

Remuneratiebeleid Galapagos

Dit herziene Remuneratiebeleid ('Remuneratiebeleid') is opgesteld in overeenstemming met artikel 7:89/1 van het Belgische Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen en de Belgische Corporate Governance Code 2020 ('Code 2020') en is van toepassing op niet-uitvoerende Bestuurders en leden van het Directiecomité van Galapagos. Het Remuneratiebeleid werd goedgekeurd door de Raad van Bestuur ('Raad' of 'Raad van Bestuur') op 26 maart 2024, op aanbeveling van het Remuneratiecomité. Het Remuneratiebeleid zal worden voorgelegd aan de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders ('AvA') op 30 april 2024 en zal, indien goedgekeurd, van toepassing zijn vanaf het boekjaar dat begint op 1 januari 2024. Het zal beschikbaar worden gesteld op de website van Galapagos zolang het van toepassing is.

Galapagos gaat proactief in gesprek met de belangrijkste belanghebbenden om een inzicht te krijgen in het spectrum van meningen en om na te gaan hoe en wanneer het remuneratiebeleid en de remuneratiepraktijken kunnen worden verbeterd. Het is de bedoeling dat het Remuneratiebeleid vier jaar van toepassing is in overeenstemming met de Belgische wetgeving, tenzij de Raad van Bestuur goedkeuring vraagt voor materiële wijzigingen aan dit Remuneratiebeleid op een eerder tijdstip indien dit gepast is.

Informatie die u vindt in dit document

Doel en doelstellingen	3
Herziening van het remuneratiebeleid	3
Remuneratiebeleid voor de leden van de Raad van Bestuur	4
Overzicht van de remuneratieonderdelen	5
Remuneratiebeleid voor de leden van het Directiecomité	7
<i>Benchmarking benadering</i>	7
Overzicht van remuneratieonderdelen	7
Minimum aandelenbezit	14
Terugvorderings- en malusbepalingen	14
<i>Joining</i> regelingen	15
Contracten en beëindiging	15
Remuneratieregelingen voor werknemers	15
Wijziging of tijdelijke afwijking van het Remuneratiebeleid	16

Doel en doelstellingen

Bij Galapagos zijn we verenigd rond één doel: het veranderen van de resultaten voor patiënten door middel van levens veranderende wetenschap en innovatie, voor meer levensjaren en een betere levenskwaliteit. We zetten ons in om het leven van patiënten wereldwijd te verbeteren door ons te richten op ziekten met een grote onbeantwoorde behoefte. We streven ernaar *best-in-class* therapeutische opties te ontwikkelen. Onze R&D-capaciteiten omvatten meerdere geneesmiddelmodaliteiten, waaronder kleine moleculen en celtherapieën. Onze portfolio omvat onderzoeks- en ontwikkelingsprogramma's in immunologie en oncologie.

Het doel van ons Remuneratiebeleid is om de diverse gekwalificeerde en deskundige mensen aan te trekken, te motiveren, te ontwikkelen en te behouden die we nodig hebben om onze strategische en operationele doelstellingen na te streven en tegelijkertijd onze cultuur en duurzaamheidsambities te versterken ten behoeve van patiënten, onze mensen en planeet. Onze specifieke remuneratiedoelen zijn:

- competitieve mogelijkheden bieden voor getalenteerde werknemers door vergelijking met relevante vergelijkingsgroepen;
- om uitzonderlijke en duurzame prestaties te belonen, in lijn met de bedrijfsprestaties;
- om gedifferentieerde verloning toe te kennen op basis van individuele prestaties;
- om differentiatie op welke grond dan ook te vermijden, behalve op basis van prestaties en andere passende factoren; en
- om een open en rechtvaardige cultuur te versterken.

Herziening van het remuneratiebeleid

Zoals gecommuniceerd aan aandeelhouders in het bericht van onze Raad van 23 maart 2023 met betrekking tot onze 2023 AvA, heeft het Remuneratiecomité het in 2022 aangenomen Remuneratiebeleid herzien. De verkregen feedback, samen met de vernieuwde strategische drijfveren bij Galapagos, leidde tot de volgende uitgangspunten voor herziening:

- om eenvoud, duidelijkheid en transparantie te bieden in het ontwerp en de communicatie van ons remuneratiebeleid en onze remuneratiepraktijken;
- om de belangen van aandeelhouders en management zoveel mogelijk op één lijn te brengen;
- om het Remuneratiebeleid onze internationale bedrijfsactiviteiten en mogelijke veranderingen in de loop der tijd te laten ondersteunen; en
- het benadrukken van strategische bedrijfsprestaties en het versterken van het verband tussen individuele remuneratie en bedrijfsprestaties.

Belangrijke hoogtepunten en significante wijzigingen ten opzichte van het Remuneratiebeleid dat in 2022 werd aangenomen, worden hieronder samengevat:

1. Meer transparantie in de motivering en de kenmerken van de vergelijkingsgroepen. Het Remuneratiecomité erkent dat dit beter aansluit bij wat gebruikelijk is in de markt en bij de meningen van aandeelhouders die we hebben verzameld tijdens ons herzieningsproces. Details over de feitelijke samenstellende ondernemingen zullen worden opgenomen in de relevante Remuneratierapporten.
2. Voor transparantie en eenvoud zal het aantal RSU-plannen voor de leden van het Directiecomité worden teruggebracht van twee (voorheen het jaarlijkse *Long-Term Incentive Plan* en het *RSU Retention Plan*) naar één (het jaarlijkse RSU Plan). De toekenningen zullen jaarlijks worden vastgesteld door de Raad van Bestuur. De RSU's zullen een vestingperiode van vier jaar hebben, waarbij elk jaar 25% zal vesten, in lijn met wat gebruikelijk is in de markt voor dergelijke lange termijn incentives in zowel onze Amerikaanse als onze Europese vergelijkingsgroep. Het Remuneratiecomité en de Raad van Bestuur waren van mening dat dit een gepast vestingschema was, rekening houdend met onze behoefte om leidinggevenden aan

- te trekken en te behouden, inclusief leidinggevenden uit de V.S. in het kader van onze huidige bedrijfstransformatie, en rekening houdend met de aangescherpte richtlijnen voor aandeelhouderschap en de introductie van *Performance Share Units* met drie jaar *cliff* vesting.
3. Het Remuneratiecomité heeft bepaald dat *Performance Share Units* (PSU's) zullen worden geïntroduceerd als onderdeel van de bredere lange termijn incentives mix gedurende de looptijd van dit Remuneratiebeleid, met name vanaf boekjaar 2025 naarmate onze bedrijfstransformatie vordert. Het Remuneratiecomité is van mening dat dit getuigt van een duidelijk streven om beter aan te sluiten bij de marktpraktijk en de opvattingen van aandeelhouders die we hebben verzameld tijdens ons herzieningsproces, alsmede om de koppeling tussen remuneratie en prestatie in onze remuneratieregelingen te versterken.
 4. Om de financiële belangen van de leden van het Directiecomité verder af te stemmen op die van de aandeelhouders en hun betrokkenheid te tonen, zullen de bestaande vereisten voor aandelenbezit worden verdubbeld.
 5. Om de belangen van de leden van het Directiecomité op één lijn te brengen met het lange termijn succes en de duurzaamheid van Galapagos, zullen de huidige malusbepalingen voor lange termijn incentives worden versterkt, met inbegrip van een uitbreiding naar de jaarlijkse bonus en naar terugvorderingssituaties.
 6. Om in lijn te zijn met marktgebruiken, uitzonderlijke prestaties aan te moedigen en het verband tussen remuneratie en prestaties te versterken, is de maximale jaarlijkse bonus voor de leden van het Directiecomité vastgesteld op 125% van de doelstelling voor werkelijk uitzonderlijke prestaties, met behoud van de mogelijkheid tot uitbetaling van nul in geval van onaanvaardbare prestatieniveaus. Voorheen was er geen mogelijkheid tot financiering boven de doelstelling.

Remuneratiebeleid voor de leden van de Raad van Bestuur

De remuneratiestructuur en remuneratieniveaus voor de Bestuurders worden periodiek herzien door de Raad van Bestuur.

Bij het evalueren van de vergoedingen wordt gekeken naar de structuur en de vergoedingsniveaus die betaald worden in dezelfde of gelijkaardige vergelijkingsgroepen die gebruikt worden voor het Directiecomité. Er wordt op toegezien dat onze vergoedingsaanpak bijdraagt tot het aantrekken en behouden van Bestuurders met het juiste kaliber, rekening houdend met expertise, geografie, geslacht en diversiteitsvereisten, de omvang van de uit te voeren taken en de verwachte tijdsbesteding van de functie. De herziening van de vergoedingen voor Bestuurders wordt door de Raad ter goedkeuring voorgelegd aan de aandeelhouders, in overeenstemming met de Belgische wetgeving.

Bestuurders worden gekozen door de aandeelhouders voor een maximale termijn van vier jaar, die kan worden verlengd. Hun overeenkomsten voorzien niet in beëindigingsvergoedingen.

Overzicht van de remuneratieonderdelen

Onderdeel	Doel	Beschrijving
Bestuursvergoeding		
Cash bestuursvergoeding	Het helpen aantrekken en behouden van Bestuurders met de vereiste vaardigheden en ervaring.	<p>Elke niet-uitvoerende Bestuurder ontvangt een vaste jaarlijkse basisvergoeding, ongeacht het aantal vergaderingen dat gedurende het jaar wordt gehouden.</p> <p>Naast de vaste jaarlijkse basisvergoeding kan een niet-uitvoerend Bestuurder een bijkomende jaarlijkse vergoeding ontvangen voor het voorzitterschap van en het lidmaatschap van een Comité van de Raad van Bestuur.</p> <p>De remuneratie van de niet-uitvoerende Bestuurders bevat geen variabel deel. De jaarlijkse cash bestuursvergoeding wordt betaald aan het eind van elk kalenderkwartaal.</p>
Aandelengerelateerde bestuursvergoeding	Om Bestuurders aan te trekken en te behouden met de vereiste vaardigheden en ervaring, en om te voldoen aan bepaling 7.6 van de Code 2020.	<p>Aangezien Galapagos geen eigen aandelen bezit en geen toestemming heeft gekregen van haar aandeelhouders om eigen aandelen te verwerven, is het momenteel niet mogelijk om rechtstreeks aandelen toe te kennen aan de niet-uitvoerende Bestuurders als onderdeel van hun vaste remuneratie in overeenstemming met bepaling 7.6 van de Code 2020. De niet-uitvoerende Bestuurders ontvangen echter een cash vergoeding die gelijk is aan het bedrag van hun vaste jaarlijkse cash vergoeding (waarbij geen rekening wordt gehouden met vergoedingen voor het lidmaatschap en het voorzitterschap van een Comité), op voorwaarde dat elke niet-uitvoerende Bestuurder zich ertoe verbindt om het nettogedeelte (na belastingen) van deze cash vergoeding te gebruiken om aandelen van Galapagos te kopen op de open markt binnen een bepaalde periode na ontvangst van deze cash vergoeding.</p>

Voordelen en onkosten		
Voordelen	Om te aligneren met de marktpraktijk en Bestuurders te helpen hun taken te vervullen.	De Vennootschap biedt administratieve ondersteuning en de gebruikelijke verzekeringen voor de activiteiten van de Bestuurders tijdens de uitoefening van hun functie, evenals beperkte ondersteuning bij het indienen van belastingaangiften voor niet-Belgische Bestuurders met betrekking tot hun Galapagos-inkomsten.
Vereisten voor aandelenbezit	Om te voldoen aan de geest van bepaling 7.6 van de Code 2020.	De aandelen die elke niet-uitvoerende Bestuurder verwerft onder de hierboven beschreven regeling moeten worden aangehouden tot ten minste één jaar nadat de niet-uitvoerende Bestuurder de Raad van Bestuur heeft verlaten en tot ten minste drie jaar na het tijdstip van verwerving.

Met ingang van 1 april 2022 heeft Galapagos een nieuwe CEO aangesteld die ook is benoemd tot lid en Voorzitter van de Raad van Bestuur van Galapagos. De CEO wordt enkel vergoed voor de uitoefening van zijn uitvoerende functies als CEO en heeft geen recht op enige bijkomende vergoeding voor zijn mandaat als lid en Voorzitter van de Raad van Bestuur of enig Comité.

Zolang de CEO Voorzitter is, zal een *Lead Non-Executive Director* optreden als belangrijkste contactpersoon tussen de niet-uitvoerende Bestuurders en de Voorzitter. Een aparte vergoeding specifiek voor deze rol wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de aandeelhouders.

Remuneratiebeleid voor de leden van het Directiecomité

Benchmarking benadering

Het Remuneratiebeleid van Galapagos streeft ernaar rekening te houden met relevante *benchmarks* en trends van vergelijkbare ondernemingen om ervoor te zorgen dat ons Remuneratiebeleid passend en competitief is in de markten waarin we concurreren om leidinggevend talent. Onafhankelijke externe adviseurs ondersteunen periodieke vergelijkende onderzoeken en *benchmarks*.

Tussen eind 2022 en begin 2023 werd een *peer group*- en *benchmarking*-oefening voor de functies van het Directiecomité uitgevoerd in het licht van onze strategische transformatie en herziene R&D-strategie gericht op [immunologie](#) en [oncologie](#) met als doel de resultaten voor patiënten te transformeren door middel van levens veranderende wetenschap en innovatie. Galapagos bevindt zich op een scharniermoment om haar strategische pad te bepalen en een oncologiefranchise op te bouwen waarbij het aantrekken en behouden van zeer gespecialiseerde expertise in een internationale arbeidsmarkt essentieel is voor succes.

Zowel Europese als Amerikaanse vergelijkingsgroepen werden geschikt bevonden, aangezien de *talent pool* voor het Directiecomité zich zowel in Europa als in de VS bevindt, waarbij de meerderheid van onze concurrenten in de VS gevestigd is. De vergelijkingsgroepen bestaan uit beursgenoteerde biotechnologische en farmaceutische bedrijven, geselecteerd op basis van omvang, internationale groeiambities en, voor zover mogelijk, bedrijfsmodel, *lifecycle*-fase en therapeutische gebieden. Deze *benchmarks* ondersteunen de Raad van Bestuur, op aanbeveling van het Remuneratiecomité, in zijn besluitvorming, waarbij ook rekening wordt gehouden met de strategische context en vereisten van Galapagos, de prestaties van de onderneming, individuele prestaties en vaardigheden evenals meer algemene personeelsoverwegingen. Het Remuneratiecomité bekijkt de thuismarkt van elk lid van het Directiecomité als het primaire referentiepunt, waarbij ook rekening wordt gehouden met de internationale talentmarkt waarin zij actief zijn (geweest) of actief zouden kunnen zijn. Het Remuneratiecomité streeft naar een evenwichtige en verantwoorde benadering, in het bijzonder met betrekking tot de remuneratie van lange termijn incentives, waarbij competitieve praktijken met betrekking tot kwantiteit en structuur aanzienlijk kunnen verschillen tussen de VS en elders.

Tot slot wordt de BEL20 (de referentiebeursindex van Euronext Brussel), een algemene vergelijkingsgroep voor de sector (exclusief financiële dienstverleners), in aanmerking genomen om inzicht te krijgen in de Belgische beursgenoteerde markt gezien de locatie van ons hoofdkantoor. Echter, gezien het internationale karakter van onze leidinggevendenden en specifieke sectoroverwegingen, is dit niet de enige referentie voor ons remuneratiebeleid.

Overzicht van remuneratieonderdelen

De remuneratie van de leden van het Directiecomité wordt weergegeven in het onderstaande overzicht waarbij, in overeenstemming met de Belgische wetgeving, de toekenning van alle variabele remuneratie afhankelijk is van het behalen van bepaalde criteria en waarbij minstens

50% van de variabele remuneratie bestaat uit incentives op lange termijn. De vestingschema's van de lange termijn incentives houden rekening met het feit dat, in overeenstemming met de Belgische wetgeving, minstens één vierde van de variabele remuneratie bepaald wordt op basis van objectieve criteria die over een periode van minstens twee jaar gemeten worden en minstens één vierde van de variabele remuneratie bepaald wordt op basis van objectieve criteria die over een periode van minstens drie jaar gemeten worden.

Onderdeel	Doel	Beschrijving
Vaste remuneratie		
Basissalaris	De vaste remuneratie weerspiegelt de rol, vaardigheden, ervaring en bijdrage aan het bedrijf en is vastgesteld op een niveau dat de werving en het behoud ondersteunt van leden van het Directiecomité met de expertise die nodig is om de strategie te realiseren.	<p>Het basissalaris wordt gewoonlijk jaarlijks herzien en eventuele wijzigingen worden goedgekeurd door de Raad van Bestuur, op aanbeveling van het Remuneratiecomité, en treden elk jaar in april in werking.</p> <p>De exacte salarispositionering en eventuele verhogingen houden rekening met een aantal factoren, waaronder de specifieke functiedimensies (inclusief belangrijke wijzigingen in de rol en/of verantwoordelijkheden van een individu), marktgegevens van de vergelijkingsgroep die relevant zijn voor het specifieke individu, interne relativiteiten, individuele en bedrijfsprestaties en bredere salarisverhogingen en budgetten in het hele bedrijf.</p>
Voordelen	Competitieve voordelen worden geboden om leden van het Directiecomité aan te trekken en te behouden, bij te dragen aan pensioenplanning en passende verzekeringen te bieden.	<p>Voordelen, toelagen of andere extralegale voordelen zijn afgestemd op de relevante lokale marktpraktijk.</p> <p>Voordelen kunnen bestaan uit, maar zijn niet beperkt tot, pensioen-, overlijdens-, invaliditeits-, medische, zakenreis- en aansprakelijkheidsverzekeringen, bedrijfswagens, cash vergoedingen en bepaalde belastingadviezen en ondersteuning bij belastingaangifte met betrekking tot de beroepsinkomsten van Galapagos.</p> <p>Onze leden van het Directiecomité kunnen deelnemen aan pensioenplannen in België of in hun thuisland. Deze plannen zijn meestal <i>defined contribution</i> plannen in overeenstemming met de marktpraktijk in de respectieve landen. De bijdragen van het bedrijf aan deze plannen zullen niet meer bedragen dan 15% van het basissalaris per jaar.</p> <p>In het geval dat Galapagos een bestaand of nieuw lid van het Directiecomité zou vragen om te verhuizen naar of te verblijven in een ander land dan zijn of haar thuisland, kan Galapagos bijkomende voordelen of steun voorzien. Deze kunnen omvatten (maar zijn niet beperkt tot): verhuisdiensten, huisvestingstoelage, thuisverlof, steun onder een specifiek belastingregime (indien in aanmerking</p>

		komend onder de plaatselijke belastingregels), en belasting- en sociale zekerheidscompensatie.
Variabele remuneratie		
Korte termijn incentive (jaarlijkse bonus)	De jaarlijkse bonus is bedoeld om leden van het Directiecomité te stimuleren en te belonen voor het behalen van de korte termijn doelstellingen van de onderneming en de vooruitgang naar strategische doelstellingen op de langere termijn, evenals de bijdrage van het individu hieraan over een tijdschhorizon van één jaar.	<p>Op aanbeveling van het Remuneratiecomité stelt de Raad van Bestuur jaarlijks de bedrijfsdoelstellingen vast. Deze doelstellingen zijn zo opgesteld dat ze uitdagend zijn om te bereiken. De categorie van doelstellingen en hun relatief belang kunnen van jaar tot jaar verschillen, rekening houdend met de strategische prioriteiten van Galapagos. Verder is het Remuneratiecomité van mening dat de prestaties van de onderneming gemeten moeten worden aan de hand van de prestaties op korte termijn ten opzichte van de vastgestelde bedrijfsdoelstellingen en de duurzame vooruitgang ten opzichte van de strategische doelstellingen op lange termijn, rekening houdend met het beheer van onvoorziene ontwikkelingen en bredere prestaties.</p> <p>Bedrijfsdoelstellingen kunnen bijvoorbeeld elementen bevatten van vooruitgang in onderzoeksactiviteiten, vooruitgang van klinische studies, kaspositie, bedrijfsontwikkeling en duurzaamheid. Wat dit laatste betreft, streeft het Remuneratiecomité ernaar om specifieke aspecten van organisatorische gezondheid en bredere duurzaamheid op te nemen in de bedrijfsdoelstellingen, door middel van op zichzelf staande doelstellingen en/of door middel van de overkoepelende missie om het leven van patiënten wereldwijd te verbeteren door zich te richten op ziekten met een grote onbeantwoorde behoefte.</p> <p>De jaarlijkse bonusdoelstelling voor de CEO bedraagt 75% van het jaarlijkse bruto basissalaris en 50% voor de andere leden van het Directiecomité. Het niveau van de beschikbare bonusfinanciering wordt jaarlijks bepaald door de Raad van Bestuur op aanbeveling van het Remuneratiecomité, gaande van 0% tot een maximum van 125% van de doelstelling voor werkelijk uitzonderlijke prestaties. De Raad van Bestuur bepaalt op aanbeveling van het Remuneratiecomité de individuele uitbetalingen voor de leden van het Directiecomité na het einde van de prestatieperiode, waarbij het voorstel voor de CEO wordt gedaan door de Voorzitter van de Raad van Bestuur (tenzij de Voorzitter de CEO is, in welk geval het voorstel wordt gedaan door de <i>Lead Non-Executive Director</i>) en het voorstel voor de andere leden van het Directiecomité wordt gedaan door de CEO. Deze</p>

		<p>aanbevelingen voor uitbetalingen houden rekening met de bedrijfsprestaties ten opzichte van de doelstellingen en met de individuele bijdrage en gedragingen.</p> <p>Als de Raad van Bestuur bepaalt dat de bedrijfsprestaties onder een onaanvaardbaar niveau liggen, is er geen bonusfinanciering beschikbaar voor het Directiecomité en wordt er dus ook geen bonus uitbetaald, ongeacht de individuele prestaties.</p>
Lange termijn incentives	<p>Lange termijn incentives vormen een belangrijk onderdeel van een competitief verloningspakket in de biotechnologische en farmaceutische sectoren. Ze aligneren de belangen van leden van het Directiecomité met die van aandeelhouders en belonen lange termijn bijdragen aan waardecreatie ten voordele van zowel aandeelhouders als patiënten.</p> <p>Remuneratie op basis van prestatie is gekoppeld aan: de beoordeling van de prestatie om te helpen bij het bepalen van de toekenningsniveaus; de aandelenkoers gedurende meerjarige vestingperioden; in het geval van inschrijvingsrechten, doordat de aandelenkoers</p>	<p>Bij het bepalen van de jaarlijkse toekenning van <i>equity awards</i> aan leden van het Directiecomité houdt de Raad, op aanbeveling van het Remuneratiecomité, rekening met een aantal factoren, waaronder: de bedrijfsprestaties, de individuele prestaties van het lid van het Directiecomité en vermogen om toekomstige waardecreatie te stimuleren, de totale waarde van in het verleden toegekende aandelen, het bredere remuneratiepakket van het lid van het Directiecomité en competitieve remuneratieniveaus voor gelijksoortige professionelen op basis van een analyse van gegevens van onze vergelijkingsgroepen.</p> <p>De Raad van Bestuur is zich bewust van de uitdagingen bij het nemen van gepaste beslissingen met betrekking tot lange termijn incentives, gezien de aanzienlijke verschillen in structuur en toekenningsniveaus tussen de Amerikaanse en Europese markten. De Raad van Bestuur streeft ernaar verantwoorde beslissingen te nemen en erkent de essentiële noodzaak om aantrekkelijk te zijn als biotechnologiebedrijf met wereldwijde ambities dat actief is in competitieve therapeutische domeinen om internationale expertise aan te trekken en te behouden.</p> <p>Bij het jaarlijks evalueren van de mix van <i>equity awards</i> (inschrijvingsrechten, RSU's en PSU's), houdt het Remuneratiecomité rekening met marktgegevens en -trends, verwatering, de <i>lifecycle</i>-fase van het bedrijf, feedback van aandeelhouders en het versterken van een passend evenwicht vanuit het oogpunt van retentie, betrokkenheid en incentivering. Zoals eerder aangegeven in dit Remuneratiebeleid, zal het aantal RSU-plannen voor de leden van het Directiecomité worden teruggebracht van twee naar één en zullen PSU's geïntroduceerd worden vanaf boekjaar 2025 om de koppeling tussen remuneratie</p>

	<p>moet stijgen om enige werkelijke waarde aan hen te kunnen toekennen; en, in het geval van PSU's, door specifieke prestatievoorwaarden die worden gesteld voor vesting.</p>	<p>en prestatie verder te versterken. Verwacht wordt dat doelstelling PSU's niet minder zullen zijn dan ongeveer 50% van alle aandelen die in een bepaald jaar aan elk lid van het Directiecomité worden toegekend (d.w.z. RSU's en PSU's).</p>
Inschrijvingsrechten		
	<p>Inschrijvingsrechten stimuleren een lange termijn focus op de groei van de aandelenkoers, aangezien ze alleen waarde hebben als de waarde van het bedrijf zoals weerspiegeld door de aandelenkoers over een meerjarige periode toeneemt.</p>	<p>De belangrijkste kenmerken van deze plannen zijn als volgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De inschrijvingsrechten worden gratis aangeboden. • De inschrijvingsrechten hebben meestal een looptijd van acht jaar en een vestingperiode van drie jaar na het jaar van toekenning. • <i>Leaver</i> bepalingen zijn van toepassing in geval van beëindiging vóór het einde van de vestingperiode. • De uitoefenprijs van de inschrijvingsrechten wordt bepaald door de Raad van Bestuur bij toekenning, in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving.
Restricted Stock Units ('RSU's')		
	<p>RSU's werken goed in combinatie met inschrijvingsrechten omdat ze helpen om leden van het Directiecomité aan te trekken, te binden en te behouden tijdens perioden van volatiliteit van de aandelenkoers die gebruikelijk zijn voor biotechnologiebedrijven, in het bijzonder tijdens de</p>	<p>De belangrijkste kenmerken van deze plannen zijn als volgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De RSU's worden gratis aangeboden. • De RSU's hebben meestal een vestingperiode van vier jaar, waarbij elk jaar 25% vest. • De uitbetaling vindt in principe plaats in cash of aandelen, afhankelijk van wat Galapagos bepaalt, waarbij voor leden van het Directiecomité geldt dat het vesten van de aandelen vóór de derde verjaardag van de aanbiedingsdatum altijd zal leiden tot een cash betaling in plaats van een levering van aandelen als incentive. • <i>Leaver</i> bepalingen zijn van toepassing in geval van beëindiging vóór het einde van de vestingperiode.

	eerste fasen van hun levenscyclus en tijdens perioden van bedrijfstransformatie.	
Performance Stock Units ('PSU's')		
	<p>PSU's vormen een aanvulling op RSU's als onderdeel van een mix van lange termijn incentives door de afstemming op aandeelhoudersbelangen te versterken en door het behalen van de strategische lange termijn doelstellingen van Galapagos te stimuleren.</p>	<p>De belangrijkste kenmerken van deze plannen zijn als volgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De PSU's worden gratis aangeboden. • De PSU's hebben meestal een drie jaar <i>cliff</i> vestingperiode. • Uitbetaling vindt plaats in cash of aandelen, in principe naar keuze van Galapagos. • De uitbetaling is afhankelijk van het behalen van vooraf vastgestelde ondernemingsdoelstellingen gemeten over de driejarige prestatieperiode en varieert van nul als de minimumdoelstellingen niet worden behaald tot een maximum van 150% van de doelsubsidie. De doelstellingen zullen worden vastgesteld op een niveau dat voldoende ambitieus is en het maximum zal worden gekoppeld aan prestaties die als uitzonderlijk worden beschouwd. • De prestatiecriteria en -doelen worden gedefinieerd door de Raad van Bestuur op voorstel van het Remuneratiecomité op het moment van toekenning, waarbij de nadruk ligt op prestaties die de waardecreatie voor de aandeelhouders stimuleren en ondersteunen. Dergelijke prestatiecriteria kunnen een of meer van de volgende criteria omvatten, maar zullen daartoe niet beperkt zijn: het aangaan van nieuwe of verlengde samenwerkingsovereenkomsten; vooruitgang van de <i>R&D</i>-pijplijn van Galapagos in klinische en preklinische fasen en het indienen van IND's en/of CTA's in overeenstemming met of boven de geprojecteerde verwachtingen; en duurzaamheidsmijlpalen. • Behoudens overwegingen van commerciële of strategische gevoeligheid zal Galapagos aan het begin en einde van de betreffende vestingperiode nadere informatie bekendmaken in de Remuneratierapporten. • <i>Leaver</i> bepalingen zijn van toepassing in geval van beëindiging vóór het einde van de vestingperiode.

Minimum aandelenbezit

De vereisten voor een minimaal aandeelhouderschap zijn bedoeld om de besluitvorming en financiële belangen van de leden van het Directiecomité verder te aligneren met duurzame waardecreatie voor de aandeelhouders op lange termijn.

Het toepasselijke lid van het Directiecomité moet een aantal Galapagos aandelen bezitten dat overeenstemt met de waarde van het jaarlijkse bruto basissalaris van dat lid, als volgt, tijdens zijn of haar mandaat als lid van het Directiecomité:

- Chief Executive Officer: twee keer het jaarlijkse bruto basissalaris; en
- Andere leden van het Directiecomité: een keer het jaarlijks bruto basissalaris.

De Raad van Bestuur verwacht dat RSU's die vesten (in het geval van RSU's die in cash worden afgewikkeld, dat de netto contanten worden gebruikt om aandelen te verwerven, met inachtneming van de toepasselijke effectenwetgeving) na verloop van tijd worden gebruikt om de vereiste van minimaal aandelenbezit te bereiken. In het bijzonder wordt aangemoedigd dat leden van het Directiecomité ten minste 50% van de geveste RSU's gebruiken, na aftrek van belastingen, sociale premies en andere noodzakelijke aftrekposten, tot aan deze vereiste van aandelenbezit is voldaan.

Gezien de toekenningsniveaus en vestingschema's van onze RSU-plannen, verwachten we dat leden van het Directiecomité deze vereisten voor minimaal aandelenbezit zouden moeten bereiken binnen vijf jaar nadat dit Remuneratiebeleid van kracht is geworden (of vanaf een latere benoeming van leden van het Directiecomité).

De naleving van de vereiste inzake het minimale aandelenbezit wordt periodiek beoordeeld. De Raad van Bestuur kan, op een redelijke en billijke basis, in uitzonderlijke omstandigheden toestaan dat wordt afgeweken van de bovengenoemde vereiste.

Terugvorderings- en malusbepalingen

De Raad van Bestuur kan naar eigen goeddunken beslissen om een deel van de niet definitief verworven of onbetaalde variabele remuneratie te verminderen of te annuleren (malus) en variabele remuneratiescomponenten die betaald, overgedragen of toegekend werden aan leden van het Directiecomité geheel of gedeeltelijk terug te vorderen (clawback), in geval van een materiële schending van onze Gedragscode door een lid van het Directiecomité, zoals fraude of ernstig wangedrag.

Daarnaast is Galapagos als beursgenoteerde onderneming verplicht om bepaalde variabele vergoedingen die leden van het Directiecomité ontvangen, terug te vorderen als Galapagos ervoor kiest of verplicht is om een of meer jaarrekeningen die tijdens de voorgaande periode van drie jaar zijn ingediend, aan te passen als gevolg van een boekhoudkundige fout die materieel is voor een van toepassing zijnde jaarrekening of zou leiden tot een materieel onjuiste weergave in de huidige jaarrekening als de fout niet zou worden gecorrigeerd. In overeenstemming met *NASDAQ Rule 5608(d)* zal het Remuneratiecomité de variabele remuneratie die is toegekend aan een dergelijk lid van het Directiecomité herberekenen, rekening houdend met de aangepaste financiële resultaten, en proberen om het bedrag van de variabele remuneratie dat boven het nieuw berekende bedrag is uitbetaald te verlagen, annuleren, terugbetaling te vragen of anderszins terug te vorderen, zonder rekening te houden met eventueel betaalde belastingen.

Deze terugvordering zal worden toegepast op jaarlijkse bonusbedragen die werden betaald of overgedragen en lange termijn incentives (inschrijvingsrechten, RSU's en PSU's) die werden toegekend aan leden van het Directiecomité vanaf het moment dat deze persoon lid werd van het Directiecomité en aan personen die voordien lid waren van het Directiecomité voor het behalen

van financiële resultaten gedurende een periode van maximaal drie jaar voorafgaand aan de gebeurtenis die de terugvordering teweegbrengt. Galapagos zal geen enkel lid van het Directiecomité schadeloos stellen voor verliezen die te wijten zijn aan deze terugvordering.

Joining regelingen

Bij het bepalen van de vergoeding voor nieuwe leden van het Directiecomité, zal het Remuneratiecomité elementen in overweging nemen zoals de vaardigheden en ervaring van het individu, markt benchmarks en de competitieve aanwervingscontext, en de bestaande vergoeding van andere leden van het Directiecomité. Om Galapagos in staat te stellen het nodige kaliber aan te trekken, te werven en te behouden, kan het Remuneratiecomité geval per geval passende en evenwichtige aanbevelingen doen voor een *sign-on* en/of *buy-out* in de vorm van cash, inschrijvingsrechten, RSU's en/of PSU's die kunnen afwijken van de remuneratieregelingen die elders in dit beleid zijn uiteengezet. Het Remuneratiecomité zal verschillende factoren in overweging nemen, waaronder de aard en omvang van verliezen die de kandidaat anders zou lijden of negatieve *cashflow* gevolgen. Het Remuneratiecomité zorgt ervoor dat alle regelingen in het beste belang van Galapagos en haar aandeelhouders zijn, en dat er niet naar wordt gestreefd om meer te betalen dan nodig is om de juiste kandidaat te werven, in dienst te nemen en te behouden. Een dergelijke *sign-on* of *buy-out* zou worden goedgekeurd door de Raad van Bestuur op basis van een aanbeveling van het Remuneratiecomité en zou worden vermeld in het relevante Remuneratierapport.

Contracten en beëindiging

Het aanbieden van passende beëindigingsvergoedingen helpt ervaren leden van het Directiecomité aan te trekken, te binden en te behouden door de risico's te beperken die gepaard gaan met het vertrek bij een vorige werkgever en het aanvaarden van een nieuwe functie bij Galapagos, en door inkomenscontinuïteit te bieden na een onverwachte beëindiging van het dienstverband.

- Op de datum van dit Remuneratiebeleid hebben alle leden van het Directiecomité hun diensten verleend op basis van zelfstandige overeenkomsten voor onbepaalde duur met de Galapagos groep, met een opzegtermijn, of een opzeggingsvergoeding in plaats van een opzegtermijn, van negen maanden voor de CEO en zes maanden voor de andere leden van het Directiecomité. De overeenkomsten voorzien niet in beëindigingsvergoedingen. Galapagos behoudt zich de mogelijkheid voor om in de toekomst arbeidsovereenkomsten af te sluiten met leden van het Directiecomité, in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving.
- In geval van beëindiging kan Galapagos niet-concurrentiebedingen aangaan met de CEO en de andere leden van het Directiecomité die voorzien in vergoedingen.
- In het geval dat hun contract met de groep wordt beëindigd als gevolg van een controlewijziging over Galapagos, zouden de CEO en de andere leden van het Directiecomité recht hebben op de onmiddellijke verwerving van inschrijvingsrechten en een beëindigingsvergoeding van (i) 12 maanden basissalaris voor de CEO en (ii) negen maanden basissalaris voor de andere leden van het Directiecomité.
- Voor elk lid van het Directiecomité kan de totale waarde van een beëindigingsvergoeding niet meer bedragen dan 12 maanden van de totale vergoeding, inclusief alle vergoedingscomponenten, zonder voorafgaande goedkeuring van de aandeelhoudersvergadering.

Remuneratieregelingen voor werknemers

Dit Remuneratiebeleid dat van toepassing is op de leden van de Raad van Bestuur en de leden van het Directiecomité is ingebed in het algemene remuneratiekader van de Galapagos groep. De remuneratieregelingen voor werknemers onder het Directiecomité worden uiteengezet in

afzonderlijke beleidslijnen, maar zijn gebaseerd op dezelfde bedrijfscontext en hetzelfde doel, dezelfde waarden en dezelfde algemene remuneratieaanpak. In de mate van het mogelijke wordt onze remuneratieaanpak doorheen de hele organisatie verspreid, rekening houdend met lokale praktijken waar nodig.

- Alle werknemers ontvangen een salaris en voordelen die zijn afgestemd op de lokale markten en landen waarin ze werken. De basissalarissen worden jaarlijks herzien.
- Alle werknemers nemen deel aan een bonusplan; de maximaal beschikbare opportuniteit is gebaseerd op functie, verantwoordelijkheid en locatie, waarbij het bedrag dat verdiend kan worden gebaseerd is op dezelfde bedrijfsscorekaart die gebruikt wordt voor de leden van het Directiecomité.
- Ten slotte kunnen werknemers wereldwijd in aanmerking komen voor lange termijn incentives in de vorm van soortgelijke instrumenten als de leden van het Directiecomité, namelijk inschrijvingsrechten, RSU's en/of PSU's, afhankelijk van hun specifieke rol, niveau en markt. De lange termijn incentives dragen bij tot de afstemming op de strategische doelstellingen en belonen werknemers voor hun bijdragen.

Wijziging of tijdelijke afwijking van het Remuneratiebeleid

In overeenstemming met de Belgische wetgeving mag de Raad van Bestuur elk onderdeel van dit Remuneratiebeleid wijzigen zonder goedkeuring te vragen aan de aandeelhoudersvergadering, op voorwaarde dat de wijziging niet materieel is. Dergelijke wijziging zal worden toegelicht en bekendgemaakt in het toepasselijke Remuneratieverslag.

Bovendien mag de Raad, in overeenstemming met de Belgische wetgeving, maar alleen in uitzonderlijke omstandigheden, tijdelijk afwijken van elk onderdeel van het Remuneratiebeleid dat een materiële wijziging inhoudt. Afwijkingen kunnen zich voordoen in de vorm van eenmalige bonussen, voordelen en *buy-outs* alsook vertrekvoorwaarden en worden beslist door de Raad op basis van een aanbeveling van het Remuneratiecomité. Dergelijke tijdelijke afwijkingen die een wezenlijke verandering inhouden van het goedgekeurde Remuneratiebeleid zullen worden toegelicht en openbaar gemaakt in het toepasselijke Remuneratieverslag.