

Rapport de rémunération

1. Politique de rémunération - Généralités

1.1. Introduction

La politique de rémunération d'Hyloris Pharmaceuticals SA 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 est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2021.

La politique de rémunération s'applique à tous les administrateurs non exécutifs, aux administrateurs exécutifs et aux autres membres du Comité exécutif. Les administrateurs exécutifs sont également membres du Comité exécutif.

Au moment de l'approbation du rapport par le Conseil d'administration, Hyloris n'avait pas d'autres personnes occupant des postes de direction au sens de l'article 7:121 de la BCCA.

Notre politique de rémunération est disponible sur notre site web [ici](#).

1.2. Objectif de la politique de rémunération d'Hyloris

Notre politique de rémunération est conçue pour récompenser les contributions qui favorisent la réalisation des objectifs de l'entreprise et créent de la

valeur à long terme pour les parties prenantes. Hyloris vise à rester un acteur compétitif sur le marché en se comparant à des groupes de pairs appropriés et en encourageant les performances de haut niveau.

L'objectif principal de la politique de rémunération d'Hyloris est d'attirer, de motiver et de fidéliser des personnes issues de la diversité, hautement qualifiées et expérimentées, qui sont indispensables à la réalisation des objectifs de l'entreprise. Nous nous efforçons d'offrir des rémunérations compétitives qui s'alignent sur les pratiques du marché dans les régions clés où nous sommes en concurrence pour attirer les meilleurs talents. En outre, la politique de rémunération garantit l'équité et la cohérence entre la rémunération des cadres et celle des employés, tout en gérant efficacement les risques et en maîtrisant les coûts salariaux.

Le Conseil d'administration charge le Comité des rémunérations d'évaluer les rémunérations des administrateurs exécutifs, des administrateurs non exécutifs et des employés. Le Comité consulte le Conseil d'administration et prend en compte les données complètes sur la rémunération de la main-d'œuvre, les études de marché et les références sectorielles pour s'assurer que tous les employés bénéficient d'une rémunération compétitive et motivante.

Comme Hyloris continue d'évoluer dans un environnement dynamique et concurrentiel, la politique de rémunération sera régulièrement revue et mise à jour afin de rester en phase avec les normes 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 renforcer notre Mission, notre identité et nos Valeurs fondamentales. Nous reconnaissons la motivation intrinsèque de notre équipe à contribuer à notre Mission et nous pensons que l'alignement des intérêts de notre équipe de direction sur ceux de nos parties prenantes est essentiel pour une réussite à long terme.

Notre Mission

La Mission d'Hyloris souligne son ambition : Nous apportons une valeur ajoutée au secteur pharmaceutique en réinventant des médicaments existants pour répondre aux besoins non satisfaits des patients à travers le monde.

Hyloris se consacre à l'amélioration la qualité de vie des patients, en se focalisant sur des besoins médicaux non satisfaits. Nous recherchons des innovations significatives en reformulant et en repositionnant des médicaments existants, dans le but d'apporter des bénéfices thérapeutiques tangibles et d'améliorer durablement la vie des patients à travers le monde.

Nous avons constitué un portefeuille solide et en pleine croissance de produits candidats exclusifs, reformulés et repositionnés. Il reflète notre expertise et notre engagement sans faille en faveur du progrès et de l'innovation. Au cours des dernières années, nous avons réorienté notre pipeline vers des produits repositionnés plus complexes et protégés par des brevets, permettant ainsi à l'entreprise de gagner en valeur ajoutée dans la chaîne pharmaceutique et de générer une valeur durable.

Notre stratégie de développement repose sur un modèle rationalisé et efficace. Nous nous appuyons principalement sur la voie réglementaire 505(b)(2) aux États-Unis et sur des voies équivalentes dans le reste du monde. Ces cadres sont conçus pour les médicaments dont le profil de sécurité et/ou les données d'efficacité sont déjà établis. En exploitant les données existantes lorsque cela est approprié, nous pouvons raccourcir les délais de développement, réduire les coûts de développement et d'essais cliniques, et diminuer les risques, permettant ainsi aux patients d'accéder plus rapidement à des traitements améliorés.

Chez Hyloris, l'innovation repose sur une collaboration active avec les principales parties prenantes, notamment les professionnels de santé, les associations de patients, les organismes payeurs, le monde académique et les partenaires potentiels. Elle s'appuie également sur notre vaste réseau mondial d'approvisionnement et sur de solides capacités de développement en interne, qui,

ensemble, constituent un moteur d'innovation robuste et duplicable.

En réinventant des médicaments existants, Hyloris vise un équilibre idéal entre un développement efficace en termes de capital, avec une approche disciplinée et soucieuse des risques, et un potentiel de croissance significatif.

Notre engagement en faveur des talents

Nous sommes convaincus que notre succès à long terme dépend de notre capacité à attirer et à retenir des talents de premier plan, c'est-à-dire des personnes profondément engagées dans la réalisation de nos objectifs commerciaux tout en défendant et en promouvant notre identité et nos valeurs fondamentales.

Nos Valeurs fondamentales et nos compétences en matière de leadership

Valeurs fondamentales :

- Esprit d'entreprise : prise d'initiative, résolution de problèmes, courage
- Excellence professionnelle : connaissances et compétences fonctionnelles, Communication, esprit de décision, planification et organisation
- Passion et dynamisme : travail d'équipe et orientation, collaboration, ambition, énergie
- Intégrité : service aux autres, instauration de la confiance

Compétences et engagement en matière de leadership :

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

Objectifs de la politique de rémunération

Notre politique de rémunération est conçue pour favoriser la réussite à long terme en attirant et en fidélisant les meilleurs talents tout en alignant la rémunération sur nos objectifs stratégiques. Cette politique nous permet :

- d'attirer, de retenir et de motiver les meilleurs talents en offrant d'attirer, de retenir et de motiver les meilleurs talents en leur offrant des rémunérations compétitives adaptées aux régions dans lesquelles nous opérons;
- favoriser la création de valeur à long terme plutôt que les gains à court terme grâce à une rémunération équilibrée basée sur les actions;
- favoriser la création de valeur à long terme plutôt que les gains à court terme grâce à une approche équilibrée de la rémunération basée sur les actions, y compris les warrants ESOP, ainsi que des plans de rémunération variable à court et à long terme;
- aligner la rémunération variable des membres du Comité exécutif sur des objectifs à court terme ambitieux qui soutiennent directement nos objectifs commerciaux à long terme et nos valeurs fondamentales.

Engagement en faveur d'une rémunération équitable et transparente

Nous nous engageons à faire en sorte que nos rémunérations soient compétitives, alignées sur les pratiques du marché et transparentes. Nous nous engageons activement dans un dialogue ouvert avec les parties prenantes afin d'améliorer en permanence la qualité et la clarté de nos informations.

Rôle du Comité des rémunérations et des nominations

Toute décision concernant la rémunération des membres du Comité exécutif sera fondée sur une recommandation du Comité des rémunérations et des nominations.

Le Comité justifiera ses recommandations en évaluant la compétitivité, le caractère raisonnable et l'équité de la rémunération proposée, en tenant compte des éléments suivants :

- les talents et l'expertise uniques des membres,
- la valeur qu'ils apportent à l'entreprise,
- les critères de référence du secteur et les normes du marché.

Cette approche garantit que notre cadre de rémunération reste équitable, axé sur les performances et aligné sur notre vision stratégique à long terme.

1.3. Dérogation à la politique de rémunération

Dans des circonstances exceptionnelles, le Conseil d'administration peut choisir de s'écarter de certaines dispositions de la présente politique de rémunération s'il estime qu'une telle dérogation est nécessaire pour :

- protéger les intérêts à long terme et la pérennité de l'entreprise,
- préserver la viabilité de l'entreprise.

Garanties procédurales en cas de dérogation

Si le Conseil d'administration décide d'accorder une rémunération en dehors du champ d'application de la présente politique, les exigences procédurales suivantes s'appliqueront :

Rémunération compétitive et fondée sur la valeur

Toute rémunération accordée doit être proportionnelle à la valeur que la personne apporte à l'entreprise.

Elle doit être compétitive sur le(s) marché(s) pertinent(s) où nous sommes en concurrence pour attirer les talents.

Pour les cadres, une part importante de la rémunération doit être basée sur les performances et liée à des objectifs stratégiques spécifiques.

Consultation du Comité des rémunérations et des nominations

Le Comité des rémunérations et des nominations sera consulté sur toute proposition d'écart avant qu'elle ne soit approuvée.

Transparence et contrôle des actionnaires

Tout écart par rapport à la politique sera divulgué dans le rapport annuel de rémunération. Le rapport décrira :

- la justification de la dérogation,
- la durée prévue de l'écart.

Les actionnaires auront la possibilité d'émettre un vote consultatif sur les pratiques de rémunération pour l'année concernée.

En mettant en œuvre ces mesures de gouvernance strictes, nous nous assurons que tout écart par rapport à la politique reste exceptionnel, justifié et transparent, en maintenant l'alignement sur notre stratégie d'entreprise et les intérêts des parties prenantes.

1.4. Modifications de la politique de rémunération

Cette politique de rémunération 2025 est basée sur les principes de la politique actuelle (2024) et aucune modification n'a été apportée, à l'exception du plafond et des modalités d'application de la rémunération variable à long terme. La politique de rémunération actualisée en 2026 sera proposée à l'Assemblée générale du 9 juin 2026.

Hyloris ne prévoit pas de modifications importantes de cette politique au cours des deux prochaines années, mais réexaminera régulièrement la politique de rémunération afin de refléter les conditions du marché et d'optimiser, voire d'améliorer, l'objectif de la politique de rémunération qui est d'attirer, de motiver et de fidéliser des personnes diverses, qualifiées et expertes.

2. Politique de rémunération des administrateurs non exécutifs

La rémunération des administrateurs non exécutifs sera réexaminée et ajustée, si nécessaire, au moyen d'exercices réguliers d'étalonnage afin de garantir que la rémunération reste équitable, compétitive et alignée sur les normes du marché. Cette approche permet d'attirer, de fidéliser et de motiver des administrateurs non exécutifs qualifiés.

Rémunération des comités

Les administrateurs non exécutifs qui siègent dans des comités spéciaux du Conseil d'administration reçoivent des honoraires supplémentaires () en compensation de l'engagement et des responsabilités supplémentaires associés à ces fonctions. Ceux qui siègent dans plusieurs comités, tels que le Comité des rémunérations et le Comité d'audit, recevront une rémunération supplémentaire appropriée pour chaque poste.

Processus d'approbation

Le Conseil d'administration soumet les propositions d'ajustement de la rémunération des administrateurs non exécutifs à l'approbation des actionnaires lors de l'Assemblée générale annuelle.

Au 31 décembre 2025, la rémunération des administrateurs non exécutifs était la suivante :

Conseil d'administration	Conseil d'administration	Comité d'audit	Comité de rémunération et de nomination	Comité de sélection des produits
Président(e)	Membre	Membre	Membre	Membre
€ 17,5k	€ 17,5k	€ 5k	€ 5k	€ 7,5k • N/A encore en 2025

Le Comité de rémunération et de nomination peut également proposer l'octroi d'un certain nombre d'actions pour se conformer au principe 7.6 du Code belge de gouvernance d'entreprise. Si ces actions sont attribuées, elles doivent être conservées pendant au moins trois ans après leur attribution et pendant au moins un an après que le membre du Conseil d'administration a quitté le Conseil d'administration.

Lignes directrices supplémentaires en matière de rémunération

Les administrateurs non exécutifs ne bénéficient d'aucun avantage social ni d'aucune rémunération variable (par exemple, une rémunération liée aux performances telle que des primes).

Politique d'égalité de rémunération

Le Comité des rémunérations et des nominations et le Conseil d'administration conviennent que tous les administrateurs non exécutifs – y compris les administrateurs indépendants au sens de l'article 7:87 de la BCCA – doivent recevoir une rémunération égale, comme indiqué ci-dessous.

Structure de la rémunération

Les administrateurs non exécutifs reçoivent :

- une rémunération annuelle fixe pour leur rôle au sein du conseil d'administration ;
- une rémunération annuelle fixe supplémentaire pour leur participation à un Comité du Conseil d'administration (par exemple, le Comité des rémunérations ou le Comité d'audit).

Les dépenses raisonnables (par exemple, les frais de déplacement) encourues dans le cadre de leurs fonctions sont remboursées.

Le mandat d'un administrateur non exécutif peut être révoqué à tout moment (« ad nutum ») sans donner droit à une quelconque indemnité. Il n'existe aucun contrat de travail ou de service entre l'entreprise et les administrateurs non exécutifs, qui ne font pas partie de l'équipe de direction, prévoyant des périodes de préavis ou des indemnités de départ.

3. Politique de rémunération des membres du Comité exécutif

3.1. Introduction

Hyloris vise à offrir une rémunération compétitive sur le marché afin d'attirer, de fidéliser et de motiver des professionnels hautement qualifiés, en veillant à ce qu'elle corresponde à l'étendue de leurs responsabilités.

Le système de rémunération du (co-)CEO et des autres membres du Comité exécutif est structuré de manière à équilibrer les performances opérationnelles à court terme et l'objectif à long terme de création de valeur durable, en tenant compte des intérêts de toutes les parties prenantes.

Ce système comprend :

- Une composante fixe : un salaire de base annuel payé en espèces.
- Une composante variable :
 - Rémunération variable à court terme : une prime en espèces liée à la performance.
 - Rémunération variable à long terme : à partir du 1^{er} janvier 2025, une prime de rétention basée sur la réalisation d'objectifs spécifiques en matière d'EBITDA.
- Une incitation basée sur des actions : les membres du Comité exécutif peuvent recevoir des warrants ESOP dans le cadre de leur rémunération à long terme.

L'article 7:91 de la BCCA stipule ce qui suit : «Sauf disposition contraire des statuts ou approbation expresse par 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.

Hyloris a exercé son droit de déroger à l'article 7:91 de la BCCA par le biais de ses statuts. En outre, l'article 7:91 stipule que ses principes ne s'appliquent pas lorsque la part variable de la rémunération ne dépasse pas 25 % de la rémunération annuelle totale. Par conséquent, les règles spécifiques relatives à la rémunération variable énoncées à l'article 7:91 ne s'appliquent pas à Hyloris.

Le Conseil d'administration conserve le pouvoir discrétionnaire d'ajuster la rémunération variable totale, à la hausse ou à la baisse, afin de s'assurer que la rémunération reste juste et raisonnable. Cela inclut la flexibilité d'accorder une rémunération variable même si les objectifs de performance n'ont pas été entièrement

atteints, en particulier dans les cas où des circonstances externes imprévues ont entravé la réalisation des objectifs.

Inversement, en cas de dépassement significatif, le Conseil d'administration peut décider d'augmenter la rémunération variable afin de refléter fidèlement la contribution exceptionnelle de l'intéressé à la Société.

3.2. Rémunération fixe

La rémunération annuelle fixe consiste en une rémunération en espèces, dont le montant est déterminé par le conseil d'administration sur la base des recommandations du Comité des rémunérations. Cette rémunération est payée par versements mensuels.

Certains membres du Comité exécutif peuvent recevoir des remboursements pour les dépenses encourues dans l'exercice de leurs fonctions. Pour s'assurer que la rémunération reste compétitive, équitable et conforme aux pratiques du marché, Hyloris procédera régulièrement à des exercices d'étalonnage externe des salaires. Cette approche permet d'attirer, de fidéliser et de motiver des professionnels hautement qualifiés disposant de l'expertise et de l'expérience les plus appropriées.

3.3. Rémunération variable à court terme

Les incitations financières variables à court terme sont attribuées en fonction de la réalisation d'objectifs de performance prédéterminés. Au début de chaque exercice financier, le Conseil d'administration définit les principales priorités de l'entreprise (objectifs de l'entreprise : voir [note 3.3.5](#)) et fixe des objectifs de performance spécifiques et ambitieux alignés sur ces priorités. Le Conseil d'administration détermine également le poids relatif de chaque objectif et les paramètres utilisés pour évaluer sa réalisation.

Principes d'attribution de la rémunération variable à court terme :

- Rémunération basée sur les performances : une partie de la rémunération est liée aux performances individuelles et aux performances globales d'Hyloris au cours de l'année civile écoulée. Cela permet d'aligner au mieux les intérêts individuels sur ceux d'Hyloris, de ses actionnaires et des autres parties prenantes.
- Approche fondée sur le mérite : la rémunération variable est accordée sur la base des contributions individuelles, évaluées par le biais du système de notation des performances d'Hyloris, qui évalue à la fois les objectifs individuels (objectifs personnels) et

les objectifs à l'échelle de l'entreprise (objectifs de l'entreprise).

- Objectifs de l'entreprise : il s'agit d'indicateurs clés de performance (KPI) liés aux activités de recherche (OPS), au développement commercial (BD) et aux performances financières d'Hyloris. Ces objectifs sont conçus pour favoriser la croissance de l'entreprise et la création de valeur à long terme pour tous les actionnaires (voir le chapitre « Aperçu des activités »).

Structure de la rémunération variable à court terme

1. Membres du Comité exécutif (à l'exclusion des (co-)CEO)

La rémunération variable à court terme est divisée en deux composantes :

- 60 % sont basés sur les objectifs personnels atteints, reflétant les contributions individuelles ;
- 40 % sont basés sur les objectifs d'entreprise atteints par Hyloris, ce qui garantit l'alignement sur les performances de l'ensemble de l'entreprise.

2. Co-Chief Executive Officers (Co-CEO)

(NB : le calcul au prorata s'applique au Co-CEO dont le mandat prend fin le 19 novembre 2025)

La rémunération variable à court terme du CEO comprend également deux composantes :

- 25 % sont déterminés par la réalisation moyenne des objectifs personnels par les autres membres du Comité exécutif, ce qui renforce l'approche axée sur le leadership ;
- 75 % sont basés sur les objectifs d'entreprise atteints par Hyloris, ce qui garantit que la rémunération du (co-)CEO est étroitement liée à la réussite globale de la Société.

Processus annuel de fixation et d'évaluation des objectifs

Objectifs de l'entreprise et objectifs personnels

Les objectifs de l'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, en tenant compte des recommandations du Comité des rémunérations.
- Les objectifs personnels du (co-)CEO sont déterminés par le Conseil d'administration sur recommandation du Comité des rémunérations, qui se fonde sur une proposition du président.
- Le (co-)CEO fixe les objectifs personnels des autres membres du Comité exécutif.

Objectifs d'entreprise pour 2025

Les objectifs d'entreprise 2025 pour Hyloris ont été définis par le Conseil d'administration et ont servi de guide pour définir les objectifs personnels de l'ensemble de l'équipe d'Hyloris :

- Opérations/R&D : 35 %
- Développement des affaires : 30 %
- Finances : 20 %.
- Entreprise (y compris la gouvernance d'entreprise) : 15 %

Plafond de la rémunération variable à court terme

La rémunération variable à court terme totale peut dépasser 25 % (avec un plafond maximal de 50 %) de la rémunération annuelle fixe totale d'un membre du Comité exécutif.

Le Comité des rémunérations et des nominations a actuellement fixé ce montant à 12 % en moyenne de la rémunération annuelle fixe totale pour 2025.

Évaluation des performances et paiement

- La rémunération variable à court terme n'est versée que lorsque les objectifs sont atteints, totalement ou partiellement.
- Les objectifs personnels du (co-)CEO sont évalués par le Comité des rémunérations après validation des résultats financiers annuels par le Comité d'audit. Le Conseil d'administration prend la décision finale.
- Les objectifs personnels des autres membres du Comité exécutif sont évalués par les (co-)CEO, examinés par le Comité des rémunérations et décidés en dernier ressort par le Conseil d'administration.
- Les performances sont évaluées sur la base d'une moyenne pondérée du taux de réalisation des objectifs personnels.

Approbation et calendrier de paiement

- Le Conseil d'administration approuve toute rémunération variable à court terme avant son versement.
- En règle générale, au cours du premier trimestre de l'année civile suivante, le Conseil d'administration évalue les objectifs atteints et approuve les paiements.

Les paiements sont généralement effectués au cours du même trimestre.

3.4. Rémunération variable à long terme

Une rémunération variable à long terme sera mise en place à partir du 1^{er} janvier 2025. Ce système de rémunération variable à long terme sera basé sur l'atteinte par la Société de certains résultats financiers préétablis 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, si cette rémunération à long terme était versée à tous les membres du Comité exécutif et à l'ensemble de l'équipe de direction, se situerait approximativement entre 1,7 % et 2,7 % de l'EBITDA réalisé, en fonction du niveau d'EBITDA réalisé.

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.

3.5. Avantages sociaux

Les membres du Comité exécutif ne bénéficient d'aucun avantage social.

3.6. Durée du contrat et indemnités de départ

Tous les membres du Comité exécutif fournissent leurs services dans le cadre d'un contrat de gestion régi par le droit belge avec Hyloris. Les conditions, les périodes de préavis et les dispositions en matière d'indemnités de départ sont décrites ci-dessous.

Politique de départ et de licenciement

Hyloris s'engage à prévenir le « pay for failure » en veillant à ce que les indemnités de départ ne soient pas accordées en cas de faute grave ou de négligence. En particulier :

- aucune indemnité de départ ne sera versée si un membre du Comité exécutif est licencié en raison d'un comportement gravement fautif ou négligent ;
- aucune indemnité de départ ne sera versée si un membre du Comité exécutif démissionne volontairement, sauf dans les cas où la démission est due à une faute grave ou à une négligence de la part de l'entreprise.

Cette politique garantit l'équité et la responsabilité tout en s'alignant sur les meilleures pratiques de gouvernance d'entreprise.

M. Stijn Van Rompay (Co-CEO / CEO depuis le 19 novembre 2025)

Le contrat de services actuel avec M. Stijn Van Rompay a été conclu entre la société de gestion belge de M. Van Rompay, SVR Management BV, et la Société, avec effet au 1^{er} septembre 2019, pour une durée indéterminée. Il peut être résilié par la Société moyennant un préavis de six mois ou le paiement d'une indemnité équivalente à la rémunération fixe d'une période de trois mois. Il peut être résilié par SVR Management BV moyennant un préavis de trois mois ou le versement d'une indemnité équivalente à la rémunération fixe d'une période de trois mois. L'accord prévoit également des motifs de résiliation immédiate en cas de manquement de l'une ou l'autre partie (par exemple, manquement contractuel grave, faillite, manque de solvabilité, non-exécution des services de consultance pendant 25 jours consécutifs, etc.).

En cas de résiliation du contrat de services, le contrat prévoit une période de non-concurrence (sous réserve de certaines exceptions) de 18 mois après la résiliation,

contre un paiement de 100 % de la rémunération fixe sur cette période de 18 mois. Toutefois, SVR Management BV n'aura pas droit à ce paiement si elle résilie le contrat de services de sa propre initiative ou si la Société résilie le contrat de services pour cause de rupture de contrat imputable à SVR Management BV.

M. Thomas Jacobsen (Co-CEO jusqu'au 19 novembre 2025 & CBDO)

Le contrat de services actuel avec M. Thomas Jacobsen a été conclu entre la société de gestion belge de M. Thomas Jacobsen, Jacobsen Management BV, et la Société, avec effet au 1^{er} novembre 2019, pour une durée indéterminée. Il peut être résilié par la Société moyennant un préavis de six mois ou le paiement d'une indemnité équivalente à la rémunération fixe d'une période de trois mois. Il peut être résilié par Jacobsen Management BV moyennant un préavis de trois mois ou le versement d'une indemnité équivalente à la rémunération fixe d'une telle période de trois mois. L'accord prévoit également des motifs de résiliation immédiate en cas de manquement de l'une ou l'autre partie (par exemple, manquement contractuel grave, faillite, manque de solvabilité, non-exécution des services de consultance pendant 25 jours consécutifs, etc.)

En cas de résiliation du contrat de services, il est prévu une période de non-concurrence de 18 mois après la résiliation, contre un paiement de 100 % de la rémunération fixe sur cette période de 18 mois. Toutefois, Jacobsen Management BV n'aura pas droit à ce paiement si elle résilie le contrat de services de sa propre initiative ou si la Société résilie le contrat de services pour cause de rupture de contrat imputable à Jacobsen Management BV.

M. Dietmar Aichhorn (COO)

Le contrat de services actuel avec M. Dietmar Aichhorn a été conclu à compter du 1^{er} octobre 2020, pour une durée indéterminée. En décembre 2023, le contrat de services a été transféré à la société de gestion de M. Aichhorn, DDA Management GmbH. Au cours des trois premières années, ce contrat de services peut être résilié par la Société et DDA Management GmbH moyennant un préavis de trois mois ou le paiement d'une indemnité équivalente à la rémunération fixe d'une période de trois mois. Après trois ans, il peut être résilié par la société et DDA Management GmbH avec un préavis de six mois ou moyennant le paiement d'une indemnité équivalente à la rémunération fixe d'une telle période de six mois. L'accord prévoit également des motifs de résiliation immédiate en cas de manquement de l'une ou l'autre partie (par exemple, manquement contractuel grave, faillite, insolvabilité, non-exécution des services de consultance pendant 25 jours consécutifs, etc.).

En cas de résiliation du contrat de services, l'accord prévoit une période de non-concurrence de 12 mois

après la résiliation contre un paiement de 50 % des honoraires fixes sur cette période de 12 mois. Toutefois, la Société a le droit de renoncer à ce paiement de non-concurrence si l'accord de services est résilié à l'initiative de DDA Management GmbH. Le paiement de non-concurrence ne sera pas dû si la Société résilie l'accord de services pour cause de rupture de contrat imputable à DDA Management GmbH.

M. Christophe Maréchal (CFO)

Le contrat de services actuel avec M. Christophe Maréchal a été conclu entre la société de gestion de M. Maréchal, CMM&C SRL, constituée en Belgique, et la Société, avec effet au 9 décembre 2024, pour une durée indéterminée. Il peut être résilié par la Société moyennant un préavis de trois mois ou le paiement d'une indemnité équivalente à la rémunération fixe d'une période de trois mois. Il peut être résilié par CMM&C SRL moyennant un préavis de trois mois ou le paiement d'une indemnité équivalente à la rémunération fixe d'une telle période de trois mois. L'accord prévoit également des motifs de résiliation immédiate en cas de manquement de l'une ou l'autre partie (par exemple, manquement contractuel grave, faillite, insolvabilité, non-exécution des services de consultance pendant 25 jours consécutifs, etc.).

En cas de résiliation du contrat de services, l'accord prévoit une période de non-concurrence de 12 mois après la résiliation contre un paiement de 50 % des honoraires fixes sur cette période de 12 mois. Toutefois, CMM&C SRL n'aura pas droit à ce paiement si elle résilie le contrat de services de sa propre initiative ou

si la Société résilie le contrat de services pour cause de rupture de contrat imputable à CMM&C SRL.

Mme Ann De Jaeger (CLO)

Le contrat de services actuel avec Mme Ann De Jaeger a été conclu entre la société de gestion de Mme Ann De Jaeger, Impact WITH Empathy BV, constituée en Belgique, et la Société, avec effet au 18 août 2025 et pour une durée indéterminée.

Il peut être résilié par la Société moyennant un préavis de trois mois ou le paiement d'une indemnité équivalente à la rémunération fixe d'une période de trois mois. Il peut être résilié par Impact WITH Empathy BV moyennant un préavis de trois mois ou le paiement d'une indemnité équivalente à la rémunération fixe d'une période de trois mois. L'accord prévoit également des motifs de résiliation immédiate en raison d'une violation par l'une ou l'autre des parties (par exemple, violation grave du contrat, faillite, insolvabilité, non-exécution des services de consultance pendant 25 jours consécutifs, etc.).

En cas de résiliation de la convention de services, la convention prévoit une période de non-concurrence de 12 mois après la résiliation contre un paiement de 50 % de la rémunération fixe sur cette période de 12 mois. Toutefois, Impact WITH Empathy BV n'aura pas droit à ce paiement si elle résilie la convention de services de sa propre initiative ou si la Société résilie la convention de services pour cause de rupture de contrat imputable à Impact WITH Empathy BV.

3.7. Évolution de l'évaluation et de la performance d'Hyloris

(en milliers d'euros)	2021	2022	2023	2024	2025
Rémunération des membres du Comité l'Exécutif ⁽¹⁾	903	1 091	1 123	1 092	1 066
Rémunération des (co-)CEO ⁽²⁾	210	208	213	327	453
Rémunération des directeurs	110	110	110	112	118
Bénéfice net	(11 579)	(11 906)	(15 380)	(6 342)	(6 279)
Rémunération moyenne des salariés ⁽³⁾	108	127	108	102	110

(1) Depuis 2025, nouveau CLO.

(2) De la fin juillet 2024 au 19 novembre 2025, l'entreprise a eu deux co-CEO.

(3) Y compris les consultants avec un contrat de service.

3.8. Warrants et autres titres convertibles en actions

Titres convertibles en actions

Lors du recrutement de nouveaux membres du Comité exécutif, le Conseil d'administration peut décider de

procéder à une attribution unique supplémentaire de primes en actions si le Conseil d'administration estime que cela est nécessaire pour attirer une personne spécifique hautement qualifiée.

Le Conseil d'administration peut décider d'octroyer aux membres du Comité exécutif de nouvelles

primes (annuelles) en actions, sous forme de bons de souscription. Les primes en actions seront toujours soumises à un plan d'acquisition pluriannuel. Par conséquent, la valeur globale pour les membres du Comité exécutif sera directement liée à la valeur créée pour les actionnaires de la Société au cours de la période d'acquisition. L'acquisition des droits est subordonnée à la poursuite de l'implication des membres du Comité exécutif dans l'entreprise.

Les membres du Comité exécutif (ainsi que d'autres collègues d'Hyloris) peuvent se voir attribuer des warrants ou d'autres instruments permettant au détenteur d'acquérir des actions par le biais de programmes qui doivent être approuvés au préalable par l'Assemblée générale des actionnaires.

L'article 7:91, premier alinéa, du CSA prévoit qu'un administrateur ne peut, dans un délai de trois ans à compter de la date d'attribution, acquérir définitivement des actions à titre de rémunération ou exercer des

options sur actions ou tout autre droit d'acquisition d'actions. Les statuts de la Société peuvent déroger à cette règle. L'article 3 des statuts d'Hyloris autorise explicitement le Conseil d'administration à déroger à cette règle lorsqu'il propose le système de rémunération variable. En tout état de cause, les warrants ESOP ne peuvent être exercés qu'à partir de la 4e année suivant l'année de l'offre. Aucune période de blocage ne s'applique aux actions acquises après l'exercice de ces warrants ESOP.

À la date du présent rapport annuel, 250 000 nouveaux droits de souscription ont été émis devant notaire, le 30 mars 2026, dont un total de 28 000 warrants ESOP (2026) ont été accordés à un membre du Comité exécutif en plus des 195 000 warrants ESOP (2025) existants qui ont été accordés aux autres membres du Comité exécutif et acceptés par eux. (voir : 7.2.2. Résumé des plans de warrants en cours).

4. Participation minimale

Aucun seuil minimum n'a été fixé pour les actions détenues par les membres du Comité exécutif, étant donné que l'enveloppe de rémunération du Comité exécutif est déjà suffisamment axée sur la création de

valeur durable à long terme et, en outre, parce que deux des cinq membres du Comité exécutif détiennent déjà un bloc important d'actions de la Société en tant que cofondateurs de la Société.

5. Récupération

Aucun droit de récupération spécifique n'a été prévu au profit de la Société en ce qui concerne la rémunération variable accordée aux membres du management exécutif, permettant à la Société de réclamer partiellement ou totalement toute rémunération variable en espèces versée aux membres du management exécutif, sur la base d'informations incorrectes concernant la réalisation des objectifs de performance sur lesquels la rémunération variable est basée, ou concernant les circonstances dont dépend la rémunération variable, ou si ces informations incorrectes étaient également dues à une fraude de la part du

bénéficiaire.

La Société estime disposer de droits contractuels et de droits relevant du droit commun suffisants pour lui permettre de réclamer le remboursement de ces montants. Quoi qu'il en soit, au cours des quatre dernières années, depuis son introduction en bourse sur Euronext Bruxelles, aucune circonstance n'aurait pu donner lieu à une récupération totale ou partielle de la rémunération variable d'un quelconque membre du Comité exécutif, si de telles clauses de récupération avaient été prévues.

6. Régime de retraite

Hyloris n'a pas de régime de pension complémentaire pour les administrateurs non exécutifs ou les membres du Comité exécutif.

7. Rémunération

7.1. Rémunération des administrateurs non exécutifs

La rémunération des administrateurs non exécutifs pour 2025 a été approuvée par l'Assemblée générale des actionnaires de la Société qui s'est tenue le 11 juin 2024. Elle consiste en une rémunération annuelle fixe de 17 500 euros pour les administrateurs non exécutifs et de 5 000 euros pour les membres des différents comités.

Les administrateurs exécutifs ne reçoivent aucune rémunération spécifique en contrepartie de leur appartenance au conseil d'administration.

Pour la rémunération des administrateurs non exécutifs en 2025, la rémunération totale s'est élevée à 118 000 €. Le tableau ci-dessous donne un aperçu de la rémunération des administrateurs non exécutifs.¹

Name	Rémunération (en €)
M. Stefan Yee	27 500
M. Leon Van Rompay	17 500
M. Marc Foidart	11 458
Mme Mélanie Mesdagt	10 208
Mme Revital Rattenbach	25 417
M. Vincent Van Dessel	25 417

Le tableau ci-dessous donne un aperçu des positions significatives des warrants détenus directement ou indirectement par les membres non exécutifs du Conseil d'administration au 31 décembre 2025.

Name	Warrants	
	Nombre	%
M. Stefan Yee	60 000	8,5 %
M. Leon Van Rompay	0	0,0 %
Mme Mélanie Mesdagt	0	0,0 %
Mme Revital Rattenbach	0	0,0 %
M. Vincent Van Dessel	0	0,0 %

Les membres non exécutifs du Conseil d'administration ne détiennent aucune action de la Société.

3,7.2. Rémunération des administrateurs exécutifs et des membres du Comité exécutif

La rémunération des membres de la direction exécutive se compose d'une rémunération fixe en espèces et d'une

prime variable en espèces. Une prime unique en actions a été accordée à certains membres du management exécutif au moment de leur embauche et peut être accordée à l'avenir sur proposition du Comité des rémunérations et des nominations et avec l'approbation du Conseil d'administration.

En 2025, les rémunérations et indemnités suivantes ont été versées ou comptabilisées pour les co-CEO (à savoir M. Stijn Van Rompay et M. Thomas Jacobsen – ce dernier ayant occupé le poste de co-CEO jusqu'au 19 novembre 2025; un calcul au prorata a été appliqué) ainsi qu'aux autres membres de la direction générale d'Hyloris (y compris le directeur juridique à compter de leur date de nomination) :

(en €)	Co-CEO's ¹	Autres membres du Management Exécutif
Salaire de base annuel	384 257	682 150
Rémunération variable à court terme	69 022	47 462
Régime de pension complémentaire	n.a.	n.a.
Location de voiture / Indemnité de transport	n.a.	n.a.
Plan médical	n.a.	n.a.
Total	453 279	729 612

(1) De la fin juillet 2024 au 19 novembre 2025, l'entreprise comptait deux co-CEO; le prorata pour Thomas Jacobsen a été appliqué. Une prime exceptionnelle unique de 50 000 euros a également été versée à M. Thomas Jacobsen début 2026 en reconnaissance de ses services exceptionnels.

Le rapport 2025 entre la rémunération la plus élevée des membres du Comité exécutif et la rémunération la plus basse (en équivalent temps plein) des employés d'Hyloris s'élevait à 7 pour 1.

Le ratio est calculé sur la base de la rémunération ETP la plus basse au 31 décembre 2025, à l'exclusion des stagiaires. La rémunération qui a été prise en compte dans cet exercice comprend le salaire de base annuel, la prime annuelle en espèces et (le cas échéant) la prime exceptionnelle. La prime annuelle en espèces est incluse dans l'année sur laquelle la performance est basée et non dans l'année au cours de laquelle elle est versée. Les options sur actions (warrants) sont exclues des calculs.

Pour un aperçu des positions significatives des warrants détenus directement ou indirectement par les membres du Comité exécutif au 31 décembre 2025 : voir 2.2.

¹ Lors de l'Assemblée générale des actionnaires de juin 2025, M. Van Dessel et Mme Rattenbach ont été reconduits dans leurs fonctions par l'intermédiaire de leur société de gestion et Mme Melanie Mesdagt a été nommée par l'intermédiaire de sa société de gestion par la même Assemblée générale.

8. Évaluations

8.1. Conseil d'administration et comités du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration est chargé d'évaluer périodiquement sa propre efficacité afin d'assurer une amélioration continue de la gouvernance de l'entreprise. La contribution de chaque administrateur est évaluée périodiquement. Le président du Conseil d'administration et son rôle au sein du Conseil sont également évalués avec soin. En outre, le Conseil d'administration évaluera le fonctionnement des comités au moins tous les deux ou trois ans. Pour cette évaluation, les résultats de l'évaluation individuelle des administrateurs sont pris en considération.

Les administrateurs non exécutifs évaluent en permanence (et formellement une fois par an) leur interaction avec les administrateurs exécutifs et le Comité exécutif, et réfléchissent à la manière de rationaliser les interactions entre les administrateurs non exécutifs et l'exécutif.

Le Conseil d'administration peut demander au Comité des rémunérations, le cas échéant et si nécessaire, en consultation avec des experts externes, de lui soumettre un rapport commentant les forces et les faiblesses et de faire des propositions pour nommer de nouveaux administrateurs ou pour ne pas réélire des administrateurs. Un administrateur qui n'a pas assisté à 50 % des réunions du Conseil d'administration ne sera pas réélu à l'occasion du renouvellement de son mandat.

L'évaluation du fonctionnement du Conseil d'administration en termes de portée, de composition, de fonctionnement et de celui de ses comités, ainsi que de son interaction avec le Comité exécutif, a eu lieu le 23 avril 2025 sous la direction du président du Conseil d'administration. Cette évaluation a donné lieu à une appréciation positive et à quelques recommandations visant à améliorer les performances du Conseil d'administration, du Comité exécutif et de l'interaction entre le Conseil d'administration et le Comité exécutif.

8.2. Comité exécutif

Les (co-)CEO et le Comité des rémunérations et des nominations évaluent formellement chaque année le fonctionnement et les performances du Comité exécutif. L'évaluation du Comité exécutif a lieu dans le cadre de la détermination de la rémunération variable des membres du Comité exécutif.

Le système de notation des performances d'Hyloris pour la réalisation des objectifs personnels de chaque membre du Comité exécutif est basé sur un processus formel d'évaluation des ressources humaines avec

une notation (de 1 à 6, une note de 6 reflétant une performance de 100 %).

La note de performance pour la réalisation des objectifs personnels est basée sur la moyenne des objectifs personnels atteints par les autres membres du Comité exécutif. Pour les co-CEO, l'évaluation de la réalisation de leurs objectifs personnels est basée sur la moyenne des objectifs personnels atteints par les autres membres du Comité exécutif. La réalisation des objectifs de l'entreprise (applicables à chaque personne éligible de la Société et de son Comité exécutif) est évaluée par le président du Conseil d'administration. Conformément aux principes de gouvernance d'entreprise applicables, le Comité des rémunérations et des nominations évalue les performances et les contributions des co-CEO et des autres membres du Comité exécutif pour les objectifs personnels et les objectifs d'entreprise. Enfin, après validation par le Comité des rémunérations et des nominations, l'évaluation des performances est soumise à l'approbation du Conseil d'administration. Pour l'évaluation des performances au cours de l'année civile 2025, le Comité des rémunérations et des nominations a fait son évaluation et sa recommandation le 18 mars 2025.

Le Conseil d'administration a pris note de l'évaluation positive du Comité des rémunérations et des nominations et a déterminé que les objectifs de l'entreprise pour 2025, qui visaient à soutenir la performance à long terme de l'entreprise, avaient été atteints à un taux de 60 %. La rémunération variable pour 2025 a également pris en compte les contributions des membres du Comité exécutif à ces réalisations et leurs objectifs individuels qui ont été évalués à une moyenne de 83,17 %. Le Conseil d'administration a approuvé les recommandations du Comité des rémunérations et des nominations le 18 mars 2025.