

RAPPORT DE RÉMUNÉRATION

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION - GÉNÉRALITÉS

Une politique de rémunération révisée, faisant partie du rapport de rémunération, sera soumise à l'approbation de la prochaine assemblée générale des actionnaires de 2024.

INTRODUCTION

La politique de rémunération d'Hyloris Pharmaceuticals SA (Politique de rémunération) a été établie conformément au Code belge des sociétés et associations (BCCA) et aux recommandations du Code belge de gouvernance d'entreprise (Code 2020). Cette politique de rémunération s'applique à partir du 1^{er} janvier 2021.

La politique de rémunération s'applique à tous les administrateurs non exécutifs, aux administrateurs exécutifs d'Hyloris et aux autres membres du Comité Exécutif. Les directeurs exécutifs font partie du Comité Exécutif. Au moment de l'approbation du Conseil d'Administration, Hyloris ne comptait pas d'autres personnes exerçant des fonctions de direction au sens de la définition de ce terme dans l'article 7:121 de la BCCA.

Notre politique de rémunération est disponible sur notre site web.

OBJECTIF DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION D'HYLORIS

Notre politique de rémunération récompense les contributions à la réalisation des objectifs de l'entreprise et à la création de valeur pour les parties prenantes. Hyloris veut être un acteur compétitif sur le marché en se comparant à des groupes de pairs appropriés et en incitant et en récompensant les performances au plus haut niveau possible. L'objectif de la politique de rémunération d'Hyloris est d'attirer, de motiver et de retenir des personnes diverses, qualifiées et expertes dont Hyloris a besoin pour atteindre ses objectifs d'entreprise, stratégiques et opérationnels. Nous visons à offrir des rémunérations compétitives qui s'alignent

sur les pratiques du marché sur les marchés clés où nous sommes en concurrence pour attirer les talents. La politique de rémunération vise également à assurer la cohérence entre la rémunération des cadres et celle de l'ensemble du personnel, tout en gérant sainement et efficacement les risques et en contrôlant les coûts salariaux pour Hyloris.

Le Conseil d'Administration demande au Comité de Rémunération d'évaluer l'ensemble des rémunérations des administrateurs exécutifs, des administrateurs non-exécutifs et des employés d'Hyloris. Le Comité de Rémunération consulte le Conseil d'Administration et l'engage sur ce sujet. Le Comité de Rémunération prend en considération toutes les informations relatives à la rémunération de son personnel, ses connaissances et les données de recherche sur le marché de l'emploi concerné, afin de s'assurer que tous les employés d'Hyloris sont rémunérés d'une manière conforme au marché et suffisante pour motiver et fidéliser ses employés.

La politique de rémunération évoluera et sera mise à jour de temps à autre pour s'aligner au développement de notre entreprise dans un environnement concurrentiel et sera revue régulièrement afin que son contenu soit aligné aux pratiques du marché. Toute proposition de modification sera soumise à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires.

REFLÉTER NOTRE MISSION ET NOS VALEURS

Notre politique de rémunération est conçue pour soutenir notre mission, notre identité et nos valeurs fondamentales. Nous croyons en la motivation intrinsèque de l'ensemble de notre équipe à contribuer à notre mission et nous savons qu'un alignement maximal entre les intérêts de notre équipe de direction et ceux de nos parties prenantes favorise notre réussite à long terme.

Notre mission est de transformer la vie des patients en leur fournissant des médicaments répondant à des besoins non satisfaits. Pour accomplir notre mission, nous devons réussir à mener à bien une série d'activités difficiles dans un environnement extrêmement concurrentiel. Cela inclut la découverte, la recherche

et le développement de produits pharmaceutiques candidats hautement innovants, la mise en place- et le maintien de collaborations fructueuses avec des experts clés de l'industrie à travers le monde, la gestion de nos ressources limitées de manière disciplinée pour nous permettre de faire progresser nos produits jusqu'à l'approbation réglementaire, et enfin la commercialisation réussie de nos produits en apportant nos thérapies innovantes aux patients qui en ont besoin.

Nous sommes convaincus que notre succès à long terme dépend de notre capacité à attirer et à retenir des personnes exceptionnellement talentueuses qui se concentrent sur la réalisation de nos objectifs commerciaux tout en promouvant et en soutenant notre identité et nos valeurs fondamentales. Nos valeurs fondamentales et nos compétences en matière de leadership sont les suivantes:

Valeurs fondamentales:

- Prise d'initiative - Résolution de problèmes - Courage - Esprit d'entreprise - Initiative
- Connaissances et compétences fonctionnelles - Communication - Esprit de décision - Planification et organisation
- Travail d'équipe et orientation - Collaboration - Ambition - Énergie
- Service aux autres - Instaurer la confiance - Intégrité

Compétences en matière de leadership:

- Encadrer/développer les autres
- Habilitier/déléguer
- Mener le changement
- Axé sur la stratégie

Cette politique devrait nous permettre de:

- attirer, retenir et motiver les meilleurs talents en offrant des rémunérations compétitives sur le marché et stratégiquement alignées dans les régions où nous opérons ;
- promouvoir la création de valeur à long terme plutôt que la réussite à court terme en combinant la co-propriété de notre entreprise sous la forme de bons Warrants et un système

de rémunération variable à court et à long terme ;

- offrir des éléments de rémunération variable aux membres du Comité Exécutif en fonction de la réalisation d'objectifs à court terme ambitieux, spécifiquement conçus pour soutenir nos objectifs commerciaux à long terme et nos valeurs fondamentales.

En déterminant les packages de rémunération proposée à notre équipe, nous nous efforçons de garantir que la rémunération offerte est compétitive et conforme aux pratiques du marché. Nous nous engageons à être transparents sur nos pratiques de rémunération et nous nous efforçons d'avoir un dialogue significatif avec nos parties prenantes pour nous aider à améliorer continuellement la qualité de nos informations.

Toute décision relative au niveau de rémunération des membres du Comité Exécutif doit se fonder sur une recommandation de notre Comité de Rémunération et des nominations. Le Comité de Rémunération et de nomination justifie les raisons pour lesquelles ses recommandations sont compétitives, raisonnables et équitables, sur la base des talents et de l'expertise uniques de la personne concernée et de la valeur qu'elle apporte à l'entreprise.

ÉCART PAR RAPPORT À LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Dans des circonstances exceptionnelles, le Conseil d'Administration peut décider de s'écarter de toute règle contenue dans la présente politique de rémunération, s'il le juge nécessaire pour servir les intérêts à long terme et la durabilité de l'entreprise ou pour préserver la viabilité de l'entreprise. Si le Conseil d'Administration a l'intention d'accorder une rémunération qui s'écartere de la présente politique, les exigences procédurales suivantes s'appliquent :

- (i) la rémunération offerte à toute personne doit être basée sur la valeur que cette personne apporte à l'entreprise, doit être compétitive sur les marchés pertinents où nous sommes en concurrence pour attirer les talents et doit, pour les cadres, inclure une composante variable significative liée à des objectifs de performance

spécifiques alignés sur la stratégie de notre entreprise ;

(ii) le Comité de Rémunération et des nominations sera consulté sur la déviation proposée ;

(iii) nous signalerons tout écart par rapport à cette politique dans notre rapport annuel de rémunération à nos actionnaires, et ce rapport comprendra une vue d'ensemble des principales considérations justifiant l'écart par rapport à la politique et la durée prévue de l'écart, et nos actionnaires seront invités à émettre un vote consultatif sur nos pratiques en matière de rémunération pour l'année concernée.

MODIFICATIONS DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Cette politique de rémunération 2024 est basée sur les principes de la politique actuelle (2021).

La principale différence entre la politique de rémunération 2021 et 2024 est la mise en œuvre d'une **rémunération variable à long terme** et la proposition d'une nouvelle rémunération pour le Conseil d'Administration et les différents comités (voir les modifications proposées à la politique de rémunération des administrateurs non exécutifs).

Hyloris ne s'attend pas à ce que des changements importants soient apportés à cette politique de rémunération au cours des deux prochaines années.

ÉVOLUTION DE L'ÉVALUATION ET DES PERFORMANCES D'HYLORIS

		(en milliers d'€)			
		2020	2021	2022	2023
Rémunération des membres du Comité Exécutif	Fixe	199	800	991	1016
	Variable	111	103	100	107
Rémunération du CEO	Fixe	162	180	186	191
	Variable	55	30	22	22
Bénéfice net		(7.2)	(11.6)	(11.7)	(15.8)
Rémunération moyenne des salaires ¹		84.2	108	127	108

POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS NON EXÉCUTIFS

La rémunération des administrateurs non-exécutifs sera ajustée si nécessaire sur la base d'exercices réguliers d'étalonnage afin de garantir que nous continuons à offrir une rémunération juste et compétitive pour attirer, retenir et motiver les administrateurs non-exécutifs. Les honoraires des membres des comités spéciaux du Conseil d'Administration servent de compensation pour le temps et les responsabilités supplémentaires qu'ils consacrent à l'accomplissement de ces tâches, en plus de ceux généralement requis pour siéger en tant qu'administrateur non-exécutif au sein de notre Conseil d'Administration. Un administrateur non-exécutif siégeant dans plusieurs comités recevra une rémunération supplémentaire appropriée pour chacun de ces comités, tels que le Comité de Rémunération et le Comité d'Audit. Le Conseil d'Administration soumet cette proposition à l'approbation des actionnaires lors de l'assemblée générale annuelle.

Le Comité de Rémunération et de nomination et le Conseil d'Administration sont d'avis que tous les administrateurs non-exécutifs - y compris les administrateurs indépendants au sens de l'article 7:87 de la BCCA - devraient être rémunérés de la même manière, comme indiqué ci-après.

Les administrateurs non-exécutifs perçoivent une rémunération fixe annuelle plus une rémunération fixe annuelle en tant que membre d'un comité du Conseil d'Administration (tel que le Comité de Rémunération ou le Comité d'Audit).

Depuis 2020, la rémunération des administrateurs non-exécutifs est la suivante (en milliers d'€):

Conseil d'Administration		Comité d'Audit	Comité de Rémunération et des nominations	
Président	Membre	Membre	Membre	
12,5	12,5	5	5	

Les administrateurs non-exécutifs ne bénéficient d'aucun avantage social ni d'aucune rémunération variable, c'est-à-dire d'une rémunération liée aux performances, telle que des primes. Les frais

¹ Inclut les consultants dans un accord de service; voir note 16

de déplacement raisonnables encourus par les administrateurs non-exécutifs dans le cadre de leurs fonctions sont remboursés.

Hyloris n'attribue pas d'actions aux administrateurs non-exécutifs. Elle considère que sa politique générale et son mode de fonctionnement répondent déjà à l'objectif de la recommandation 7.6 du Code 2020, qui est de promouvoir la création de valeur à long terme. Compte tenu des montants actuels de la rémunération et de la nature indépendante des administrateurs non-exécutifs, Hyloris est d'avis que le fait d'offrir une partie de la rémunération sous forme d'actions ne contribuerait pas nécessairement à l'objectif du Code 2020 qui consiste à faire en sorte que ces administrateurs agissent dans la perspective d'un actionnaire à long terme. Depuis sa cotation en 2020, Hyloris s'est toujours concentrée sur une perspective à long terme, comme le reflète sa décision stratégique d'accroître le portefeuille de produits candidats au cours des prochaines années.

Le mandat d'administrateur non-exécutif peut être révoqué à tout moment (ad nutum) sans que l'administrateur non-exécutif ait droit à une indemnité. Il n'existe aucun contrat de travail ou de service prévoyant des délais de préavis ou des indemnités entre l'entreprise et les membres du Conseil d'Administration qui ne font pas partie de l'équipe de direction.

PROPOSITION DE MODIFICATION DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS NON EXÉCUTIFS

(in € thousand)				
Conseil d'Administration		Comité d'Audit	Comité de Rémunération et des nominations	Comité de Sélection des Produits
Président	Membre	Membre	Membre	Membre
17,5	17,5	5	5	7,5

Le Comité de Rémunération et de nomination propose également d'offrir un certain nombre d'actions afin de satisfaire à l'exigence du principe 7.6 du Code belge de gouvernance d'entreprise. Ces actions devront être détenues au moins un an après que le

membre du Conseil d'Administration a quitté le Conseil d'Administration et devront être détenues au moins trois ans après l'attribution.

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU COMITÉ EXÉCUTIF

INTRODUCTION

Hyloris souhaite offrir une rémunération compétitive sur le marché afin de pouvoir recruter, retenir et motiver des professionnels experts et qualifiés, tout en tenant compte de l'étendue de leurs responsabilités.

Le système de rémunération qui s'applique au CEO et aux autres membres du Comité Exécutif est conçu pour équilibrer la performance opérationnelle à court terme avec l'objectif à long terme de création de valeur durable, tout en tenant compte des intérêts de toutes les parties prenantes.

Le système de rémunération des membres du Comité Exécutif comprend une partie fixe (voir Rémunération fixe (c'est-à-dire une rémunération annuelle de base en espèces) et une partie variable qui comprend une rémunération variable à court terme (voir Rémunération variable (prime en espèces) [et une rémunération variable à long terme qui est considérée comme une prime de rétention basée sur l'atteinte de certains niveaux d'EBITDA par la société]. En ce qui concerne les éléments de rémunération à long terme, les membres du Comité Exécutif peuvent recevoir des bons de souscription ESOP (voir Bons de souscription Warrant et autres titres convertibles en actions).

L'article 7:91 de la BCCA stipule ce qui suit : "Sauf disposition contraire des statuts ou approbation expresse de l'assemblée générale, un quart au moins de la rémunération variable d'un administrateur exécutif d'une société cotée en bourse doit être basé sur des critères de performance prédéterminés et objectivement mesurables sur une période d'au moins deux ans, et un autre quart doit être basé sur des critères prédéterminés et objectivement mesurables sur une période d'au moins trois ans." Les statuts d'une société peuvent déroger à l'article 7:91 de la BCCA, ce qu'a fait Hyloris. L'article 7:91 stipule également que les principes susmentionnés ne s'appliquent pas si la partie

variable de la rémunération ne dépasse pas 25 % de la rémunération annuelle totale. Par conséquent, les règles relatives à la rémunération variable énoncées à l'article 7:91 de la BCCA ne s'appliquent pas.

En outre, notre Conseil d'Administration peut décider d'ajuster le montant total de la rémunération variable payable à la hausse ou à la baisse si la rémunération payable n'est pas équitable ou raisonnable. Cela signifie également que notre Conseil d'Administration peut décider d'attribuer un montant de rémunération variable même si l'objectif de performance correspondant n'a pas été (entièrement) atteint, par exemple si le Conseil d'Administration conclut que des circonstances externes imprévues ont empêché les objectifs d'être (entièrement) atteints.

En cas de dépassement significatif, le Conseil d'Administration peut décider d'accorder une rémunération variable plus élevée afin de refléter équitablement la valeur de la contribution de l'individu à la société.

RÉMUNÉRATION FIXE

La rémunération annuelle fixe consiste en un honoraire payé en espèces. Le montant de ces honoraires est déterminé par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité de Rémunération. Les honoraires sont payés par mensualités. Certains membres du Comité Exécutif reçoivent une compensation pour les frais qu'ils ont encourus dans l'exercice de leurs fonctions. Hyloris procédera régulièrement à des exercices externes d'analyse comparative des salaires afin de s'assurer que la rémunération des membres du Comité Exécutif est conforme aux pratiques du marché et suffisamment juste et raisonnable pour attirer, retenir et motiver les personnes ayant le profil le plus approprié.

RÉMUNÉRATION VARIABLE À COURT TERME

Les primes en espèces variables à court terme sont accordées pour la réalisation d'objectifs de performance spécifiques prédéterminés. Au début de chaque exercice financier, le Conseil d'Administration détermine les principales priorités de l'entreprise et fixe des objectifs de performance spécifiques et ambitieux en fonction de

ces priorités. Le Conseil d'Administration déterminera le poids relatif de chaque objectif et les paramètres utilisés pour mesurer leur réalisation.

Les principes qui s'appliquent à l'octroi de toute rémunération variable à court terme sont les suivants:

- (i) L'attribution permet de lier une partie de la rémunération aux performances de l'individu et à celles d'Hyloris au cours de l'année civile écoulée. Elle permet également d'aligner au mieux les intérêts de la personne sur ceux d'Hyloris, des actionnaires et des autres parties prenantes.
- (ii) L'attribution est fonction des mérites de l'individu et repose sur le système de notation des performances d'Hyloris, c'est-à-dire la réalisation d'objectifs individuels (objectifs personnels) et des performances globales d'Hyloris (objectifs d'entreprise) au cours de l'année civile écoulée.
- (iii) Les objectifs d'entreprise comprennent des facteurs liés aux progrès des activités de recherche d'Hyloris (OPS), au développement des affaires (BD) et à la finance. Les objectifs d'entreprise se concentrent sur la croissance de l'entreprise et la création de valeur pour tous les actionnaires.
- (iv) Pour les membres du Comité Exécutif (à l'exception du CEO), la rémunération variable à court terme se compose de deux éléments:
 - la première composante représente 60 % de la rémunération variable à court terme et est déterminée en fonction des objectifs personnels atteints ;
 - la seconde composante représente 40 % de la rémunération variable à court terme et est déterminée en fonction des objectifs d'entreprise atteints par Hyloris ;
- (v) Pour le CEO, la rémunération variable à court terme se compose également de deux éléments:
 - la première composante représente 25 % de la rémunération variable à court terme et est basée sur la moyenne des objectifs

personnels atteints par les autres membres du Comité Exécutif.

- la seconde composante représente 75 % de la rémunération variable à court terme et est déterminée en fonction des objectifs d'entreprise atteints par Hyloris ;

(vi) Les objectifs d'entreprise et les objectifs personnels sont fixés chaque année. Le Conseil d'Administration fixe les objectifs de l'entreprise pour tous les membres du Comité Exécutif et prend en compte les recommandations du Comité de Rémunération. Les objectifs personnels du CEO sont fixés par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité de Rémunération, qui se fonde sur la proposition du président. Les objectifs personnels des autres membres du Comité Exécutif sont fixés par le CEO. Le montant total cible de la rémunération variable à court terme d'un membre du Comité Exécutif (c'est-à-dire la somme des première et deuxième composantes décrites ci-dessus) peut dépasser 25 % de la rémunération annuelle fixe totale d'un membre du Comité Exécutif. Toutefois, le Comité de Rémunération et de nomination a actuellement fixé le montant total cible de la rémunération variable à court terme des membres du Comité Exécutif à 17 % de la rémunération annuelle fixe totale.

(vii) La rémunération variable à court terme pour les objectifs personnels et d'entreprise n'est versée que lorsque ces objectifs sont effectivement atteints en tout ou en partie. La mesure dans laquelle le CEO a atteint ses objectifs personnels est évaluée par le Comité de Rémunération lorsque les résultats financiers annuels sont validés par le Comité d'Audit. L'évaluation fait l'objet d'une délibération et d'une décision finale du Conseil d'Administration. La mesure dans laquelle les autres membres du Comité Exécutif ont atteint leurs objectifs personnels est évaluée par le CEO au même moment, ce qui fait l'objet d'une délibération du Comité de Rémunération et d'une décision finale du Conseil d'Administration. L'évaluation est

basée sur une moyenne pondérée du taux de réalisation des objectifs personnels.

(viii) La rémunération variable à court terme, le cas échéant, est versée après approbation du Conseil d'Administration. En général, le Conseil d'Administration détermine, au cours du premier trimestre civil suivant l'année pour laquelle les objectifs ont été fixés, dans quelle mesure les objectifs ont été atteints. Le paiement de la prime variable en espèces a généralement lieu également au cours du premier trimestre civil suivant l'année pour laquelle les objectifs ont été fixés

RÉMUNÉRATION VARIABLE À LONG TERME

Une rémunération variable à long terme est basée sur la réalisation par la société de certains résultats financiers prédéfinis basés sur la trésorerie. Pour chaque membre du Comité Exécutif, un montant fixe sera payé la première fois qu'une tranche de 20 millions d'euros d'EBITDA (calculée sur une base récurrente) sera atteinte par la société, et ce jusqu'à 80 millions d'euros ou 4 tranches de 20 millions d'euros.

Le montant total cible de la rémunération variable à court terme d'un membre du Comité Exécutif (c'est-à-dire la somme des première et deuxième composantes décrites ci-dessus) ainsi que la rémunération variable à long terme peuvent dépasser 25 % de la rémunération annuelle fixe totale d'un membre du Comité Exécutif.