

Geachte aandeelhouders en houders van inschrijvingsrechten,

Ik wil u graag wat informatie geven over de voorstellen op de agenda van onze gewone en buitengewone algemene vergaderingen die op 28 april 2020 zullen worden gehouden.

Deze voorstellen komen mede tegemoet aan enkele eerdere discussiepunten met aandeelhouders:

- Afschaffing van warrants uit het compensatiepakket voor leden van de raad van toezicht; in plaats daarvan zullen de leden geld ontvangen om GLPG-aandelen te kopen en aan te houden gedurende een minimumperiode
- Invoering van een malusclausule in contracten van leden van de directieraad
- Invoering van een minimaal aandeelhouderschap voor leden van de directieraad
- Opzetten van een tweeledige bestuursstructuur met een duidelijke lijn tussen de raad van toezicht en de directieraad
- De raad van toezicht zal voor 62,5% uit onafhankelijke leden bestaan en voor 50% uit vrouwen

Wij hopen dat onderstaande informatie per voorstel ook relevant is voor uw deelname:

Voorstellen aan de gewone algemene vergadering die we willen benadrukken

Voorgestelde resolutie **Punt 5** – Wij leggen dit remuneratiebeleid voor aan de aandeelhouders vooraleer dit wettelijk verplicht is. Door het nieuwe Belgische Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (WVV) en de nieuwe Belgische Corporate Governance Code, stellen we verschillende wijzigingen voor die aansluiten bij verzoeken van aandeelhouders. We benadrukken de volgende wijzigingen:

*Zie de punten met betrekking tot het remuneratiebeleid hierboven.

*Het *bad leaver* beleid blijft van toepassing op de variabele verloning.

*Invoering van *Restricted Stock Units* (RSU's) als langetermijn *incentive* in het remuneratiepakket van leden van de directieraad; deze zijn bedoeld als stimulans om deelnemers aan boord te houden en aan te moedigen om bij te dragen aan de prestaties van Galapagos door hun financiële belangen af te stemmen op die van aandeelhouders.

*Het vestingsschema van RSU's legt de nadruk op de langetermijnprestaties van de onderneming, aangezien de meeste RSU-toekenningen na drie jaar of langer definitief worden.

*De vestingsperiode van toekomstige warrantplannen voor de CEO verandert van 1/36^{ste} per maand in eerdere plannen als bestuurder naar een eenmalige vesting na drie jaar.

De structuur van het remuneratiepakket van de directieraad is, naast conform met het WVV, grotendeels in overeenstemming met de vorige regeling, aangezien een gedeelte vast is en onmiddellijk wordt uitbetaald en een gedeelte variabel is op basis van de verwezenlijking van vooraf bepaalde doelstellingen, waarbij bepaalde elementen onmiddellijk worden uitgekeerd en bepaalde elementen later worden uitgekeerd op basis van objectieve criteria.

Merk op dat het Discretionary RSU Plan werd opgesteld om te zorgen voor een bepaalde benchmarkratio voor warrants ('inschrijvingsrechten' in het WVV) ten opzichte van RSU's in het reguliere remuneratiepakket. De benchmark is gebaseerd op Amerikaanse biotechbedrijven van vergelijkbare omvang en bevat aanzienlijk meer warrants dan RSU's. Bijgevolg zal het aantal aan het management toe te kennen warrants dalen en met de bijkomende RSU's onder het Discretionary RSU Plan zal het percentage RSU's overeenstemmen met de ratio die door de Amerikaanse biotechbedrijven in de benchmark wordt aangehouden.

Hoewel de bekendmaking van gedetailleerde prestatiecriteria niet gebruikelijk is voor Europese bedrijven, hebben we de criteria beschreven in ons jaarverslag 2019: De variabele verloning is 'merit-driven' en gebaseerd op ons prestatiebeoordelingssysteem dat individuele prestaties (inclusief uitzonderlijke prestaties) in combinatie met onze algemene prestaties aftoetst aan de jaarlijks vastgelegde individuele en bedrijfsdoelstellingen. De bedrijfsdoelstellingen en de doelstellingen van de CEO worden jaarlijks vastgelegd door de raad van bestuur op voordracht van het benoemings- en remuneratiecomité, en de doelstellingen van de andere leden van het directiecomité worden jaarlijks door de CEO vastgelegd en hangen samen met de bedrijfsdoelstellingen die door de raad zijn bepaald. Deze doelstellingen werden bewust uitdagend gemaakt om te kunnen behalen.

De bedrijfsdoelstellingen omvatten elementen van vooruitgang van onze onderzoeksactiviteiten, vooruitgang van onze klinische studies, kaspositie, bedrijfsontwikkeling en commerciële ontwikkeling; deze worden allemaal even belangrijk geacht. Het is onze ambitie om uit te groeien tot een volledig geïntegreerd biofarmaceutisch bedrijf dat zich richt op de ontwikkeling en commercialisering van nieuwe geneesmiddelen in gebieden met onbeantwoorde medische behoeften om het leven van mensen met ernstige ziekten te verbeteren. Om deze langetermijn doelstelling te bereiken, willen we ervoor zorgen dat we blijven innoveren in onze onderzoeksinspanningen terwijl we elk jaar goede vooruitgang boeken in onze klinische studies en een gezonde kaspositie behouden. Daarnaast zijn onze ontwikkelingsdoelstellingen gericht op het bevorderen van de groei van het bedrijf en het creëren van waarde voor alle aandeelhouders. Tot slot moet ons commercieel ontwikkelingsdoel ons dichter brengen bij de status van volledig geïntegreerd biofarmaceutisch bedrijf dat (mits goedkeuring door de overheid) nieuwe geneesmiddelen op de markt kan brengen. ([Hoofdstuk Corporate Governance, variabele vergoeding – algemene regels](#))

Voorgestelde resolutie **Punt 6** – Dit is een standaard verzoek op onze jaarvergadering. Hier vragen we goedkeuring van het remuneratieverslag 2019. In het verslag maken we niet alleen de details van de vergoeding van de CEO bekend, maar vooruitlopend op de verplichting om dat te doen, ook de individuele vergoeding van de overige leden van het directiecomité in 2019.

Bijzonder is dat het remuneratiecomité haar discretionaire bevoegdheid heeft gebruikt om een eenmalige speciale bonus toe te kennen met betrekking tot de Gilead-transactie in 2019, een transactie die door aandeelhouders werd/wordt gewaardeerd. Deze bijzondere bonus bedroeg in totaal 30 miljoen euro en werd verdeeld onder alle werknemers van de onderneming op het moment van ondertekening. Een deel van deze speciale bonus werd toegewezen aan het RSU Transaction Bonus Plan, dat werd gecreëerd om de directieraad verder te belonen voor hun bijdrage aan het veiligstellen van de transactie met Gilead. 50 % van de RSU's in dit plan wordt definitief verworven na twee jaar, 50 % na drie jaar.

Het RSU Retention Plan werd eveneens in samenhang met de Gilead-transactie opgesteld om ervoor te zorgen dat bepaalde werknemers een extra stimulans krijgen om aan boord te blijven en bij te dragen aan de aandeelhouderswaarde op langere termijn. Het RSU Retention Plan wordt verworven in vier jaarlijkse termijnen, in overeenstemming met het belang van de aandeelhouders.

Voorgestelde resolutie **Punt 11** – Het is ons een eer Dr. Elisabeth Svanberg voor te dragen als onafhankelijk bestuurder van Galapagos. Dr. Svanberg brengt als arts waardevolle kennis over de ontwikkeling in een laat stadium naar de raad van toezicht van Galapagos. Zij brengt ook het percentage vrouwelijke leden naar 4 op 8 of 50 % en het percentage onafhankelijke leden naar 5 op 8 of 62,5 % onder de voorgestelde nieuwe tweeledige bestuursstructuur.

Voorgestelde resolutie **Punt 12** – Het verzoek tot goedkeuring van de remuneratie van bestuurders is standaard. Wij stellen voor om de bestuurdersvergoeding te verhogen op basis van een recente benchmarkoefening. Naast een vergoeding in contanten voeren we een op aandelen gebaseerde vergoeding in ter vervanging van de vroegere praktijk om aan bestuurders warrants toe te kennen. De op aandelen gebaseerde vergoeding bestaat uit een contante betaling, onder de verplichting om deze contanten aan te wenden om aandelen van Galapagos te verwerven en aan te houden gedurende een bepaalde periode (ten minste één jaar na het vertrek van de bestuurder en ten minste drie jaar na het moment van verwerving). Dit voorstel sluit perfect aan bij de bepalingen van het WVV en de nieuwe Belgische Corporate Governance Code. Wij stellen ook voor om geen enkele vergoeding toe te kennen aan niet-uitvoerende bestuurders die een aandeelhouder vertegenwoordigen.

Voorgestelde resolutie **Punt 13** – Dit voorstel moet alleen worden uitgevoerd indien de buitengewone algemene vergadering de voorgestelde wijzigingen aan de statuten, ter implementatie van enkele bepalingen van het WVV, niet goedkeurt. In dat geval wordt voorgesteld om inschrijvingsrechten (vroeger warrants) aan te bieden aan de gedelegeerd bestuurder (onze CEO). Indien de buitengewone algemene vergadering de statuten niet zou goedkeuren, blijft Onno van de Stolpe bestuurder en alleen aandeelhouders kunnen een toekenning van inschrijvingsrechten aan bestuurders goedkeuren.

Voorstellen aan de buitengewone algemene vergadering die we willen benadrukken

Voorgestelde resolutie **Punt 3** – De voorgestelde wijzigingen in de statuten van de vennootschap beogen de statuten aan te passen aan het nieuwe Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (WVV). Met name wordt in artikel 13 een tweeledige bestuursstructuur ingevoerd ter vervanging van de vorige bestuursstructuren. Merk op dat onder de voorgestelde wijzigingen CEO Onno van de Stolpe niet langer lid is van de nieuwe raad van toezicht (vroeger de raad van bestuur genoemd). Uit artikel 14 blijkt dat de bevoegdheden van de raad van toezicht en de directieraad wederzijds exclusief zijn. De raad van toezicht heeft alle bevoegdheden die hem expliciet worden toegekend onder het WVV en de directieraad heeft alle residuaire bevoegdheden.

Het investor relationsteam staat klaar om al uw vragen over deze voorstellen te beantwoorden. Neem gerust contact met mij op via Elizabeth.goodwin@glpg.com, +1 781 460 1784 of met Sofie Van Gijssel, Director IR, sofie.vangijssel@glpg.com, +32 485 19 14 15.

Hartelijk dank voor uw deelname aan onze vergaderingen.

Met vriendelijke groet,

Elizabeth Goodwin
VP Investor Relations
Galapagos NV