



## Rémunération des dirigeants mandataires sociaux

*Publication réalisée en application des dispositions de l'article 27.1 du code AFEP MEDEF*

Le Conseil d'administration de bioMérieux, lors de sa réunion du 6 mars 2025, sur recommandations du Comité Ressources Humaines, Rémunérations et RSE, a pris les décisions ci-dessous concernant la rémunération des dirigeants mandataires sociaux.

Les éléments de rémunération versés ou attribués et la politique de rémunération seront repris de façon détaillée dans le Document d'Enregistrement Universel 2024 et soumis au vote des actionnaires lors de la prochaine Assemblée générale qui se tiendra le 15 mai 2025.

### 1) Rémunérations au titre de l'exercice 2024

#### a) Rémunérations de M. Alexandre Mérieux

##### Au titre de ses fonctions de Président du Conseil d'administration

Conformément à la décision du Conseil du 13 mars 2024, sur recommandation du Comité Ressources Humaines, Rémunérations et RSE, la rémunération fixe annuelle du Président s'est élevée à 600 000 euros bruts au titre de l'année 2024.

M. Alexandre Mérieux ne bénéficie pas de rémunération variable ou de bonus et ne bénéficie pas d'actions de performance.

##### Au titre de ses fonctions de membre du Conseil d'administration

M. Alexandre Mérieux perçoit une rémunération au titre de sa qualité de membre du Conseil d'administration de bioMérieux selon les règles applicables à l'ensemble des administrateurs. En 2024, M. Alexandre Mérieux a perçu à ce titre 30 000 € bruts.

#### b) Rémunérations de M. Pierre Boulud au titre de ses fonctions de Directeur Général

La rémunération fixe annuelle de M. Pierre Boulud perçue pour l'année 2024 s'est élevée à 700 000 euros bruts au titre de ses fonctions de Directeur Général.

La rémunération variable se calcule de la manière suivante :

*Salaire de base annuel au 31 décembre (bioMérieux) × cible théorique de part variable × % d'objectifs individuels atteints × coefficient multiplicateur de la Société*

La cible de part variable annuelle du Directeur Général est de 100 % de sa rémunération fixe.

En 2024, les objectifs étaient les suivants :

- les objectifs quantitatifs représentaient 70 % de la cible de variable et étaient constitués (i) d'objectifs de performance économique et financière conformément aux communications émises par la société

- (CEBIT, ventes, free cash-flow) pour 40 %, (ii) d'objectifs en matière d'innovation (indicateurs liés aux ventes de nouveaux produits et aux jalons R&D) pour 15 %, et (iii) d'objectifs de satisfaction clients pour 15 % ;
- les objectifs qualitatifs représentaient 10 % de la cible de variable et étaient constitués de critères liés à la définition, à la communication et au déploiement du plan stratégique ;
  - les objectifs RSE représentaient 20 % de la cible de variable et étaient constitués de critères liés à (i) des objectifs CO2 scopes 1 & 2, (ii) des objectifs de diversité dans les postes de Corporate leadership, et (iii) des objectifs relatifs au plan éco-conception.

Le taux de réalisation des objectifs et le montant de la part variable a ainsi été déterminé par le Conseil d'administration, sur proposition du Comité Ressources Humaines, Rémunérations et RSE, lors de la réunion du 6 mars 2025 au cours de laquelle ont été arrêtés les comptes de l'exercice.

Le Conseil d'administration a débattu de la performance du Directeur Général hors sa présence. La Société ne prévoit pas de cas dans lesquels la rémunération variable devra être restituée.

La rémunération variable attribuée à M. Pierre Boulud, au titre de l'exercice 2024, s'élève à 1 167 250 euros, soit 166,8% de sa rémunération fixe annuelle (résultant du calcul selon la formule ci-dessus avec 115% d'objectifs individuels atteints et 145% de coefficient multiplicateur de la Société).

M. Pierre Boulud a bénéficié d'une attribution d'actions de performance le 4 septembre 2024 de 11 900 titres dont 3 400 liés à la surperformance de la Société (soit 0,01 % du capital social, le capital étant composé de 118 361 220 titres) correspondant à une valorisation comptable de 1 225 700 € (valeur du titre 103 euros).

L'appréciation des critères de performance au titre du plan 2024 est effectuée au regard du taux d'atteinte d'une matrice composée :

- de l'objectif de croissance des ventes (pour un poids de 40 %) ;
- de l'objectif de croissance du CEBIT (pour un poids de 40 % avec un maximum pouvant aller jusqu'à 80 % lié à la surperformance) ;
- de l'objectif d'atteinte de critères RSE (pour un poids de 20 %) ;

Soit un total d'actions acquises de 0 % à 140 % du nombre d'actions attribuées en fonction de l'atteinte des objectifs et appréciées sur une période d'acquisition de trois ans (2024, 2025 et 2026).

En application de l'article L. 22-10-34 II du Code de commerce, les éléments fixes, variables et exceptionnels composant la rémunération totale et les avantages de toute nature, versés au cours de l'exercice écoulé ou attribués au titre du même exercice aux dirigeants mandataires sociaux seront soumis à l'Assemblée générale de la Société.

## **2) Politique de rémunération au titre de l'exercice 2025**

### *a) Politique de rémunération applicable à M. Alexandre Mérieux au titre de ses fonctions de Président du Conseil d'administration*

La rémunération de M. Alexandre Mérieux au titre de ses fonctions de Président du Conseil d'administration et qui sera soumise à l'Assemblée générale 2025 au titre du say on pay ex ante, sera sans changement, soit une rémunération fixe annuelle de 600 000 euros bruts.

M. Alexandre Mérieux ne bénéficiera pas de rémunération variable ou de bonus et ne pourra pas se voir attribuer d'actions de performance.

b) Politique de rémunération applicable à M. Pierre Boulud au titre de ses fonctions de Directeur Général

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité Ressources Humaines, Rémunérations et RSE, a fixé la rémunération fixe annuelle de M. Pierre Boulud, dans le cadre de ses fonctions de Directeur Général, à :

- Une rémunération fixe annuelle de 700 000 euros bruts du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2025, sans changement par rapport à 2024,
- Une rémunération fixe annuelle de 770 000 euros bruts à compter du 1er juillet 2025, en progression de 10% par rapport à celle précédemment établie depuis le 1er juillet 2023, justifiée par l'évolution des pratiques observées dans les entreprises de taille comparable et par l'expérience et les performances dans la fonction.

La cible de part variable de la rémunération de M. Pierre Boulud reste fixée à 100% de la rémunération fixe. Les mêmes catégories et règles de calcul de la rémunération variable que celles habituellement utilisées et décrites ci-dessus sur le volet 2024 seront appliquées, le Comité ressources humaines, rémunérations et RSE ayant proposé pour 2025 les objectifs suivants :

- les objectifs financiers pour 40 % de la cible de variable. Ils sont constitués d'objectifs de performance économique et financière conformément aux communications émises par la société (CEBIT pour 20%, ventes pour 10%, free cash flow pour 10%)
- les objectifs qualitatifs pour 40 % de la cible de variable. Ils sont constitués (i) d'objectifs liés aux priorités d'entreprise pour 2025 pour 20%. (ii) d'objectifs de satisfaction clients pour 10 % et (iii) de maîtrise des risques pour 10 %.
- les objectifs RSE pour 20 % de la cible de variable. Ils sont constitués de critères liés à (i) des objectifs de réduction CO2 scopes 1, 2 & 3, (ii) des objectifs de diversité dans les postes de Corporate leadership, et (iii) des objectifs en matière de Sécurité et bien-être des collaborateurs.

La Société a décidé de ne pas communiquer le détail de certains critères pour des raisons de confidentialité.

M. Pierre Boulud pourra bénéficier d'une attribution cible d'actions gratuites représentant l'équivalent de 125 % de sa rémunération annuelle fixe à sa date d'attribution. Cette cible est conditionnée à l'atteinte d'objectifs stratégiques à 100 % sur la période d'acquisition (critères financiers et extra financiers). La présence est une condition de livraison mais n'est pas une condition de performance. En plus de ces actions, il pourra se voir octroyer, au même titre que pour une sélection de leaders clés de l'organisation, une attribution cible complémentaire liée au plan stratégique GO. 28 de la Société en septembre 2025. Cette attribution additionnelle représentera l'équivalent de 10 % à 20 % de sa rémunération annuelle fixe à sa date d'attribution. Cette cible est conditionnée à l'atteinte d'objectifs stratégiques à 100 % sur la période d'acquisition (critères financiers). La présence est une condition de livraison mais n'est pas une condition de performance.

En application de l'article L. 22-10-34 I du Code de commerce, l'Assemblée Générale ordinaire statuera sur un projet de résolution portant sur les informations relatives à la rémunération des mandataires sociaux mentionnées au I de l'article L. 22-10-9 du Code de commerce.

Enfin, en application de l'article L. 22-10-8 du Code de commerce, la politique de rémunération des mandataires sociaux pour 2025 sera soumise à l'approbation des actionnaires lors de la prochaine Assemblée Générale de la Société.

\*\*\*