimum une action de la société.

Tous les administrateurs, à la connaissance de l'entreprise, 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 347 du présent rapport.

Le règlement intérieur actuellement en vigueur a été révisé les 7 février et 18 juillet 2024, afin de s'aligner sur les dernières 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'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 2024

Le Conseil a examiné et approuvé les comptes sociaux et consolidés de 2023.

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

- Orientations stratégiques et grands projets du groupe
- Superviser l'augmentation de capital
- 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)
- Éléments de rémunération : définition, rémunération due ou attribuée
- Feuilles de route d'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 publique)
- Nommer PricewaterhouseCoopers Audit (PwC) en tant que Commissaire aux Comptes de la société pour six ans, jusqu'au 31 décembre 2029, et en tant qu'auditeur de Durabilité pour trois ans, jusqu'à l'issue de l'Assemblée générale des actionnaires en 2027
- Préparation de l'Assemblée générale et proposition de résolutions

- Modification du Comité d'Audit qui supervisera aussi les questions de développement durable. Définition du rôle de l'Administrateur Indépendant Référent au niveau du Conseil d'administration
- Sélection et renouvellement des membres du Conseil
- Préparation de la succession du Président du Conseil d'Administration

Informations à fournir aux administrateurs

Avant chaque réunion du Conseil, 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 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.

Le Comité d'Audit et le Comité des rémunérations et 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 concernant leur travail et leurs observations 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 d'Audit proposée par le Comité des rémunérations 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.

Comité d'Audit

Le Comité d'Audit 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 la société.

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

Missions du Comité d'Audit

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 comptes consolidés, par le Conseil d'administration, à la revue de tous les états financiers, semestriels et annuels, sociaux 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 comptes 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. A 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 comptes 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 58). 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, 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 le 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 de la société concernant la responsabilité environnementale, sociale et de gouvernance ;
- examiner les risques en matière environnementale, sociétale et de gouvernance et le cas échéant, dans le cadre de l'évaluation annuelle des risques ;
- suivre les résultats des notations extra-financières de la société, le cas échéant ;

- émettre des recommandations sur les critères non financiers à appliquer quant à la rémunération variable des dirigeants exécutifs ; et
- examiner les compétences spécifiques notamment en matière d'ESG, 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 a pour mission de procéder à la revue des projets de communication financière de la société sur les comptes sociaux semestriels et annuels ainsi que sur le chiffre d'affaires trimestriel, y compris la Déclaration Annuelle de Durabilité, partie intégrante du Rapport de gestion.

Compte tenu de ses attributions, le Comité d'Audit 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

Au 31 décembre 2024, le Comité d'Audit compte quatre membres :

- Mme Pascale Boissel, Présidente du Comité d'Audit ;
- Mme Susan Dexter ;
- Mme Anne-Marie Graffin ;
- M. Lothar Kappich.

La Présidente du Comité d'Audit est indépendante.

Trois membres sur quatre sont indépendants. Par conséquent, le Comité d'Audit 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 dirigeant mandataire social n'est membre du Comité d'Audit, étant précisé que le Directeur Général de la société peut être invité sur convocation de la Présidente du Comité d'Audit. 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 la société considère que sa présence aux réunions ne porte pas atteinte à l'indépendance du Comité d'Audit, et il est important, au cours des débats, que le Directeur Général de la société puisse expliquer plus en détail les activités commerciales, si nécessaire. Le Comité d'Audit peut également consulter et inviter divers intervenants, tels que des experts des services financiers, comptables, juridiques, durabilité, le trésorier de la société et le Président du Conseil d'administration. Le Comité d'Audit fait régulièrement usage de cette possibilité afin que ces experts puissent fournir des informations détaillées supplémentaires, utiles aux discussions.

Le responsable du contrôle de gestion est également présent et agit en tant que secrétaire des réunions.

Règlement intérieur du Comité d'Audit

Le Comité d'Audit 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.

Au cours de l'exercice 2024, le Comité d'Audit s'est réuni cinq fois.

Rapport d'activités du Comité d'Audit pour l'exercice 2024

Le Comité a examiné et approuvé les comptes sociaux et consolidés de 2023. Lors de ses réunions, le Comité d'Audit a notamment abordé et débattu des points suivants :

- Comptes annuels, semestriels et données trimestrielles
- Etude et revue du budget 2024
- Etude et revue du budget 2025
- Revue des différents rapports de la société, et notamment du rapport de gestion 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) dans le groupe, notamment par l'audition des responsables concernés (voir la typologie page 62)
- Rapport de conformité et d'audit interne, notamment par l'audition des responsables concernés
- Évolution boursière
- Emprunts contractés
- Processus d'appel d'offres et nomination du nouveau commissaire aux comptes. Le Comité d'Audit a défini certains critères pour le choix de la société d'audit : indépendance, qualification professionnelle et expérience pratique, expertise pertinente de l'industrie, méthodologie et processus d'audit, notion de service et honoraires. Sur la base des offres écrites reçues et de la présentation personnelle des candidats, le Comité d'Audit a recommandé au Conseil d'administration de proposer à l'Assemblée générale des actionnaires de nommer PricewaterhouseCoopers Audit (PwC) commissaire aux comptes des comptes annuels de Sartorius Stedim Biotech SA pour une durée de six exercices prenant fin le 31 décembre 2029 et en tant qu'auditeur de la Durabilité pour une période de trois années, et
- 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)

Comité des rémunérations et nominations

Missions du Comité des rémunérations et nominations

Le Comité des rémunérations et nominations a vocation, selon son règlement interne, à assister le Conseil d'administration de la société 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.

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

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 devra donc :

- Emettre des réflexions et recommandations au Conseil d'administration concernant les méthodes de performance de la direction générale et le statut des dirigeants.
- Emettre 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 gouvernance d'entreprise auquel se réfère l'entreprise (Code Afep-Medef).

Composition du Comité et fonctionnement

Au 31 décembre 2024, le Comité des rémunérations et nominations compte quatre membres :

- Mme Anne-Marie Graffin (Présidente) ;
- Mme Pascale Boissel ;
- Mme Susan Dexter;
- M. Lothar Kappich.

Trois des quatre membres du Comité des rémunérations et nominations sont indépendants.

Le Responsable du Controlling est aussi présent et agit en tant que secrétaire du comité. De plus, l'Administrateur représentant les salariés est aussi invité à participer et à prendre part aux débats. Lorsque les membres exécutifs sont invités à participer à ce comité mixte, ils ne participent pas aux discussions sur la rémunération.

Au cours de l'exercice 2024, le Comité des rémunérations et nominations s'est réuni trois fois.

Rapport d'activités du Comité des rémunérations et nominations pour l'exercice 2024

- Renouvellement des mandats de Mme Anne-Marie Graffin et de Mme Susan Dexter en tant qu'Administrateur du Conseil d'administration.
- Recherche de nouveaux membres pour le Conseil d'administration, en portant une attention particulière aux critères de genre et de compétences
- Préparer les plans de succession du Président de SSB SA en étroite collaboration avec le Président de SSB SA et le Président du Conseil de surveillance de Sartorius AG
- Approbation de la rémunération annuelle des administrateurs non exécutifs pour l'exercice 2023
- Détermination de la rémunération due ou attribuée aux mandataires sociaux (y compris les dirigeants) pour l'exercice 2023
- Détermination de la politique de rémunération des mandataires sociaux (y compris les dirigeants) pour l'exercice 2024
- Détermination de la rémunération et des objectifs du Directeur général pour l'exercice 2025
- Analyse de l'indépendance des membres indépendants du Conseil d'administration
- Détermination des fonctions de l'Administrateur Indépendant Référent

Rapport sur les activités de l'Administrateur indépendant référent pour l'exercice 2024

Mme Anne-Marie Graffin, Présidente du Comité des rémunérations et des nominations est également l'Administrateur Indépendant Référent. Cette année, pour sa première année de fonction, Mme Graffin a par exemple travaillé sur des sujets de gouvernance, préparé le Conseil d'administration sans la présence du Directeur Général, et mené l'auto-évaluation du Conseil.

Convention réglementée

Sur la base de contrôles effectués par la direction financière et juridique ainsi que d'un mécanisme automatique 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 2024.

Code de gouvernement 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 gouvernance de référence (voir le site internet www.medef.fr).

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'entreprises des sociétés cotées

Article	Dispositions du Code écartées	Explications
16.3	Délais d'examen des comptes entre le Comité d'Audit et le Conseil d'administration.	<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 les 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 du Conseil dans les délais appropriés les informations indispensables.</p>
18	Le comité responsable des rémunérations et nominations	
18.1	Il est recommandé qu'un administrateur salarié soit membre du Comité	<p>Le Conseil d'administration a décidé de créer un Comité des rémunérations et des nominations composé à 75% de membres indépendants.</p> <p>L'administrateur représentant les salariés, sans être membre du comité des rémunérations et des nominations, est invité par le Conseil d'administration à assister et à participer pleinement aux réunions du Comité des rémunérations et des nominations. Les discussions relatives aux rémunérations et avantages des dirigeants de la société sont donc totalement transparentes et partagées avec l'administrateur représentant les salariés.</p>
20	Déontologie des administrateurs	<p>L'administrateur doit être actionnaire à titre personnel et posséder un nombre relativement significatif d'actions au regard de la rémunération perçue. A défaut de détenir ces actions lors de son entrée en fonction, il doit utiliser sa rémunération allouée au titre de son mandat d'administrateur à leur acquisition.</p> <p>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.</p> <p>En vertu du règlement intérieur du Conseil d'administration, chaque administrateur doit, pendant toute la durée de son mandat, être propriétaire d'au moins une action.</p>



3.2 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 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. Les formes et les délais de la convocation sont régis par la loi.

En 2024, Sartorius a tenu son Assemblée annuelle des actionnaires le 26 mars 2024, 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 14 février 2024 et le 6 mars 2024 au BALO et le 7 mars 2024 dans La Provence. Les documents relatifs à l'Assemblée générale du 26 mars 2024 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 mentionnent 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, 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 vingt-cinq 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 quarante cinq 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 est accompagnée du texte des projets de résolution, qui peuvent être assortis d'un bref exposé des motifs. Ces demandes doivent faire l'objet 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 du 26 mars 2024 s'est tenue en la présence physique des actionnaires, mais a aussi été filmée et diffusée en direct, puis enregistrée. Elle est disponible sur demande, sur le site internet de Sartorius à : 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 précédent 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, est 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, établis 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 précédent 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.

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.

3.3 Délégations consenties au Conseil d'administration

Délégations de compétence

Objet – Durée	Plafond	Utilisation en 2024
Autorisation à l'effet de permettre à la société d'intervenir sur ses propres actions (AGO 26/03/2024 – Résolution n°16)	0,10 % du capital social de la société (soit 97 330 actions à la date de l'AGO)	Dans le cadre du contrat de liquidité, 586 437 actions ont été achetées et 571 045 actions ont été vendues, soit un nombre net de 15 392 actions échangées.
Validité : 18 mois à compter du 26/03/2024		
Emission 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 (AGE 26/03/2024 – Résolution n°18)	6 000 000 € (plafond autonome du montant nominal maximum de l'augmentation de capital) 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 dix-neuf (19e) à vingt-et-deux (22e) soumises à l'approbation de l'Assemblée générale s'imputeront sur ce plafond global.	Néant
Validité : 26 mois à compter du 26/03/2024		
Emission 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 autres que celles visées à l'article L. 411-2 du Code monétaire et financier (AGE 26/03/2024 – Résolution n°19)	Plafond autonome de 6 000 000 € (augmentation de capital) et plafond global de 2 000 000 000 € (titres de créance).	Néant
Validité : 26 mois à compter du 26/03/2024		
Emission 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 un cercle restreint d'investisseurs agissant pour compte propre ou à des investisseurs qualifiés visées à l'article L. 411-2 du Code monétaire et financier (AGE 29/03/2022 – Résolution n° 19) Annulée par la résolution n° 20 de l'AGE du 26/03/2024	S'impute sur le plafond global de 6 000 000 € (augmentation de capital) et plafond global de 500 000 000 € (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 20 % du capital social par an.	Utilisée le 03/02/2024 5 150 215 actions émises
Validité : 26 mois à compter du 29/03/2022		

Objet – Durée	Plafond	Utilisation en 2024
Emission 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 s'adressant exclusivement à un cercle restreint d'investisseurs agissant pour compte propre ou à des investisseurs qualifiés visées à l'article L. 411 - 2 du Code monétaire et financier) (AGE 26/03/2024 - Résolution n° 20)	Plafond autonome 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 20 % du capital social par an.	Néant
Validité : 26 mois à compter du 26/03/2024		
Augmentation du nombre d'actions et/ou de valeurs mobilières donnant accès au capital de la société à émettre en cas d'augmentation de capital avec ou sans droit préférentiel de souscription des actionnaires (AGE 26/03/2024 - Résolution n° 21)	Dans la limite de 15 % de l'émission initiale d'actions, conformément aux résolutions n° 18 et 19 de l'AGE du 26/03/2024 décrites ci-dessus.	Néant
Validité : 26 mois à compter du 26/03/2024		
Emission d'actions et/ou de valeurs mobilières donnant ou pouvant donner accès au capital de la société en contrepartie d'apports en nature portant sur des actions et/ou des valeurs mobilières donnant ou pouvant donner accès au capital, sans droit préférentiel de souscription des actionnaires. (AGE 26/03/2024 - Résolution n°22)	Dans la limite de 10 % du capital social de la société à la date de la société à la date de l'augmentation de capital la date de la la de l'augmentation de capital et du plafond global de 2 000 000 000 € (titres de créance)	Néant
Validité : 26 mois à compter du 26/03/2024		
Augmentation du capital social par incorporation de réserves, bénéfices ou primes d'émission, de fusion ou d'apport ou de toute autre somme dont la capitalisation serait admise (AGE 26/03/2024 - Résolution n° 23)	Plafond autonome de 6 000 000 €	Néant
Validité : 26 mois à compter du 26/03/2024		
Emission d'actions et/ou de valeurs mobilières donnant ou pouvant donner accès au capital social de la société, avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires et réservée aux adhérents de plans d'épargne. (AGE 26/03/2024 - Résolution n°24)	Plafond autonome de 6 000 000 €	Néant
Validité : 26 mois à compter du 26/03/2024		
Attribution d'actions gratuites existantes ou nouvelles, au profit des salariés et mandataires sociaux (AGE 26/03/2024 - R2solution N°25)	Dans la limite de 2 % du capital social de la société calculé au jour de l'attribution.	Néant
Validité: 38 mois à compter du 26/03/2024		
Emission d'actions avec suppression du droit préférentiel de souscription des actionnaires au profit de bénéficiaires nommément désignés (AGE 27/03/2023 - Résolution n°13)	Montant nominal de l'augmentation de capital ou des augmentations de capital limité à 133 980 €	Néant
Validité : 18 mois à compter du 27/03/2023		

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

I - Politique de rémunération des membres du Conseil et des dirigeants mandataires sociaux pour l'exercice 2025 (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 25 mars 2025.

Politique de rémunération du Directeur Général

La politique de rémunération suivante décrit la politique de rémunération du Directeur Général pour l'exercice 2025, qui a été décidée par le Conseil d'administration dans sa réunion du 5 février 2025, 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 25 mars 2025 (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 du Directeur Général 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 l'entreprise. 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 l'entreprise vise à atteindre une croissance rentable mais aussi une augmentation de la valeur de l'entreprise 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 l'entreprise. En plus de ceux-ci, la rémunération à court terme peut également prendre en compte des objectifs non financiers essentiels. La rémunération à long terme dépend d'un objectif d'entreprise qui reflète la croissance durable et à long terme de la société et du groupe Sartorius Stedim Biotech ; en outre, une part de la rémunération à long terme peut être 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 l'entreprise.

B. Détails de la politique de rémunération 2025

Composantes de la Rémunération		Structure des éléments de rémunération		Bonus maximum (en % du montant cible)	Rémunération maximale
Fixe	Rémunération fixe	Rémunération de base		100 %	
Variable	En numéraire	Rémunération variable à court terme	Chiffre d'affaires Prises de commandes	40 %	Montant maximum de tous les éléments de rémunération en numéraire pour l'exercice fiscal concerné
			EBITDA courant	40 %	
			Ratio de la dette nette sur EBITDA courant	10 %	
		Rémunération variable à long terme	Engagement Employé	10 %	
			Résultat net consolidé	50 %	150 %
			Réduction de l'intensité des émissions en équivalent CO ₂	50 %	

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.

2. Rémunération fixe

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

Le paramètre cible du chiffre d'affaires et de prises de commandes est une mesure de la moyenne calculée à partir du chiffre d'affaires et de prises de commandes ; il constitue un indicateur clé de performance de la croissance. Le paramètre cible de l'EBITDA courant, qui correspond au bénéfice avant intérêts, impôts et amortissements, corrigé des éléments exceptionnels. 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 la dette nette 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 l'engagement employé est actuellement mesuré deux fois par an dans le cadre d'une enquête globale auprès des salariés.

Pour déterminer ces paramètres d'objectifs financiers, la société fournit des rapports réguliers dans le cadre de 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, l'engagement employé 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. L'ENPS s'étant avéré être un paramètre particulièrement sensible dont la valeur informative est limitée depuis son introduction, le Conseil d'administration a opté pour un autre paramètre qui devrait refléter de manière plus adéquate l'engagement des salariés.

Cependant, la politique de rémunération ne prescrit pas de paramètres cibles de manière rigide. Au contraire, le Conseil d'administration peut fixer d'autres paramètres cibles, y compris des paramètres non financiers, et remplacer des paramètres cibles existants par d'autres. En revanche, les paramètres cibles particuliers rapportés au moins une fois par an par la société dans le cadre de ses rapports financiers doivent être appliqués. 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 base d'évaluation annuelle, le Conseil d'administration doit fixer un montant cible individuel pour chaque dirigeant mandataire social 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. Les objectifs sont pondérés pour chaque membre du Conseil d'administration en fonction du domaine de responsabilité.

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 des objectifs 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'année.

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 : une composante individuelle liée à l'évolution du résultat net consolidé et à la réduction de l'intensité des émissions de CO₂ comme paramètres cibles sur une période d'évaluation de quatre ans. 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. 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 %. Pour chacune des deux composantes individuelles, le Conseil définit, avant le début de l'exercice, un objectif individuel distinct pour chaque dirigeant mandataire social. 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 de l'intensité des émissions en équivalent CO₂ 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 annuelle moyenne 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 (actuellement une réduction de 10 % par exercice). 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 français

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 (basée sur les performances passées) + la rémunération fixe + une estimation de la rémunération à long terme + 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

Le Directeur Général et le Président actuel, à la date d'émission de ce document, bénéficient d'engagements de prestations liées à la performance dans le cadre d'un régime à prestations définies lors du premier renouvellement de leur mandat. 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.

Au-delà de ces engagements, le Président actuel du Conseil a également droit, en vertu d'un ancien régime de retraite d'entreprise, à des prestations de retraite fondées sur la performance et basées sur le salaire d'un fonctionnaire fédéral allemand classé au grade 10 de la classe de salaire B pour les fonctionnaires des ministères, conformément à la Loi fédérale sur la rémunération de la fonction publique (*Bundesbesoldungsgesetz*). Ces prestations sont versées sous la forme d'une pension de vieillesse et d'invalidité ainsi que sous la forme de prestations de survivants pour le conjoint survivant 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 la décision des actionnaires.

Dans le respect des principes et critères précités, le Conseil d'administration, dans sa séance du 5 février 2025, a décidé que la politique de rémunération du Directeur Général pour l'exercice 2025 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%
Prise de commandes Chiffre d'affaires	220 000	13,3%
EBITDA courant	220 000	13,3%
Ratio dettes nettes sur EBITDA	55 000	3,3%
Engagement des employés	55 000	3,3%
Variable pluriannuelle	250 000	15,2%
Résultat net	125 000	7,6%
Réduction de l'intensité des émissions en équivalent CO ₂	125 000	7,6%
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 membres non exécutifs du Conseil d'administration comprend une rémunération fixe, une rémunération variable et le remboursement des menues dépenses. Les administrateurs qui sont également membres d'un comité du Conseil d'administration reçoivent une rémunération fixe plus élevée, comme décrit ci-dessous.

La rémunération des administrateurs non-exécutifs est calculée sur une base annuelle. Pour l'exercice 2025, sous réserve de l'approbation de l'Assemblée générale annuelle des actionnaires qui se tiendra le 25 mars 2025, le Conseil d'administration, lors de ses réunions du 5 et 11 février 2025, a décidé, sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations, que la politique de rémunération des administrateurs serait la suivante.

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. En outre, les membres du Conseil reçoivent une rémunération de cinq mille euros (5 000 €) par réunion pour les six (6) premières réunions annuelles et le remboursement de leurs frais en plus de la rémunération fixe. Pour les réunions supplémentaires, les membres du Conseil reçoivent une rémunération de trois mille euros (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 donnera 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 donnera 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 directeurs qui ont une activité de direction générale au niveau du groupe, ainsi que pour le(s) directeur(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 ses réunions du 5 et 11 février 2025, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, et adoptée par l'Assemblée générale des actionnaires qui se tiendra le 25 mars 2025. 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 ses séances du 5 et 11 février 2025, sur recommandation du Comité des rémunérations et des nominations, a fixé à 640 000 € le montant total annuel maximum de la rémunération des administrateurs à répartir entre eux au titre de l'exercice 2025 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 25 mars 2025.

II - Rémunérations dues ou attribuées aux membres du Conseil d'administration et aux dirigeants mandataires sociaux pour l'exercice 2024 (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 2024. Ces informations feront l'objet d'une résolution qui sera proposée à l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires qui se tiendra le 25 mars 2025.

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 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 2024 au 31 décembre 2024;
- 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 2024 au 31 décembre 2024;
- la rémunération des directeurs non exécutifs pour la période 2024.

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

Jusqu'au 31 décembre 2021, les dirigeants mandataires sociaux ont été rémunérés par Sartorius AG, la société mère de la société. Une partie de leurs différents éléments de rémunération était imputée à la société et aux autres membres du groupe Sartorius Stedim Biotech afin de refléter leurs services pour les sociétés respectives. A compter du 1^{er} janvier 2022, 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-recommendation No. 2021-02

René Fáber
(Directeur Général à compter du 28 Mars, 2023)

en milliers €	Année 2024	Année 2023
Rémunération due	1 208	647
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	1 208	647

Joachim Kreuzburg
(Président-Directeur Général jusqu'au 27 Mars, 2023)

en milliers €	Année 2024	Année 2023
Rémunération due	0	198
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	198

1 Depuis le 28 mars 2023, Monsieur Joachim Kreuzburg est seulement Président du Conseil d'administration de la société. En conséquence et conformément à la politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'administration pour l'exercice 2024, il n'a pas été rémunéré par la société.

René Fáber
(Directeur Général Délégué jusqu'au 27 Mars, 2023)

en milliers €	Année 2024	Année 2023
Rémunération due	0	143
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	143

Résumé de la rémunération pour chaque dirigeant exécutif du groupe

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

René Fáber
(Directeur Général à compter du 28 Mars, 2023)

en milliers €	Année 2024		Année 2023	
	Montants dus	Montants versés	Montants dus	Montants versés
Rémunération fixe	750	750	450	450
Rémunération variable annuelle	258	0	0	0
Rémunération variable pluriannuelle	200	0	197	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	1208	750	647	450

Joachim Kreuzburg
(Président-Directeur Général jusqu'au 27 Mars 2023)

en milliers €	Année 2024 ¹		Année 2023	
	Montants dus	Montants versés	Montants dus	Montants versés
Rémunération fixe	0	0	133	133
Rémunération variable annuelle	0	0	0	0
Rémunération variable pluriannuelle	0	0	66	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	0	0	198	133

¹ Depuis le 28 mars 2023, Monsieur Joachim Kreuzburg est seulement Président du Conseil d'administration de la société. En conséquence et conformément à la politique de rémunération applicable au Président du Conseil d'administration pour l'exercice 2024, il n'a pas été rémunéré par la société.

René Fáber
(Directeur Général Délégué jusqu'au 27 Mars, 2023)

en milliers €	Année 2024		Année 2023	
	Montants dus	Montants versés	Montants dus	Montants versés
Rémunération fixe	0	0	90	90
Rémunération variable annuelle	0	0	0	122
Rémunération variable pluriannuelle	0	0	53	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	0	0	143	212

Précisions sur la rémunération variable de chaque dirigeant exécutif du groupe pour 2024

en €	Minimum	Maximum	Chief Executive Officer	
			Rémunération cible	Rémunération atteinte
Variable annuelle			450 000	257 580
Prise de commandes Chiffre d'affaires	0 %	120 %	180 000	109 980
EBITDA courant	0 %	120 %	180 000	147 600
Ratio dettes nettes sur EBITDA	0 %	120 %	45 000	0
Score net des employés promoteur	0 %	120 %	45 000	0
Variable pluriannuelle			200 000	200 000
Résultat net	0 %	120 %	100 000	100 000
Réduction de l'intensité des émissions en équivalent CO ₂	0 %	120 %	100 000	100 000
Total			650 000	457 580

La rémunération variable annuelle maximale avec une hypothèse d'atteinte de 100 % des objectifs s'élevait à 46 % de la rémunération totale pour le Directeur Général pour l'exercice 2024.

Tableau récapitulatif de la rémunération allouée à chaque administrateur non exécutif

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

en milliers €	Année 2024		Année 2023	
	Rémunération due	Rémunération payée	Rémunération due	Rémunération payée
Dr. Joachim Kreuzburg	0	0	0	0
Part fixe	0	0	0	0
Part variable	0	0	0	0
Autres rémunérations	0	0	0	0
Pascale Boissel	101	93	93	71
Part fixe	36	36	36	50
Part variable	65	57	57	20
Autres rémunérations	0	0	0	0
Henri Riey	62	56	56	54
Part fixe	20	20	20	37
Part variable	42	36	36	17
Autres rémunérations	0	0	0	0
Susan Dexter	95	84	84	64
Part fixe	30	30	30	44
Part variable	65	54	54	20
Autres rémunérations	0	0	0	0
Anne-Marie Graffin	107	91	91	70
Part fixe	42	34	34	48
Part variable	65	57	57	22
Autres rémunérations	0	0	0	0
Lothar Kappich	95	84	84	68
Part fixe	30	30	30	46
Part variable	65	54	54	22
Autres rémunérations	0	0	0	0
Total	458	408	408	326

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-recommendation 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-recommendation 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-recommendation n° 2021-02 : non applicable.

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

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

Cependant, 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 des ventes », la « marge EBITDA actuelle » et la « réduction de l'intensité des émissions en équivalent 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-recommendation 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-recommendation n° 2021-02 : non applicable.

Ratios de rémunération

Les ratios de rémunération sont les rapports entre le niveau de rémunération du Président-Directeur Général, du Directeur Général Délégué et du Directeur Général 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. 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. Pour les années précédentes, 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 2024. Par souci de cohérence, nous avons pris en compte l'ensemble des salaires versés aux employés en 2024 : salaire fixe, prime annuelle, prime exceptionnelle, avantages sociaux.

		2024	2023	2022	2021	2020
René Fáber (Directeur Général à compter du 28 Mars, 2023)	Rémunération annuelle en milliers €	750	450			
	Variation en %	67%				
	Ratio d'équité sur la rémunération moyenne	15	9			
	Variation en %	67%				
	Ratio d'équité sur la rémunération médiane	17	10			
	Variation en %	67%				
Joachim Kreuzburg (Président-Directeur Général jusqu'au 27 Mars, 2023)	Rémunération annuelle en milliers €	0	364	1303	472	427
	Variation en %		-72%	176%	11%	
	Ratio d'équité sur la rémunération moyenne	0	7	25	9	9
	Variation en %		-71%	179%	-3%	
	Ratio d'équité sur la rémunération médiane	0	9	32	11	12
	Variation en %		-71%	180%	-4%	
René Fáber (Directeur Général Délégué jusqu'au 27 Mars, 2023)	Rémunération annuelle en milliers €	0	212	651		
	Variation en %		-67%			
	Ratio d'équité sur la rémunération moyenne	0	4	13		
	Variation en %		-67%			
	Ratio d'équité sur la rémunération médiane	0	5	16		
	Variation en %		-67%			
Collaborateurs	Rémunération moyenne	54	51	51	52	53
	Variation en %	6%	0%	-2%	-1%	
	Rémunération médiane	43	43	40	41	42
	Variation en %	1%	8%	-2%	-1%	
Performances de groupe	EBITDA courant	779	785	1221	1033	605
	Variation en %	-1%	-36%	18%	71%	



3.5 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 Aix-Bastia.

PricewaterhouseCoopers Audit

63 rue de Villiers
92200 Neuilly-sur-Seine
France

Représenté par Mme. Céline 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.

Honoraires versés aux Commissaires aux comptes

	KPMG				PricewaterhouseCoopers	
	en milliers €	2024	2023	2024	2023	
Audit						
Commissariat aux comptes, certification, comptes individuels et consolidés						
Emetteur	78	24,9%	85	5,8%	91	29,1%
Filiales intégrées globalement	230	73,5%	1.383	94,2%	1.967	628,5%
Prestations liées directement à la mission						
Emetteur	0			70		
Filiales intégrées globalement	5			3		
Sous-total	313	100%	1467,6	100%	2.131	95%
Autres services						
Fiscal, Légal	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%	110	4,9%
Total	313	100,0%	1.468	100%	2.241	100,0%

	Autres				Total	
	en milliers €	2024	2023	2024	2023	
Audit						
Commissariat aux comptes, certification, comptes individuels et consolidés						
Emetteur				169	5,7%	85
Filiales intégrées globalement	342	63,5%	526	65,5%	2.539	85,3%
Prestations liées directement à la mission						
Emetteur						
Filiales intégrées globalement	38					
Sous-total	380	70,6%	526	65,5%	2.708	91,0%
Autres services						
Fiscal, Légal	140	26,0%	259	32,3%	249	8,4%
Autres prestations	18	3,4%	18	2,2%	18	0,6%
Sous-total	158	29,4%	276	34,5%	268	9,0%
Total	538	100,0%	802	100%	2.976	100,0%