



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 26 février 2026, sur recommandations du Comité Nominations, 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 2025 et soumis au vote des actionnaires lors de la prochaine Assemblée générale qui se tiendra le 28 mai 2026.

1) Rémunérations au titre de l'exercice 2025

a) Rémunérations de M. Alexandre Mérieux

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

Conformément à la décision du Conseil du 6 mars 2025, sur recommandation du Comité Nominations, Rémunérations et RSE, la rémunération fixe annuelle du Président s'est élevée à 600 000 euros bruts au titre de l'année 2025.

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 2025, M. Alexandre Mérieux a perçu à ce titre 25 000 € 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 2025 s'est élevée à 735 000 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 2025, les objectifs étaient les suivants :

- les objectifs financiers représentaient 40 % de la cible de variable et étaient constitués (i) d'objectifs de performance économique et financière conformément aux communications émises par la société (CEBIT (20 %), ventes (10 %), free cash-flow (10 %)) ;
- les objectifs qualitatifs représentaient 30 % de la cible de variable et étaient constitués de critères liés (i) aux priorités d'entreprise (20 %), et (ii) à la satisfaction clients pour 2025 (10 %) ;
- l'objectif maîtrise des risques représentait 10 % ;
- les objectifs RSE représentaient 20 % de la cible de variable et étaient 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.

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 Nominations, Rémunérations et RSE, lors de la réunion du 26 février 2026 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 2025, s'élève à 848 925 euros, soit 115,5 % de sa rémunération fixe annuelle de l'année 2025 (résultant du calcul selon la formule ci-dessus avec 105 % d'objectifs individuels atteints et 105 % de coefficient multiplicateur de la Société).

M. Pierre Boulud a bénéficié d'une attribution d'actions de performance le 3 septembre 2025 de 11 500 titres dont 3 300 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 1 355 850 € (valeur du titre 117,90 euros).

L'appréciation des critères de performance au titre du plan 2025 est effectuée au regard du taux d'atteinte d'une matrice composée :

- de l'objectif de croissance annuelle des ventes sur 3 années (pour un poids de 40 %) ;
- de l'objectif de croissance organique annuelle composée du CEBIT sur 3 années (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 %) composé de :
 - o un objectif de réduction des émissions de GES périmètres 1 et 2, 2027 vs 2023 (pour un poids de 10 %) ;
 - o deux objectifs basés sur des achats durables à la fin de l'année 2027 relatifs à nos fournisseurs et à leur évaluation RSE (pour un poids respectif de 5 % chacun).

Soit un total d'actions acquises de 0 % à 140 % du nombre d'actions attribuées en fonction de l'atteinte des objectifs.

Ces critères ont été choisis parce qu'ils alignent la rémunération en actions à moyen terme sur la feuille de route de la Société.

En plus de ces actions, M. Pierre Boulud a bénéficié, au même titre que les autres membres du Comité de Direction ainsi que pour une sélection de leaders clés de l'organisation, d'une attribution cible complémentaire liée au plan stratégique GO•28 de la Société le 3 septembre 2025 de 1 424 titres maximum dont 407 sont liés à la surperformance de la Société (soit 0,001 % du capital social, le capital étant composé de 118 361 220 titres) d'une valorisation comptable de 167 890 € (valeur du titre 117,90 euros).

L'appréciation des critères de performance au titre du plan 2025 est effectuée au regard du taux d'atteinte d'une matrice composée :

- de l'objectif de croissance organique des ventes de l'exercice 2027 comparé à l'exercice 2024 (pour un poids de 50 %) ;
- de l'objectif de croissance organique du CEBIT de l'exercice 2027 comparé à l'exercice 2024 (pour un poids de 50 % avec un maximum pouvant aller jusqu'à 90 % lié à la surperformance) ;

Soit un total d'actions acquises de 0 % à 140 % du nombre d'actions attribuées en fonction de l'atteinte des objectifs.

Ces critères ont été choisis parce qu'ils alignent la rémunération en actions à moyen terme sur la feuille de route de la Société.

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 2026

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

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité Nominations, Rémunérations et RSE, a fixé la rémunération fixe annuelle de M. Alexandre Mérieux au titre de ses fonctions de Président du Conseil d'administration et qui sera soumise à l'Assemblée générale 2026 au titre du *say on pay ex ante*, à 650 000 euros bruts à partir du 1^{er} juillet 2026.

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 Nominations, 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 770 000 euros bruts, sans changement depuis le 1^{er} juillet 2025.

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 2025 seront appliquées, le Comité Nominations, rémunérations et RSE ayant proposé pour 2026 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 extra-financiers, hors RSE, pour 40 % de la cible de variable. Ils sont constitués (i) d'objectifs liés aux priorités d'entreprise pour 2026 pour 15 %, (ii) d'objectifs de satisfaction clients pour 10 % et (iii) d'objectifs relatifs à l'exécution de la feuille de route stratégique pour 15 % ;
- les objectifs extra-financiers RSE pour 20 % de la cible de variable. Ils sont constitués de critères liés à (i) des objectifs de réduction CO₂ scopes 1 & 2 pour 5 %, (ii) des objectifs liés à la réduction

CO₂ scope 3 pour 5 %, (iii) des objectifs liés à la diversité pour 5 %, et (iv) des objectifs en matière de sécurité et bien-être des collaborateurs pour 5 %.

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 de performance 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, plan EC). 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 les autres membres du Comité de Direction ainsi 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 2026. Cette attribution additionnelle représentera l'équivalent de 15% 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.

L'appréciation des critères de performance au titre des plans 2026 est effectuée au regard du taux d'atteinte d'une matrice composée :

- Pour le plan du Comité de Direction (plan EC) :
 - de l'objectif de croissance organique des ventes sur 3 années (pour un poids maximum de 40 % au taux d'atteinte 100 %) ;
 - de l'objectif de croissance organique du CEBIT sur 3 années (pour un poids cible de 40 % au taux d'atteinte 100 % avec un maximum pouvant aller jusqu'à 80 % lié à la surperformance) ;
 - de l'objectif d'atteinte de critères RSE après trois ans (pour un poids maximum de 20 %) qui sont les suivants : 10 % lié à la réduction des émissions de gaz à effet de serre des scopes 1 & 2, l'année 2028 par rapport à l'année 2023 au taux d'atteinte 100 %, 10 % basé sur des achats durables au taux d'atteinte 100 % ; soit un total d'actions acquises de 0 % à 140 % du nombre d'actions attribuées en fonction de l'atteinte des objectifs.
- Pour le plan exceptionnel stratégique GO.28 :
 - de l'atteinte de critères de performance financière répartis comme suit :
 - de l'objectif de croissance organique des ventes de l'exercice 2028 comparé à l'exercice 2025 (avec un poids maximum de 50 % au taux d'atteinte 100 %) ;
 - de l'objectif de croissance organique du CEBIT de l'exercice 2028 comparé à l'exercice 2025 (avec un poids cible de 50 % au taux d'atteinte 100 %, pouvant aller jusqu'à 90 % en cas de surperformance) ;soit un total d'actions acquises de 0 % à 140 % du nombre d'actions attribuées en fonction de l'atteinte des objectifs.

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 2026 sera soumise à l'approbation des actionnaires lors de la prochaine Assemblée Générale de la Société.
