

Remuneration Policy 2026 - 2029



1.1. Généralités

1.1.1. Introduction

La Politique de Rémunération de Hyloris Pharmaceuticals SA (la « **Politique de Rémunération** ») a été établie conformément au Code des sociétés et des associations (le « **CSA** ») et aux recommandations du Code belge de gouvernance d'entreprise (« **Code 2020** »).

Le Conseil d'Administration a adopté cette Politique de Rémunération le 29 avril 2026, sur proposition du Comité de Rémunération et de Nomination. Sous réserve de l'approbation par l'Assemblée Générale des Actionnaires du 9 juin 2026, cette Politique de Rémunération est applicable à partir du 1^{er} janvier 2026 jusqu'à la fin de 2029 sauf si elle est modifiée avant. Cette Politique de Rémunération remplace celle qui a été approuvée par l'Assemblée Générale des Actionnaires le 11 juin 2024.

La Politique de Rémunération définit les principes de rémunération et s'applique à tous les administrateurs non exécutifs, aux administrateurs exécutifs et aux autres membres de l'Executive Committee. Les administrateurs exécutifs font partie de l'Executive Committee. Au moment de l'approbation par le Conseil d'Administration, Hyloris ne comptait aucune autre personne chargée de la gestion quotidienne au sens de l'article 7:121 du CSA ni occupant des fonctions de direction au sens de la définition de ce terme figurant à l'article 3:6, §3, deuxième alinéa du CSA.

La Société leur versera une rémunération conformément à la Politique de Rémunération d'Hyloris (approuvée). Si l'Assemblée Générale des Actionnaires n'approuve pas la Politique de Rémunération, la Société continuera à verser une rémunération conformément à la précédente Politique de Rémunération (approuvée) et le Conseil d'Administration soumettra une politique révisée pour approbation lors de la prochaine Assemblée Générale des Actionnaires.

Le Conseil d'Administration soumettra en tout état de cause une Politique de Rémunération (révisée), adoptée sur proposition du Comité de rémunération et de nomination, à l'Assemblée Générale des Actionnaires en cas de modification substantielle de la politique et, dans tous les cas, au moins tous les quatre ans.

1.1.2. Objectif de la Politique de Rémunération d'Hyloris

Notre Politique de Rémunération récompense les contributions à la réalisation des objectifs de la Société et à la création de valeur pour les parties prenantes. Hyloris souhaite être un acteur compétitif sur le marché en se comparant à des groupes de référence appropriés et en encourageant et récompensant la performance au plus haut niveau possible. L'objectif de la Politique de Rémunération de Hyloris est d'attirer, de motiver et de fidéliser des personnes issues de la diversité, qualifiées et expertes dont Hyloris a besoin pour atteindre ses objectifs d'entreprise, stratégiques et opérationnels. Nous visons à offrir des packages de rémunération compétitifs, alignés sur les pratiques du marché dans les principaux marchés où nous sommes en concurrence pour attirer les talents. La Politique de Rémunération vise également à garantir la cohérence entre la rémunération des dirigeants et celle de l'ensemble du personnel, tout en gérant les risques et en exerçant un contrôle des charges salariales d'Hyloris de manière saine et efficace.

Lors de la détermination de la politique de rémunération des administrateurs et des membres de l'Executive Committee, le Comité de Rémunération et de Nomination a tenu compte de la rémunération et des conditions d'emploi des employés d'Hyloris. Le Comité a examiné le cadre global de rémunération de la Société applicable au personnel, y compris les structures de salaire fixe, les avantages et les principes de rémunération variable. La politique vise à assurer une cohérence interne à tous les niveaux de l'organisation, afin que la philosophie de rémunération et les principes de rémunération à la performance applicables à la direction soient cohérents avec ceux appliqués à l'ensemble du personnel. Le ratio entre la rémunération la plus élevée de la direction et la rémunération moyenne des employés a été pris en considération dans cette évaluation.

Le Conseil d'Administration demande au Comité de Rémunération et de Nomination d'évaluer l'ensemble des packages de rémunération des administrateurs exécutifs, des administrateurs non exécutifs, de tout autre membre de l'Executive Committee et des employés d'Hyloris. Le Comité de Rémunération et de Nomination consulte le Conseil d'Administration et collabore avec lui sur cette question. Le Comité de Rémunération et de Nomination prend en considération toutes les informations relatives à la rémunération de son personnel, ainsi que ses connaissances et les données issues de ses recherches sur le marché de l'emploi concerné, afin de s'assurer que tous les employés d'Hyloris sont rémunérés de manière conforme au marché et suffisante pour les motiver et les fidéliser.

La Politique de Rémunération d'Hyloris évoluera et sera mise à jour de temps à autre afin de s'aligner sur le développement de la société dans un environnement concurrentiel afin que son contenu soit conforme aux pratiques du marché.

1.1.3. Refléter notre mission et nos valeurs

Notre Politique de Rémunération vise à 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'une harmonisation optimale entre les intérêts de notre équipe de direction et ceux de nos parties prenantes est un gage de notre réussite à long terme.

Notre mission consiste à apporter *une valeur ajoutée en réinventant des médicaments existants afin de répondre aux besoins non satisfaits des patients à travers le monde*. Pour mener à bien cette mission, nous devons réussir dans toute une série d'activités exigeantes, au sein d'un environnement extrêmement concurrentiel. Cela inclut la découverte, la recherche et le développement de produits pharmaceutiques candidats hautement innovants, l'établissement et le maintien de collaborations fructueuses avec des experts clés du secteur à travers le monde, la gestion rigoureuse de nos ressources limitées afin de mener nos produits jusqu'à l'autorisation réglementaire, et enfin la commercialisation réussie de nos produits en mettant nos thérapies innovantes à la disposition des patients qui en ont besoin.

Nous sommes convaincus que notre réussite à long terme dépend de notre capacité à attirer et à fidéliser des personnes au talent exceptionnel, déterminées à atteindre nos objectifs commerciaux tout en promouvant et en défendant notre identité et nos valeurs fondamentales. Nos valeurs fondamentales et nos compétences en matière de leadership sont les suivantes :

Valeurs fondamentales :

- **Esprit d'entreprise** : Prise d'initiative - Résolution de problèmes - Courage - Initiative
- **Excellence professionnelle** : Connaissances et compétences fonctionnelles - Communication - Capacité à prendre des décisions - Planification et organisation
- **Passion et dynamisme** : Esprit d'équipe et orientation vers le travail d'équipe - Collaboration - Ambition - Énergie
- **Intégrité** : Service aux autres - Établissement de la confiance – Responsabilité

Compétences en leadership :

- Accompagner/développer les autres
- Responsabiliser/déléguer
- Conduire le changement
- Orientation stratégique

Cette politique devrait nous permettre de :

- attirer, fidéliser et motiver les meilleurs talents en proposant des rémunérations compétitives sur le marché, adaptées stratégiquement aux régions dans lesquelles nous opérons.
- privilégier la création de valeur à long terme plutôt que le succès à court terme grâce à une combinaison de participation au capital de notre entreprise sous forme de warrants ESOP et d'un système de rémunération variable à court et à long terme.
- offrir des composantes de rémunération variable aux membres de l'Executive Committee en fonction de la réalisation d'objectifs à court terme ambitieux, spécialement conçus pour soutenir nos objectifs commerciaux à long terme et nos valeurs fondamentales.

Lors de la détermination des packages de rémunération proposés à notre équipe, nous nous efforçons de garantir que ceux-ci soient compétitifs et conformes aux pratiques du marché. Nous nous engageons à faire preuve de transparence quant à nos pratiques de rémunération et nous nous efforçons d'entretenir un dialogue constructif avec nos parties prenantes afin de nous aider à améliorer continuellement la qualité de notre reporting.

Toute décision relative au niveau de rémunération des membres de l'Executive Committee doit être fondée sur une recommandation de notre Comité de Rémunération et de Nomination. Le Comité de Rémunération et de Nomination doit justifier pourquoi ses recommandations sont compétitives, raisonnables et équitables, en se fondant sur les talents et l'expertise uniques de la personne concernée et sur la valeur qu'elle apporte à la Société.

1.1.4. Dérogation à la Politique de Rémunération

La Société ne versera les rémunérations que conformément à la Politique de Rémunération (approuvée).

Toutefois, dans des circonstances exceptionnelles, le Conseil d'Administration peut décider de s'écarter temporairement de la présente Politique de Rémunération, si cet écart est jugé nécessaire pour servir les intérêts à long terme et la pérennité de la Société dans son ensemble ou pour préserver la viabilité de la Société. Si le Conseil d'Administration a l'intention d'accorder une rémunération s'écartant de la présente Politique de Rémunération, les exigences procédurales suivantes s'appliquent :

- (i) la rémunération proposée à toute personne doit être fondée sur la valeur que cette personne apporte à la Société, compétitive sur les marchés concernés où nous sommes en concurrence pour attirer les talents et, pour les cadres dirigeants, inclure une composante variable significative liée à des objectifs de performance spécifiques alignés sur la stratégie de notre Société,
- (ii) le Comité de Rémunération et de Nomination sera consulté sur la dérogation proposée, et

- (iii) nous signalerons à nos actionnaires tout écart par rapport à cette politique dans notre rapport annuel de rémunération étant entendu que ce rapport comprendra un aperçu des principaux motifs justifiant cet écart ainsi que la durée prévue de celui-ci et que nos actionnaires seront invités à se prononcer par un vote consultatif sur nos pratiques en matière de rémunération pour l'année concernée.

1.1.5. Changement par rapport à la Politique de Rémunération actuelle

La politique de rémunération 2026 est fondée sur les principes de la politique de rémunération initiale de 2021, telle que révisée en 2024. La politique de rémunération 2026 constitue une version affinée et actualisée de la politique précédente, plutôt qu'une refonte fondamentale.

Les modifications clés sont les suivantes :

- introduction de plusieurs dispositions et clarifications supplémentaires visant à renforcer le cadre de gouvernance relatif à la rémunération (par exemple, références explicites aux dispositions pertinentes du CSA, description plus précise du processus décisionnel et des rôles respectifs des organes compétents, nouveaux ajouts relatifs aux conflits d'intérêts et à la rémunération au prorata) ;
- reflet de la composition actuelle de l'Executive Committee intégrant les changements intervenus depuis l'adoption de la politique précédente ;
- mise en œuvre effective d'une rémunération variable à long terme ;
- augmentation de la rémunération du Président du Conseil d'administration, dont la rémunération augmente de 17.500 EUR à 22.500 EUR à compter de l'Assemblée Générale du 9 juin 2026 ;
- suppression du montant cible de la rémunération variable à court terme pour les membres de l'Executive Committee (précédemment fixée à 17% de la rémunération fixe annuelle totale).

1.2. Politique de Rémunération pour les administrateurs non exécutifs

L'Assemblée Générale des Actionnaires fixe la rémunération des administrateurs non exécutifs sur proposition du Conseil d'Administration. Le Conseil d'Administration adopte sa proposition sur proposition du Comité de Rémunération et de Nomination. L'Assemblée Générale des Actionnaires est seule compétente pour la rémunération des administrateurs non exécutifs. Cette compétence exclusive garantit l'absence de conflits d'intérêts dans ce domaine.

La rémunération des administrateurs non exécutifs sera ajustée si nécessaire, sur la base d'exercices comparatifs réguliers, afin de garantir que nous continuons à offrir une rémunération équitable et compétitive permettant d'attirer, de fidéliser et de motiver les administrateurs non exécutifs. Les jetons versés pour la participation aux comités spéciaux du Conseil d'Administration constituent une compensation pour le temps considérable et les responsabilités supplémentaires liés à l'exercice de ces fonctions, qui s'ajoutent à celles généralement requises pour siéger en tant qu'administrateur non exécutif au sein de notre Conseil d'Administration. Un administrateur non exécutif occupant plusieurs postes au sein de comités recevra une rémunération supplémentaire appropriée pour chacun de ces postes, tels que ceux au sein du Comité de Rémunération et de Nomination et du Comité d'Audit.

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 du CSA – doivent être rémunérés de manière égale, comme indiqué ci-après.

Les administrateurs non exécutifs perçoivent une rémunération fixe annuelle, à laquelle s'ajoute une rémunération fixe annuelle en tant que membre d'un comité du Conseil d'Administration (tel que le Comité de Rémunération et de Nomination, le Comité d'Audit ou le Comité de Sélection des Produits).

Il est précisé que si un administrateur-personne physique ou un représentant permanent d'un administrateur-personne morale est nommé directement ou indirectement (par exemple en tant que représentant permanent d'une autre personne morale) en qualité de membre de l'Executive Committee ou de personne déléguée à la gestion journalière, l'administrateur ne recevra aucune rémunération pour son mandat de membre du conseil d'administration. Seul le mandat de membre de l'Executive Committee ou de personne déléguée à la gestion journalière sera rémunéré, conformément à la section 1.3 ci-dessous.

Le Conseil d'Administration, sur proposition du Comité de Rémunération et de Nomination, propose à l'Assemblée Générale des Actionnaires du 9 juin 2026 d'approuver la Politique de Rémunération des administrateurs non exécutifs selon la structure de rémunération suivante (en milliers d'euros) :

Président du Conseil d'Administration	Membre du Conseil d'Administration	Membre du Comité d'Audit	Membre du Comité de Rémunération et de Nomination	Membre du Comité de Sélection des Produits
---------------------------------------	------------------------------------	--------------------------	---	--

22,5 ¹	17,5	5	5	7,5 ²
-------------------	------	---	---	------------------

La fonction de vice-président ne donne lieu à aucune rémunération supplémentaire.

Les administrateurs non exécutifs ne bénéficient d'aucun avantage en nature et ne perçoivent aucune rémunération variable (c'est-à-dire une rémunération liée à la performance, telle que des bonus). Les frais (de déplacement) raisonnables engagés par les administrateurs non exécutifs dans l'exercice de leurs fonctions leur sont remboursés.

Hyloris n'attribue pas d'actions aux administrateurs non exécutifs. Elle estime 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 estime que le versement d'une partie de la rémunération sous forme d'actions ne contribuerait pas nécessairement à l'objectif du Code 2020, qui est d'amener ces administrateurs à agir dans la perspective d'un actionnaire à long terme.

Depuis son introduction en bourse en 2020, Hyloris s'est toujours concentrée sur une perspective à long terme, comme en témoigne sa décision stratégique d'élargir son portefeuille de produits candidats au cours des prochaines années.

Le Comité de Rémunération et de Nomination est néanmoins habilité à proposer l'attribution d'un certain nombre d'actions aux administrateurs non exécutifs afin de satisfaire à l'exigence du principe 7.6 du Code 2020.

L'article 7:91, 1er alinéa, du CSA établit qu'un administrateur ne peut acquérir définitivement des actions à titre de rémunération que dans les trois ans après la date de leur attribution. Les statuts de la Société peuvent déroger à cette règle. L'article 19 des statuts de Hyloris déroge explicitement à cette règle. En tout état de cause, les actions devront être conservées pendant au moins un an après le départ du membre non exécutif du Conseil d'Administration et pendant au moins trois ans après leur attribution.

L'Assemblée Générale des Actionnaires nomme les administrateurs non exécutifs, généralement pour un mandat d'une durée maximale de quatre ans. Ceux-ci exercent leur fonction sous statut d'indépendant. Le mandat d'un administrateur non exécutif peut être révoqué à tout moment (*ad nutum*), sans qu'il ait droit à une indemnité, sans justification particulière et à la majorité simple. Il n'existe aucun contrat de travail ou de service prévoyant des délais de préavis ou des indemnités entre la Société et les membres du Conseil d'Administration qui ne font pas partie de l'Executive Committee.

1.3. Politique de Rémunération des membres de

¹ À compter de l'assemblée générale des actionnaires du 9 juin 2026, la rémunération fixe annuelle du président du Conseil d'Administration s'élèvera à 22.500 EUR (soit une augmentation de 5 000 EUR par rapport au montant précédent de 17.500 EUR), calculée *pro rata temporis*.

² Ne faisant pas partie de la Politique de Rémunération et à titre purement informatif : un expert *ad hoc* ajouté à ce comité recevra une rémunération de 1.250 EUR par participation.

l'Executive Committee

1.3.1. Introduction

Le Conseil d'Administration fixe la rémunération des membres de l'Executive Committee sur proposition du Comité de Rémunération et de Nomination. Les administrateurs exécutifs ne participent pas aux délibérations et au vote au sein du Conseil d'Administration concernant leur propre rémunération. Les administrateurs exécutifs ne participent pas non plus aux discussions au sein du Comité de Rémunération et de Nomination relatives à leur propre rémunération. Il est également fait référence aux règles en matière de conflits d'intérêts énoncées à l'article 7:96 du CSA.

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

Le système de rémunération applicable au Chief Executive Officer (CEO) et aux autres membres de l'Executive Committee est conçu pour concilier les performances opérationnelles à court terme et l'objectif à long terme de création de valeur durable tout en tenant compte des intérêts de l'ensemble des parties prenantes.

Le régime de rémunération des membres de l'Executive Committee comprend une partie fixe (à savoir une rémunération annuelle de base en espèces) et une partie variable qui se compose d'une rémunération variable à court terme (bonus en espèces) et d'une rémunération variable à long terme qui s'apparente à une prime de fidélisation subordonnée à l'atteinte de certains niveaux d'EBITDA par la Société. En ce qui concerne les éléments de rémunération à long terme, les membres de l'Executive Committee³ peuvent recevoir des warrants ESOP (voy. la section « Warrants et autres titres convertibles en actions »). Dans la mesure où cela s'applique, les membres de l'Executive Committee travaillant moins de 5 jours ouvrables par semaine bénéficieront du régime de rémunération au prorata du nombre de demi-journées par semaine, comme spécifié dans leur contrat de service respectif.

L'article 7:91, 2^{ème} alinéa, du CSA dispose : « Sauf disposition statutaire contraire ou approbation expresse par l'assemblée générale, au moins un quart de la rémunération variable d'un administrateur exécutif dans une société cotée doit être basé sur des critères de prestation prédéterminés et objectivement mesurables sur une durée d'au moins deux ans, et un autre quart doit au moins être basé sur des critères prédéterminés et objectivement mesurables sur une durée d'au moins trois ans »⁴. Les statuts d'une société peuvent déroger à l'article 7:91, 2^{ème} alinéa, du CSA, ce qu'a fait Hyloris. Par conséquent, les règles relatives à la rémunération variable énoncées à l'article 7:91 du CSA ne s'appliquent pas.

³ Seul le président du Conseil d'Administration, Stefan Yee, détient 100 000 bons de souscription, qui ont été attribués avant la date de l'introduction en bourse – la Société ne considère pas ces bons de souscription comme une rémunération variable.

⁴ L'article 7:91, 3^{ème} alinéa, précise 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.

En outre, notre Conseil d'Administration peut décider d'ajuster à la hausse ou à la baisse le montant total de la rémunération variable à verser si celle-ci n'était pas, sans cet ajustement, équitable ou raisonnable. Cela signifie également que notre Conseil d'Administration peut décider d'octroyer une partie de la rémunération variable même si l'objectif de performance correspondant n'a pas été (entièrement) atteint s'il estime, par exemple, que des circonstances externes imprévues ont empêché la réalisation (complète) des objectifs.

En cas de dépassement significatif des objectifs, le Conseil d'Administration peut décider d'octroyer une rémunération variable plus élevée afin de refléter de manière équitable la contribution de la personne à la Société.

1.3.2. Rémunération fixe

La rémunération annuelle fixe consiste en une rémunération versée en espèces. Le montant de cette rémunération est déterminé par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité de Rémunération et de Nomination. La rémunération est versée mensuellement. Certains membres de l'Executive Committee reçoivent une indemnisation pour les frais engagés dans l'exercice de leurs fonctions. Hyloris procédera régulièrement à des analyses comparatives externes des salaires afin de s'assurer que la rémunération des membres de l'Executive Committee est conforme aux pratiques du marché et suffisamment équitable et raisonnable pour attirer, retenir et motiver les personnes présentant le profil le plus approprié.

1.3.3. Rémunération variable à court terme

Des primes variables en espèces à court terme sont accordées en cas d'atteinte d'objectifs de performance spécifiques prédéfinis. Au début de chaque année, le Conseil d'Administration définit les **priorités clés de la Société et fixe des objectifs de performance spécifiques et ambitieux** en accord avec ces priorités. Le Conseil d'Administration détermine également la pondération relative de chaque objectif ainsi que les indicateurs utilisés pour mesurer leur réalisation.

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

1. L'octroi permet de lier une certaine partie de la rémunération à la performance individuelle et à la performance d'Hyloris au cours de l'année civile écoulée. Il permet également d'aligner de manière optimale les intérêts de l'individu sur ceux d'Hyloris, des actionnaires et des autres parties prenantes.
2. L'octroi est motivé par les mérites de la personne et repose sur le système d'évaluation des performances d'Hyloris, c'est-à-dire la réalisation des objectifs individuels (objectifs personnels) et la performance globale d'Hyloris (objectifs d'entreprise) au cours de l'année civile écoulée.
3. Les objectifs d'entreprise comprennent des facteurs liés aux progrès réalisés dans les activités de recherche (OPS), le développement commercial (BD) et les finances d'Hyloris. Les objectifs d'entreprise sont axés sur la croissance de l'entreprise et la

création de valeur pour tous les actionnaires.

4. Pour les membres de l'Executive Committee (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 deuxième composante représente 40% de la rémunération variable à court terme et est déterminée en fonction des objectifs d'entreprise atteints par Hyloris ;
5. 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 de l'Executive Committee.
 - la deuxième composante représente 75% de la rémunération variable à court terme et est déterminée en fonction des objectifs d'entreprise atteints par Hyloris ;
6. Les objectifs d'entreprise et les objectifs personnels sont fixés chaque année. Le Conseil d'Administration fixe les objectifs d'entreprise pour tous les membres de l'Executive Committee et examine les recommandations formulées par le Comité de Rémunération et de Nomination. Les objectifs personnels du CEO sont fixés par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité de Rémunération et de Nomination, laquelle est formulée sur la base de la proposition du président. Les objectifs personnels des autres membres de l'Executive Committee sont fixés par le Conseil d'Administration sur recommandation du Comité de Rémunération et de Nomination, en tenant compte de la proposition du CEO concernant la rémunération individuelle des dirigeants.

Le montant total de la rémunération variable à court terme à l'objectif d'un membre de l'Executive Committee (c'est-à-dire la somme des première et deuxième composantes décrites ci-dessus) peut dépasser 25% (avec un plafond de 50%) de la rémunération annuelle fixe totale d'un membre de l'Executive Committee.

7. La rémunération variable à court terme liée aux objectifs personnels et d'entreprise n'est versée que lorsque ces objectifs sont effectivement atteints en tout ou en partie. Le degré de réalisation des objectifs personnels du CEO est évalué par le Comité de Rémunération et de Nomination lorsque les résultats financiers annuels sont validés par le Comité d'Audit et publiés. Cette évaluation fait l'objet d'une délibération et d'une décision finale du Conseil d'Administration. Le degré de réalisation des objectifs personnels des autres membres de l'Executive Committee est évalué par le CEO au même moment, puis délibéré par le Comité de Rémunération et de Nomination et finalement décidé par le Conseil d'Administration. L'évaluation repose sur une

moyenne pondérée du taux de réalisation des objectifs personnels.

8. La rémunération variable à court terme est versée, le cas échéant, après approbation par le Conseil d'Administration. En règle générale, au cours du premier trimestre de l'année civile suivant l'exercice pour lequel les objectifs ont été fixés, le Conseil d'Administration détermine dans quelle mesure ces objectifs ont été atteints. Le versement de la prime variable en espèces intervient généralement également au cours du premier trimestre de l'année civile suivant l'exercice pour lequel les objectifs ont été fixés.

Les Objectifs d'Entreprise 2026 pour la rémunération variable à court terme définis par le Conseil d'Administration et utilisés comme lignes directrices pour définir les Objectifs Personnels de l'ensemble de l'équipe Hyloris sont les suivants :

- Opérations/R&D : 35%
- Développement commercial : 30%
- Finances : 20%
- Entreprise : 15%

1.3.4. Rémunération variable à long terme

Une rémunération variable à long terme est basée sur la **réalisation par la Société de certains résultats financiers prédéfinis fondés sur la trésorerie**. Pour chaque membre de l'Executive Committee, un montant fixe sera versé dès qu'une tranche de 20 millions d'euros d'EBITDA (calculé sur une base récurrente) sera atteinte pour la première fois par la Société et ce jusqu'à 80 millions d'euros soit 4 tranches de 20 millions d'euros d'EBITDA. Le montant total, si cette rémunération à long terme est versée à tous les membres de l'Executive Committee et à l'ensemble de l'équipe, dépend du niveau d'EBITDA, le budget total pour tous les collaborateurs de Hyloris étant annuellement plafonné à 5% de l'EBITDA de cette année-là.

Le montant total de la rémunération variable à court terme d'un membre de l'Executive Committee (c'est-à-dire la somme des première et deuxième composantes décrites ci-dessus), ajouté à la rémunération variable à long terme, peut dépasser 25% (jusqu'à 150% au maximum) de la rémunération annuelle fixe totale de ce membre de l'Executive Committee.

En outre, une politique d'incitation à long terme similaire est mise en place pour l'ensemble du personnel de Hyloris avec des montants différents selon la catégorie de classification. Les détails figurent dans la politique LTI.

1.3.5. Avantages en nature

Les membres de l'Executive Committee ne bénéficient d'aucun avantage en nature.

1.3.6. Durée du contrat et indemnités de départ

Tous les membres de l'Executive Committee fournissent leurs services dans le cadre d'un contrat de prestation de services régi par le droit belge conclu avec Hyloris. Les conditions, délais de préavis et indemnités de départ sont décrits ci-dessous.

Nous veillerons à éviter toute « rémunération en cas d'échec » et ne verserons donc aucune indemnité de départ en cas de faute grave ou de négligence de la part d'un membre de l'Executive Committee faisant l'objet d'un licenciement. Nous ne verserons pas non plus d'indemnité de départ si le contrat est résilié à l'initiative du membre de l'Executive Committee, sauf en cas de faute grave ou de négligence de la part de la Société.

M. Stijn Van Rompay (CEO)

Le contrat de prestation de services actuel avec M. Stijn Van Rompay a été conclu entre la société de gestion de M. Van Rompay, SVR Management SRL, constituée en Belgique, et la Société, avec effet au 1er 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 SRL moyennant un préavis de trois mois ou le paiement d'une indemnité équivalente à la rémunération fixe de cette période de trois mois. Le contrat prévoit également des motifs de résiliation immédiate en cas de manquement de l'une des parties (par exemple, manquement grave au contrat, faillite, insolvabilité, non-exécution des services de conseil pendant 25 jours consécutifs, etc.).

En cas de résiliation, le contrat prévoit une période de non-concurrence (sous réserve de certaines exceptions) de 18 mois à compter de la résiliation, moyennant le versement de 100% des honoraires fixes pour cette période de 18 mois. Toutefois, SVR Management SRL n'aura pas droit à ce paiement si elle résilie le contrat de sa propre initiative ou si la Société résilie le contrat de services pour cause de rupture de contrat imputable à SVR Management SRL.

M. Thomas Jacobsen (CBDO)

Le contrat de prestation de services actuel avec M. Thomas Jacobsen a été conclu entre la société de gestion de M. Thomas Jacobsen, Jacobsen Management SRL, constituée en Belgique, et la Société, avec effet au 1er 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 SRL moyennant un préavis de trois mois ou le paiement d'une indemnité équivalente à la rémunération fixe de cette période de trois mois. Le contrat prévoit également des motifs de résiliation immédiate en cas de manquement de l'une des parties (par exemple, manquement grave au contrat, faillite, insolvabilité, non-exécution des services de conseil pendant 25 jours consécutifs, etc.).

En cas de résiliation, le contrat prévoit une période de non-concurrence de 18 mois à compter de la résiliation, moyennant le versement de 100% des honoraires fixes sur cette période de 18 mois. Toutefois, Jacobsen Management 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 pour manquement au contrat

imputable à Jacobsen Management SRL.

M. Christophe Maréchal (CFO)

Le contrat de prestation 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 de cette période de trois mois. Le contrat prévoit également des motifs de résiliation immédiate en cas de manquement de l'une des parties (par exemple, manquement grave au contrat, faillite, insolvabilité, non-exécution des services de conseil pendant 25 jours consécutifs, etc.).

En cas de résiliation, le contrat prévoit une période de non-concurrence de 12 mois après la résiliation, moyennant le 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 sa propre initiative ou si la Société résilie le contrat de services pour manquement au contrat imputable à CMM&C SRL.

M. Dietmar Aichhorn (COO)

Le contrat de prestation de services actuel conclu avec M. Dietmar Aichhorn a pris effet le 1er octobre 2020, pour une durée indéterminée. À compter de décembre 2023, le contrat de services a été transféré à la société de gestion de M. Aichhorn, DDA Management GmbH. Durant les trois premières années, ce contrat peut être résilié par la Société et DDA Management GmbH moyennant un préavis de trois mois ou le versement d'une indemnité équivalente à la rémunération fixe d'une période de trois mois. Au-delà de trois ans, il peut être résilié par la Société et DDA Management GmbH moyennant un préavis de six mois ou le paiement d'une indemnité équivalente à la rémunération fixe de cette période de six mois. Le contrat prévoit également des motifs de résiliation immédiate en cas de manquement de l'une des parties (par exemple, manquement grave au contrat, faillite, insolvabilité, non-exécution des prestations de conseil pendant 25 jours consécutifs, etc.).

En cas de résiliation, le contrat prévoit une période de non-concurrence de 12 mois après la résiliation, moyennant le paiement de 50% des honoraires fixes sur cette période de 12 mois. Toutefois, la Société est en droit de renoncer à cette indemnité de non-concurrence si le contrat de services est résilié à l'initiative de DDA Management GmbH. L'indemnité de non-concurrence ne sera pas due si la Société résilie le contrat pour manquement contractuel imputable à DDA Management GmbH.

Mme Ann De Jaeger (CLO)

Le contrat de prestation de services actuel conclu avec Mme Ann De Jaeger a été signé entre la société de gestion de Mme De Jaeger, Impact WITH Empathy SRL, constituée en Belgique, et la Société, avec effet au 18 août 2025, 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 SRL

moyennant un préavis de trois mois ou le paiement d'une indemnité équivalente à la rémunération fixe de cette période de trois mois. Le contrat prévoit également des motifs de résiliation immédiate en cas de manquement de l'une des parties (par exemple, manquement grave au contrat, faillite, insolvabilité, non-exécution des services de conseil pendant 25 jours consécutifs, etc.).

En cas de résiliation, le contrat prévoit une période de non-concurrence de 12 mois après la résiliation, moyennant le paiement de 50% des honoraires fixes pour cette période de 12 mois. Toutefois, Impact WITH Empathy 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 pour manquement au contrat imputable à Impact WITH Empathy SRL.

1.3.7. Warrants, autres titres convertibles en actions et Bonus Exceptionnels

Lors du recrutement de nouveaux membres de l'Executive Committee, le Conseil d'Administration peut décider d'octroyer une prime de signature unique supplémentaire sous forme d'incitations en actions s'il le juge nécessaire pour attirer une personne hautement qualifiée spécifique.

Le Conseil d'Administration peut décider d'octroyer aux membres de l'Executive Committee de nouvelles attributions (annuelles) d'incitations en actions, sous forme de warrants. Les incitations en actions seront toujours soumises à un plan d'acquisition des droits pluriannuel. En conséquence, la valeur globale pour les membres de l'Executive Committee sera directement liée à la valeur créée pour les actionnaires de la Société au cours de la période d'acquisition des droits. L'acquisition des droits est subordonnée au maintien de l'engagement des membres de l'Executive Committee au sein de la Société.

L'article 7:91, 1er alinéa, du CSA (à lire conjointement avec l'article 7:121 du CSA) établit qu'un administrateur (exécutif) ou tout autre membre de l'Executive Committee ne peut, dans les trois ans suivant la date d'attribution, acquérir définitivement des actions à titre de rémunération, ni exercer des options sur actions ou tout autre droit d'acquisition d'actions. Les statuts de la société peuvent déroger à cette règle. Les articles 19 et 21 des statuts de Hyloris autorisent explicitement le Conseil d'Administration à déroger à cette règle lors de la proposition du régime de rémunération variable. En tout état de cause, les warrants ESOP ne peuvent être exercés qu'au cours de la 4ème année suivant l'année de l'offre. Aucune période de blocage ne s'applique aux actions acquises après l'exercice de ces warrants ESOP.

Le Conseil d'administration peut, sur proposition du Comité de Rémunération et de Nomination, accorder des bonus exceptionnels aux membres de l'Executive Committee en cas d'accomplissements exceptionnels.

1.4. Détention minimale d'actions

Aucun seuil minimum n'a été fixé pour les actions que doivent détenir les membres de l'Executive Committee dès lors que le package de rémunération de l'Executive Committee est déjà

suffisamment axé sur la création de valeur durable à long terme et, de plus, parce que deux des cinq membres de l'Executive Committee détiennent déjà une part d'actions significative dans la Société en tant que cofondateurs de celle-ci.

1.5. Récupération (*clawback*)

Aucun droit de récupération (*clawback*) spécifique n'a été prévu au profit de la Société concernant la rémunération variable accordée aux membres de l'Executive Committee permettant à la Société de réclamer le remboursement partiel ou total de toute rémunération variable en espèces versée sur la base d'informations erronées concernant la réalisation des objectifs de performance sur lesquels repose la rémunération variable, les circonstances dont dépendait la rémunération variable ou dues à une fraude de la part du bénéficiaire.

La Société estime disposer de droits contractuels et du droit commun suffisants pour lui permettre de réclamer le remboursement de ces montants. En tout état de cause, depuis son introduction initiale sur Euronext Bruxelles, aucune circonstance n'a donné lieu à une récupération totale ou partielle de la rémunération variable d'un quelconque membre de l'Executive Committee, si de telles dispositions de récupération avaient été prévues.

1.6. Plan de pension

Hyloris ne dispose d'aucun régime de retraite complémentaire pour les administrateurs non exécutifs ou les membres de l'Executive Committee.