

Remuneratiebeleid

Ons remuneratiebeleid

Het doel van het remuneratiebeleid van Galapagos NV ("Galapagos") is om de diverse, gekwalificeerde experts aan te trekken, te motiveren en te behouden die we nodig hebben om onze strategische en operationele doelstellingen te behalen. Daarnaast streven we ernaar om competitief te zijn op de markt door onszelf regelmatig af te toetsen ten opzichte van een gepaste groep relevante bedrijven, mensen te motiveren om zo goed mogelijk te presteren, niet te discrimineren op enige grond behalve prestaties, toe te laten om individuele prestaties gedifferentieerd te belonen en een open, faire, consistente en rechtvaardige cultuur te bevorderen. In het kader van het remuneratiebeleid, is de structuur van de remuneratie van het uitvoerend management erop gericht om operationele resultaten op korte termijn in balans te houden met de langetermijndoelstelling om duurzame waarde te creëren, rekeninghoudend met de belangen van alle betrokken partijen.

Het benoemings- en remuneratiecomité ontwikkelt ook het algemene kader voor het globale remuneratiebeleid van Galapagos, dat van toepassing is op alle werknemers. Het benoemings- en remuneratiecomité heeft rekening gehouden met de remuneratie van de werknemers bij het voorbereiden van dit beleid.

Dit remuneratiebeleid is van toepassing vanaf 1 januari 2022, mits goedkeuring door de algemene vergadering van 26 april 2022. Indien dit remuneratiebeleid goedgekeurd wordt door de aandeelhouders maar de wijziging van een duaal bestuursmodel naar een monistisch bestuursmodel niet wordt goedgekeurd door de voormelde algemene vergadering zal de regeling die in dit remuneratiebeleid is uiteengezet voor leden van de raad van bestuur van toepassing zijn op leden van de raad van toezicht en zal de regeling uiteengezet voor leden van het directiecomité gelden voor leden van de directieraad. Indien het benoemings- en remuneratiecomité in twee afzonderlijke comités zou worden opgesplitst, zal het benoemingscomité de benoemingsverantwoordelijkheden van het comité opnemen, en het remuneratiecomité de remuneratieverantwoordelijkheden.

Vaststelling van de remuneratie van de bestuurders en leden van het directiecomité van Galapagos

De remuneratie van de bestuurders en de leden van het directiecomité (inclusief de CEO) wordt vastgelegd door de raad van bestuur op basis van voorstellen van het benoemings- en remuneratiecomité. Waar nodig, wordt de remuneratie ook ter goedkeuring aan de aandeelhoudersvergadering voorgelegd. Er wordt rekening gehouden met de feedback van aandeelhouders. Verder wordt ook rekening gehouden met relevante benchmarks met aangewezen vergelijkbare bedrijven en, voor de leden van het directiecomité, ook met ons systeem voor prestatiemeting. Voor de benchmarking oefening werkt het benoemings- en remuneratiecomité samen met toonaangevende externe adviseurs. De vergelijkingsgroep waarmee rekening wordt gehouden bestaat uit genoteerde vennootschappen in de VS en Europa in de biofarmaceutische sector met een vergelijkbare marktkapitalisatie. Meer details over de specifieke externe adviseur(s) die gebruikt werden, worden opgenomen in ons remuneratieverslag voor het betrokken jaar.

Het systeem voor prestatiemeting binnen de groep evalueert de prestaties van individuele werknemers en managers in de loop van het kalenderjaar ten opzichte van een set doelstellingen die bij het begin van het jaar worden vastgelegd. Dit mondt uit in een score van 1 (onaanvaardbare prestaties) tot 5 (uitmuntende prestaties). Verder wordt voor de toekenning van salarisverhogingen en bonussen ook rekening gehouden met het behalen van vooraf bepaalde jaarlijkse doelstellingen voor de groep. Dit systeem geldt ook voor de leden van het directiecomité (waaronder de CEO).

Het benoemings- en remuneratiecomité is uitsluitend samengesteld uit niet-uitvoerende bestuurders en een meerderheid van de leden zijn ook onafhankelijke bestuurders. Dit helpt belangenconflicten voorkomen wat betreft het opzetten, aanpassen en implementeren van het remuneratiebeleid ten opzichte van de leden van het directiecomité van Galapagos. De CEO en andere leden van het directiecomité worden niet uitgenodigd om deel te nemen aan besprekingen van het benoemings- en remuneratiecomité over hun eigen individuele vergoeding. Wat betreft de vergoeding van de niet-uitvoerende bestuurders, worden alle beslissingen goedgekeurd door de aandeelhoudersvergadering.

Remuneratiebeleid voor bestuurders

De remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders bestaat uit een vast jaarlijks bedrag, ongeacht het aantal vergaderingen van de raad van bestuur die tijdens het jaar worden gehouden. De remuneratie van de niet-

uitvoerende bestuurders bevat geen variabel gedeelte. De jaarlijkse remuneratie van de bestuurders wordt in gelijke schijven betaald op het einde van elk kalender kwartaal.

Aangezien Galapagos geen eigen aandelen bezit en we geen machtiging van onze aandeelhouders hebben om eigen aandelen te verkrijgen, kunnen we momenteel geen aandelen rechtstreeks aan bestuurders toekennen als deel van hun remuneratie overeenkomstig bepaling 7.6 van de 2020 Code. Vanaf boekjaar 2020 ontvangt elke niet-uitvoerende bestuurder een bijkomende vergoeding in cash van een bedrag gelijk aan hun jaarlijkse vaste vergoeding (zonder rekening te houden met vergoedingen voor lidmaatschap of voorzitterschap van comités) onder de voorwaarde dat die niet-uitvoerende bestuurder het nettobedrag (na belastingen) moet gebruiken om Galapagos aandelen op de open markt aan te kopen binnen een bepaalde periode na ontvangst van die vergoeding in cash. De aandelen die elke niet-uitvoerende bestuurder zo verwerft dienen gehouden te worden tot minstens één jaar nadat het mandaat van de niet-uitvoerende bestuurder eindigt en minstens drie jaar na het moment van verwerving.

Vanaf 1 januari 2020 heeft Galapagos geen inschrijvingsrechten meer toegekend aan niet-uitvoerende bestuurders.

Galapagos heeft een nieuwe CEO benoemd met ingang van 1 april 2022. Er wordt voorgesteld dat de CEO voorgedragen wordt als lid en voorzitter van de raad van bestuur van Galapagos. De CEO zal enkel vergoed worden voor de uitvoering van zijn uitvoerende functies als CEO en zal geen recht hebben op enige bijkomende vergoeding voor zijn mandaat lid en voorzitter van de raad van bestuur.

Remuneratiebeleid voor leden van het directiecomité

De remuneratie van de CEO en van de andere leden van het directiecomité bestaat uit kortetermijn- en langetermijnvergoedingen. De kortetermijnvergoeding bestaat uit een vast gedeelte, met name de vaste jaarvergoeding in cash, en een variabel gedeelte, met name een cash bonus. De langetermijnvergoedingen omvatten de toekenning van inschrijvingsrechten en restricted stock units. Overeenkomstig de regels van het Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen, wordt de toekenning van alle variabele vergoedingen afhankelijk gemaakt van bepaalde criteria en bestaat minstens 50% van de variabele vergoedingen uit langetermijnvergoedingen. Het vestingschema van de restricted stock units houdt rekening met de vereiste dat minstens een vierde van de variabele vergoeding gebaseerd moet zijn op objectieve criteria gemeten over minstens twee jaar en minstens een vierde van de variabele vergoeding gebaseerd moet zijn op objectieve criteria gemeten over minstens drie jaar.

Kortetermijnvergoedingen

Vaste remuneratie

De vaste jaarlijkse vergoeding in cash van de leden van het directiecomité wordt vastgesteld door de raad van bestuur op aanbeveling van het benoemings- en remuneratiecomité. Externe benchmarking oefeningen worden uitgevoerd om te verzekeren dat de vergoeding competitief en marktconform voor onze vergelijkingsgroep blijft.

Variabele remuneratie – algemene principes

Variabele remuneratie is gebaseerd op prestaties en wordt vastgesteld op grond van ons systeem voor prestatiemeting; dit systeem is gebaseerd op de individuele prestaties (inclusief uitzonderlijke resultaten) in combinatie met onze globale prestaties, in vergelijking met jaarlijks vastgestelde individuele objectieven en groepsdoelstellingen. De groepsdoelstellingen en de doelstellingen van de CEO worden jaarlijks door de raad van bestuur vastgesteld op aanbeveling van het benoemings- en remuneratiecomité, en de doelstellingen van de andere leden van het directiecomité worden jaarlijks door de CEO vastgesteld in functie van de groepsdoelstellingen vastgesteld door de raad van bestuur. Deze doelstellingen worden zo opgesteld dat ze een uitdaging vormen om te kunnen behalen.

De groepsdoelstellingen bevatten factoren die betrekking hebben op vooruitgang in onze onderzoeksactiviteiten, vordering van onze klinische studies, op onze cash positie, alsook op corporate development en commerciële ontwikkelingen; al deze objectieven worden even belangrijk geacht. Onze ambitie is om een volledig geïntegreerd biofarmaceutisch bedrijf te worden dat gericht is op de ontwikkeling en commercialisatie van nieuwe medicijnen in gebieden met grote onvervulde medische nood om de levens te verbeteren van mensen die aan ernstige ziektes

lijden. Om dit langetermijndoel te bereiken, willen we innovatie in onze onderzoeksactiviteiten blijven promoten en tegelijk elk jaar ook goede vooruitgang boeken in onze klinische studies, terwijl we een gezonde cashpositie behouden. Daarnaast zijn onze doelstellingen op het gebied van corporate development gericht op de groei van Galapagos en waardecreatie voor alle aandeelhouders. Ten slotte is onze commerciële doelstelling erop gericht om ons dichterbij te brengen tot ons doel om een volledig geïntegreerd biofarmaceutisch bedrijf te worden dat (onder voorbehoud van goedkeuring door de regelgever) nieuwe medicijnen op de markt kan brengen.

De mate waarin de CEO zijn objectieven heeft behaald wordt op het einde van het jaar door het benoemings- en remuneratiecomité geëvalueerd en wordt besproken en definitief vastgesteld door de raad van bestuur. De mate waarin de andere leden van het directiecomité hun objectieven hebben behaald wordt op het einde van het jaar door de CEO geëvalueerd, wordt besproken door het benoemings- en remuneratiecomité en wordt uiteindelijk definitief vastgesteld door de raad van bestuur.

Cash bonus

De bonus van de CEO kan maximaal 75% bedragen van het vaste gedeelte van zijn jaarvergoeding voor het jaar waarvoor de bonus wordt toegekend. Het totaal bedrag van de bonussen van de andere leden van het directiecomité kan maximaal 50% bedragen van het totaal bedrag van het vaste gedeelte van hun remuneratie voor het jaar waarvoor de bonus wordt toegekend.

De omvang van de behaalde bonus wordt elk jaar door de raad van bestuur bepaald op aanbeveling van het benoemings- en remuneratiecomité (met betrekking tot de andere leden van directiecomité wordt deze aanbeveling gebaseerd op voorstellen van de CEO).

Langetermijnvergoedingen

Restricted Stock Units

Elke RSU vertegenwoordigt het recht om één Galapagos aandeel of een equivalent bedrag in cash te ontvangen (gebaseerd op het volumegewogen gemiddelde van de koers van het Galapagos aandeel op Euronext Brussel gedurende de 30 kalenderdagen voorafgaand aan de betrokken vestingdatum), overeenkomstig de voorwaarden van het betrokken RSU programma.

Er zijn twee restricted stock unit (RSU) programma's:

1. het Annual Long-Term Incentive Plan, waaronder we verwachten elk jaar RSU's toe te kennen, onder voorbehoud van een beslissing door de raad van bestuur. Dit plan is bedoeld om bepaalde werknemers en leden van het directiecomité een vergoeding op lange termijn aan te bieden; en
2. het RSU Retention Plan. Dit plan is ingevoerd naar aanleiding van de transactie met Gilead en is bedoeld om bepaalde werknemers en leden van het directiecomité aan Galapagos te binden omdat hun bijdragen zo belangrijk worden geacht voor het toekomstig succes van Galapagos dat een bijkomende stimulans wenselijk is. De begunstigden worden voorgesteld door het benoemings- en remuneratiecomité en de raad van bestuur keurt de lijst begunstigden vervolgens goed. De vesting periode van vier jaar is gekozen om afgestemd te zijn op de langetermijnbelangen van de aandeelhouders.

In 2019 werd een derde plan uitgegeven, het RSU 2019.I Plan. Onder dit plan zijn er enkel toekenningen gedaan in 2019, in overeenstemming met het remuneratiebeleid dat toen van toepassing was (zoals opgenomen in het jaarverslag over boekjaar 2018, onder de hoofding "Informatie over het remuneratiebeleid voor de volgende twee jaren"). Er zullen geen nieuwe toekenningen gebeuren onder dit plan.

In het algemeen zijn de RSU plannen erop gericht bepaalde leden van het directiecomité en personeel van Galapagos de kans te bieden RSU's als incentive te ontvangen. Het doel is om de begunstigden te behouden en hen aan te moedigen om bij te dragen tot de prestaties van Galapagos en onze dochtervennootschappen door hun financiële belangen af te stemmen op die van onze aandeelhouders.

De gedetailleerde voorwaarden van deze RSU plannen worden bepaald in de respectievelijke plannen. De voornaamste kenmerken van deze plannen zijn als volgt:

1. de RSU's worden gratis toegekend

2. een vesting periode van vier jaar, met vesting van 25% vesting per jaar, behalve voor de RSU's toegekend onder het RSU 2019.I Plan en, enkel voor de leden van het directiecomité, de RSU's onder het Annual Long-Term Incentive Plan, die allemaal zullen vesten op hetzelfde moment, drie jaar na hun toekenning;
3. uitbetaling in cash of in aandelen, naar keuze van Galapagos, waarbij evenwel de leden van het directiecomité altijd in cash zullen uitbetaald worden in plaats van aandelen voor de vestingsdata die voor de derde verjaardag van de datum van toekenning zouden vallen; en
4. bij uitdiensttreding voor de vestingsdatum zijn bepaalde regels betreffende het vervallen van de RSU's van toepassing.

Onder het Annual Long-Term Incentive Plan kan de CEO kan tot het equivalent van 75% van zijn vaste jaarvergoeding ontvangen in RSU's en kunnen de andere leden van het directiecomité tot het equivalent van 50% van het totaalbedrag van hun vaste jaarvergoedingen ontvangen in RSU's, als een op aandelen gebaseerde langetermijnbonus.

Inschrijvingsrechtenplan

Galapagos kent inschrijvingsrechten (voorheen warrants genoemd) toe aan leden van het directiecomité als deel van de inschrijvingsplannen ten gunste van ons personeel.

De gedetailleerde voorwaarden van deze inschrijvingsrechtenplannen worden bepaald in de respectievelijke plannen. De voornaamste kenmerken van deze plannen zijn als volgt:

1. de inschrijvingsrechten worden gratis toegekend;
2. de inschrijvingsrechten hebben in principe een looptijd van acht jaar en een vestingperiode van drie jaar na het jaar van toekenning; en
3. Good en bad leaver bepalingen zijn van toepassing bij uitdiensttreding voor het einde van de vestingsdatum.

De uitoefenprijs van de inschrijvingsrechten wordt door de raad van bestuur vastgesteld, maar is minstens gelijk aan (i) de gemiddelde koers van het Galapagos aandeel op Euronext gedurende de dertig dagen voor het aanbod of (ii) de slotkoers van het Galapagos aandeel op Euronext op de laatste handelsdag voor de datum van het aanbod.

Uitzonderlijke bonusregelingen

De toekenning van uitzonderlijke speciale bonussen, buiten de gewone bonusplannen, kan door de raad van bestuur ook overwogen worden op aanbeveling van het benoemings- en remuneratiecomité in het geval van en voor uitzonderlijke verwezenlijkingen. Ze kunnen de vorm aannemen van betalingen in cash en/of toekenningen van RSU's.

Sign-on remuneratie

Sign-on remuneratie kan worden toegekend aan leden van het directiecomité bij externe aanwerving om getalenteerde individuen aan te trekken, te motiveren en te behouden. Over de toekenning van sign-on remuneratie wordt per geval beslist door de raad van bestuur, op aanbeveling van het benoemings- en remuneratiecomité.

Voordelen in natura

Daarboven genieten de CEO en/of de andere leden van het directiecomité van een aantal voordelen zoals een pensioenplan, verzekeringsprogramma's (dekken levensverzekeringen, invaliditeit, reisverzekering en hospitalisatie), bedrijfswagens, reisonkosten en fiscale adviesverlening. Het voormelde pensioenplan is een vaste bijdragenplan en stemt overeen met de marktpraktijk in België.

Voornaamste contractuele bepalingen en tewerkstellingsvoorwaarden van de leden van het directiecomité

Met ingang van 1 januari 2020 leveren alle leden van het directiecomité hun diensten onder een managementovereenkomst van onbepaalde duur met Galapagos, onderworpen aan Belgisch recht. Deze overeenkomsten bevatten een opzegperiode van negen maanden voor de CEO en zes maanden voor de andere leden van het directiecomité. De overeenkomsten voorzien niet in een andere opzegvergoeding.

Galapagos kan in het geval van beëindiging niet-concurrentie regelingen aangaan met de CEO en met de andere leden van het directiecomité die voorzien in niet-concurrentievergoedingen. Galapagos heeft ook verbintenissen afgesloten met de CEO en de andere leden van het directiecomité waaronder ze recht zouden hebben op de onmiddellijke vesting van inschrijvingsrechten en een opzegvergoeding van (i) 12 maanden basissalaris voor de CEO en (ii) 9 maanden basissalaris voor de andere leden van het directiecomité indien hun contract met de groep beëindigd zou worden na een controlewijziging over Galapagos.

Terugvordering van variabele remuneratie

De RSU plannen en inschrijvingsrechtenplannen bevatten bad leaver bepalingen die kunnen leiden tot het vervallen van nog niet definitief verworven RSU's en inschrijvingsrechten indien de begunstigde Galapagos verlaat voor de betrokken vestingsdatum. Met betrekking tot toekenningen gedaan vóór het boekjaar 2020 zijn er geen andere terugvorderingsrechten voor variabele remuneratie van kracht.

Vanaf boekjaar 2020 zijn er contractuele bepalingen van toepassing die verzekeren dat Galapagos het recht heeft om voor elk lid van het directiecomité de nog niet verworven RSU's, inschrijvingsrechten en het uitgestelde gedeelte van vorige cash bonussen verbeurd te verklaren indien de jaarrekening herzien moet worden en die herziening een significante negatieve impact op Galapagos heeft of indien ze een materiële inbreuk plegen op onze Gedragscode.

Minimum aandelenbezit

Met ingang van boekjaar 2020 heeft de raad van bestuur een minimumdrempel vooropgesteld voor het aandelenbezit door de CEO en de leden van het directiecomité. Voor de CEO is deze drempel het equivalent in Galapagos aandelen van zijn vaste vergoeding voor één volledig jaar en voor de andere leden van het directiecomité het equivalent van hun vaste vergoeding voor zes maanden. De concrete drempel zal elk jaar herberekend worden. Om het equivalent aantal aandelen voor een bepaald kalenderjaar vast te stellen, wordt gekeken naar de slotkoers van het Galapagos aandeel op Euronext Amsterdam op de laatste handelsdag van het voorgaande kalenderjaar en naar de vaste remuneratie betaald voor dat voorgaande kalenderjaar. De drempel moet binnen de vier jaar worden bereikt. Deze deadline startte op 1 januari 2020 voor de leden van het directiecomité wiens mandaat toen liep en vanaf de datum van benoeming voor leden van het directiecomité benoemd na voormelde datum, zoals de nieuwe CEO.

Afwijkingen van dit beleid

In uitzonderlijke omstandigheden kan de raad van bestuur beslissen om af te wijken van bepaalde punten van dit beleid indien nodig om de langetermijnbelangen en duurzaamheid van Galapagos te bevorderen. Dergelijke afwijkingen moeten besproken worden door het benoemings- en remuneratiecomité, dat een gemotiveerde aanbeveling tot de raad van bestuur zal richten. Afwijkingen van dit beleid zullen worden beschreven en uitgelegd in Galapagos' remuneratieverslag.