

Remuneratiebeleid Oxurion 2021

I. Inleiding

Het remuneratiebeleid van Oxurion (het “Remuneratiebeleid” of het “2021 Beleid”) heeft als doel om hooggekwalificeerde leden van de raad van bestuur en leidinggevenden aan te trekken, te motiveren en te behouden, die de nodige vaardigheden en ervaring hebben om de voortdurende duurzame en winstgevendende groei van de onderneming te verzekeren, door het vergroten van de waarde voor de aandeelhouders, hierbij rekening houdend met de waarden van de onderneming, het personeel en haar maatschappelijk doel om het zicht van patiënten te verbeteren.

~~Het 2021 Beleid werd goedgekeurd door de Raad van Bestuur van 17 maart 2021, na aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité (het “Benoemings- en Remuneratiecomité” of het “Comité”), dat werd goedgekeurd door de Jaarlijkse Algemene Vergadering in mei 2021 (“JAV 2021”). Op de Jaarlijkse Algemene Vergadering in mei 2021 (“JAV 2021”) zal de Onderneming dit remuneratiebeleid voorleggen aan de aandeelhouders voor hun goedkeuring. Op 7 augustus 2021 heeft de Onderneming een licht gewijzigde versie van het 2021 Beleid ter goedkeuring voorgelegd aan de aandeelhouders op de Bijzondere Algemene Vergadering. De voornaamste wijzigingen betreffen (i) de toevoeging van de mogelijkheid om in toekomstige inschrijvingsrechtenplannen ook prestatiegerelateerde verwervingscriteria te kunnen voorzien, (ii) verhoging van de vergoeding voor de voorzitter en (iii) enkele textuele wijzigingen om het remuneratiebeleid voor niet-uitvoerende bestuurders af te stemmen op de beslissing JAV van 7 mei 2019.~~

Bij het opstellen van dit Remuneratiebeleid, heeft de Raad van Bestuur rekening gehouden met de biotechmarkt waarin Oxurion actief is, de wettelijke vereisten en de principes van de Belgische Corporate Governance Code 2020 (de “Code”), het Belgische Wetboek van vennootschappen en verenigingen (het “WVV”) en de Belgische implementatie van de European Shareholder Rights Directive II (“SRDII”), marktpraktijken en relevante richtlijnen.

II. Overzicht

Het Beleid is van toepassing op de verloning van de uitvoerende en niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur (vermeld als “Bestuurders”), de Gedelegeerd Bestuurder (“CEO”) en leden van het informele managementteam van de Onderneming, het Uitvoerend Comité genaamd. Hoewel dit Beleid ook van toepassing is op Uitvoerende Bestuurders, wordt hierbij vermeld dat Uitvoerende Bestuurders niet extra worden beloond voor die functie.

Het Beleid beschrijft de manier waarop de toekomstige bezoldiging zal worden toegekend aan Leidinggevenden en Bestuurders. Oxurion past dezelfde principes toe op haar dochterondernemingen.

De CEO, alle andere Uitvoerende Bestuurders en de leden van het Uitvoerend Comité worden hierna “Leidinggevenden” genoemd.

III. Basisprincipes en hoe deze aansluiten bij de bedrijfsdoelstellingen van Oxurion

Het Remuneratiebeleid heeft als doelstelling om ervaren en getalenteerde Bestuurders en Leidinggevenden aan te trekken, te behouden en te motiveren.

Het doel van dit Beleid is om Bestuurders en Leidinggevenden te belonen op een manier die overeenstemt met de bedrijfsplannen op korte en lange termijn. De incentiveprogramma's van Oxurion zijn aldus ontworpen om besluitvorming en gedrag te stimuleren om de objectieven te bereiken en waarde te creëren voor de aandeelhouders, alsook voor patiënten via nieuwe behandelingsmogelijkheden, voor het personeel door het scheppen van een inspirerende en gezonde werkomgeving, en voor de samenleving als geheel in de strijd tegen blindheid.

A. Leidinggevenden

De bezoldiging van het management wordt goedgekeurd door de Raad van Bestuur, op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité (het "Comité"). Daarbij houdt het Comité rekening met volgende factoren:

- Het niveau en de structuur van de beloning moeten competitief zijn, zodat gekwalificeerde en competente personen kunnen worden aangeworven, behouden en gemotiveerd, rekening houdend met de aard en de omvang van hun individuele functie en verantwoordelijkheden;
- De mix tussen vaste en variabele beloning moet van die aard zijn, dat de vaste verloning passend is voor het ervaringsniveau en de jobverantwoordelijkheid, en de variabele verloning de creativiteit en prestaties beloont die aan de dag worden gelegd om de objectieven van de Onderneming te behalen, met een focus op zowel korte- als langetermijnwaardecreatie;
- Er moet een evenwicht worden gevonden tussen incentives op korte en lange termijn, zodat deze niet in tegenspraak zijn met elkaar, met de nadruk op waardecreatie op de lange termijn;
- Het kortetermijnsgedeelte van het variabele verloningspakket, in de vorm van een jaarlijkse bonusbetaling, en de prestatiecriteria om deze te bereiken, zijn gekoppeld aan de bedrijfsprestaties, waardoor de belangen van de Leidinggevenden afgestemd zijn op de belangen van de Onderneming en haar aandeelhouders;
- Het langetermijn incentiveprogramma, in de vorm van het toekennen van inschrijvingsrechten, is bedoeld om duurzame waardecreatie op lange termijn en verhoogde aandeelhouderswaarde te stimuleren;

B. Bestuurders

De vergoeding van de Bestuurders wordt goedgekeurd door de aandeelhouders. De bezoldigungsstructuur voor Niet-uitvoerende Bestuurders bestaat uit vaste bestuursvergoedingen en inschrijvingsrechten (zoals hierboven vermeld, worden Uitvoerende Bestuurders niet extra vergoed voor hun bestuursmandaat). Deze beloningsstructuur moedigt actieve deelname aan zowel de vergaderingen van de Raad van Bestuur als de Comités aan en streeft ernaar de belangen van de Bestuurders en de aandeelhouders op één lijn te brengen, en dit als volgt:

- De basisvergoedingen voor de Bestuurders worden vastgesteld ter compensatie van de tijd die ze besteden aan de voorbereiding en het bijwonen van de Raadsvergaderingen. De betaling van aanvullende vergoedingen voor de leden en de voorzitters van de Comités van de Raad is gestoeld op het feit dat de goede werking van deze Comités een degelijke voorbereiding door de leden vereist.
- De toekenning van de vaste inschrijvingsrechten aan Bestuurders is bedoeld om de belangen van de Bestuurders op  en lijn te brengen met die van de aandeelhouders en om de Onderneming in staat te stellen om bestuursleden van topkwaliteit aan te trekken en te behouden. De basis voor de beslissing om op dit punt af te wijken van de Belgische Corporate Governance Code 2020 wordt hieronder besproken.
- Het objectieve en onafhankelijke oordeel van Niet-Uitvoerende bestuurders wordt verder aangemoedigd door het feit dat zij geen andere bezoldiging ontvangen van de Onderneming dan hun vaste bestuurdersvergoedingen en hun vaste inschrijvingsrechten, met uitzondering van compensaties voor ad-hoc en specifieke adviesopdrachten die af en toe door de Bestuurders zouden kunnen worden uitgevoerd.

IV. Markt voor Leidinggevenden, Bestuurders en Interne Benchmarking

Bij het bepalen van bezoldigingsniveaus houdt het Benoemings- en Remuneratiecomité rekening met de relevante markt gezien vanuit verschillende perspectieven, waaronder de relevante economische markt voor de Onderneming (bvb. Life Sciences), de omvang en het relatieve belang van de Onderneming binnen die markt, de relevante geografische markt voor het recruterende van talent (bvb. Europa, en voor specifieke functies de VS) en het relatieve belang en vergelijkbare verloning van de betreffende functie. De referentiemarkt bestaat doorgaans uit bedrijven van vergelijkbare omvang wat betreft marktkapitalisatie, omzet, winst, complexiteit en internationaal karakter van de onderneming en alle andere factoren die door de Raad van Bestuur als relevant worden beschouwd.

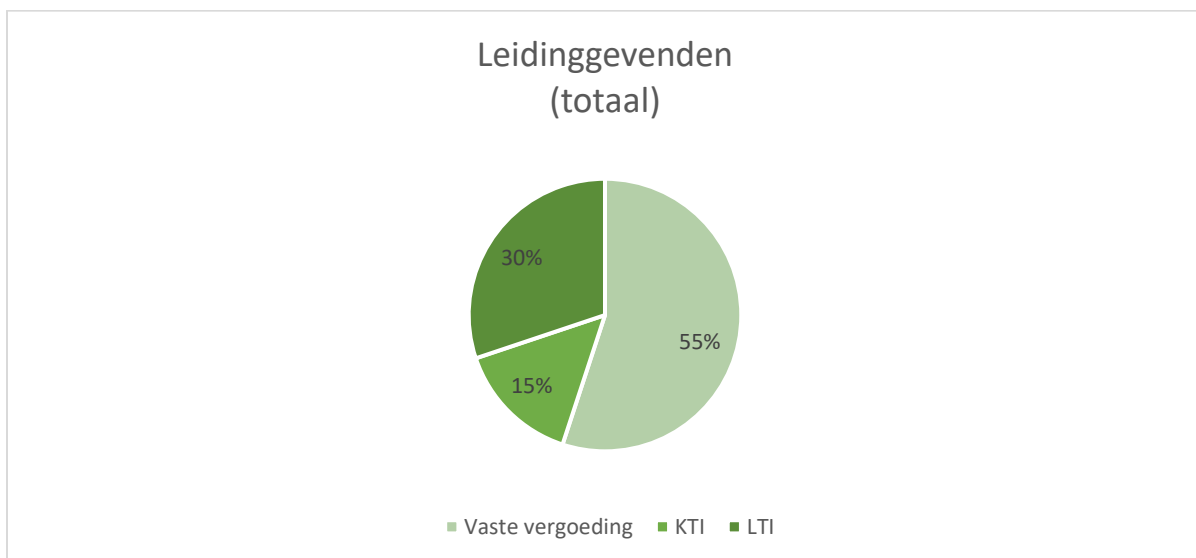
Leidinggevenden. De Onderneming voert periodiek remuneratie benchmark studies uit om te beoordelen of haar bezoldigingspakket competitief is binnen de markt en ze houdt daarbij rekening met de factoren genoemd in de vorige paragraaf. In het algemeen erkent de Onderneming dat de verloning van leidinggevenden in de life-sciencesbranche in de VS hoger is dan vergelijkbare functies binnen Europa en hiermee wordt rekening gehouden in het Remuneratiebeleid en de implementatie ervan.

Bestuurders. Vergoedingen en verhogingen voor Bestuurders worden bepaald op basis van marktтарieven zoals hierboven beschreven; tijdsbesteding voor de functie; om zo zeker Bestuurders met de relevante vaardigheden, diversiteit, kennis en ervaring – en in bepaalde omstandigheden, de mogelijke noodzaak om een Bestuurder met specifiek vaardigheden en ervaring – aan te kunnen werven.

Interne benchmarking. Bij het opstellen en implementeren van dit Beleid, zorgt de Onderneming ervoor dat de bezoldiging consistent is en in lijn met de salarissen en arbeidsvoorwaarden van zijn bredere personeelsbestand wat betreft loonsverhogingen, ontwerp van korte en lange termijn incentiveprogramma's, evenals wat betreft het functieclassificatiesysteem.

V. Doelgerichte Bezoldigingsmix

Onderstaand taartdiagram geeft de bezoldigingsmix weer voor Leidinggevenden op het moment van de JAV 2021, zonder rekening te houden met mogelijke afwijkingen in speciale omstandigheden die door het Beleid werden toegestaan. De percentages zijn gebaseerd op streefbedragen als de prestatie-objectieven worden gehaald (maar niet overtroffen) en ze weerspiegelen de principes die in dit Beleid uiteengezet zijn.



Niet-uitvoerende Bestuurders hebben enkel recht op een vaste vergoeding, inclusief vaste bestuurdersvergoedingen en vaste inschrijvingsrechten.

VI. Implementatie van het Remuneratiebeleid

Het Benoemings- en Remuneratiecomité geeft advies over de vergoeding van Bestuurders, de CEO en de andere Leidinggevenden.

Het Comité adviseert omtrent de bezoldigingsniveaus van Bestuurders op basis van hun tijdsbesteding en verantwoordelijkheden. De bezoldiging van Bestuurders wordt door de Raad van Bestuur ter goedkeuring voorgelegd aan de aandeelhoudersvergadering en wordt pas daarna ingevoerd.

De vergoeding van de CEO wordt vastgesteld door de Raad van Bestuur op aanbeveling van het Comité. De CEO is een uitvoerend lid van de Raad, maar wordt niet extra betaald voor deze functie. De CEO neemt niet deel aan de voorbereiding en de besluitvorming betreffende zijn eigen vergoeding om belangenconflicten te vermijden.

De Raad stelt, op voorstel van het Benoemings- en Remuneratiecomité, en na overleg met de CEO, de vergoeding van de (andere) Leidinggevenden vast (zie hieronder de toekenning van inschrijvingsrechten).

Het Comité doet ook jaarlijks een aanbeveling wat betreft het vaststellen en behalen van de objectieven voor korte termijnincentives voor de Leidinggevenden, die op hun beurt worden goedgekeurd door de Raad.

Het Comité herzielt dit Beleid regelmatig om ervoor te zorgen dat het in overeenstemming is met de doelstellingen van de Onderneming, maar ook met de markttrends en best practices. Dit Beleid is van toepassing voor de komende vier jaar, tenzij het wezenlijk gewijzigd wordt door de Raad van Bestuur op advies van het Comité en goedgekeurd door de aandeelhouders. Technische wijzigingen kunnen worden aangebracht indien zij nodig zijn omwille van bijvoorbeeld wettelijke, regelgevende, fiscale of administratieve redenen.

De impact van dit Beleid op de effectieve bezoldiging van Bestuurders en Leidinggevenden wordt gerapporteerd in het Remuneratieverslag en jaarlijks voorgelegd aan de Jaarlijkse Algemene Vergadering ("JAV").

De Onderneming kan afwijken van dit vergoedingsbeleid in overeenstemming met de afwijkingsmechanismen die in dit Remuneratiebeleid worden uiteengezet. Indien de Onderneming wezenlijk afwijkt van het Beleid gedurende het boekjaar waarop het jaarverslag betrekking heeft, zal dit worden toegelicht in het Remuneratierapport en voorgelegd aan de JAV.

De rest van dit Beleid zal afzonderlijk betrekking hebben op (i) Leidinggevenden en (ii) Bestuurders.

VII. Remuneratiebeleid voor Leidinggevenden

Het totale bezoldigingspakket voor Leidinggevenden bestaat uit drie hoofdelementen:

- een basissalaris, inclusief pensioen en andere voordelen, indien van toepassing;
- een korte termijn variabele component op basis van de bedrijfsobjectieven; en
- lange termijn op aandelen gebaseerde vergoedingen in de vorm van inschrijvingsrechten.

Deze elementen worden hieronder uiteengezet en vervolgens kort samengevat in een grafiek aan het einde van deze sectie.

A. Basissalaris

Om de meest gekwalificeerde Leidinggevenden aan te trekken, te behouden en te motiveren, is de basisvergoeding die aan Leidinggevenden wordt aangeboden, zo bepaald:

- dat ze de individuele vaardigheden, ervaring en actuele of potentiële meerwaarde van de Leidinggevende weerspiegelt;
- dat ze de impact en complexiteit van de rol te weergeeft, zowel binnen de onderneming als daarbuiten; en
- dat ze rekening houdt met de kostbewuste benadering van de Onderneming.

De basisvergoeding van Leidinggevenden wordt jaarlijks herzien en kan worden verhoogd op basis van individuele en bedrijfsprestaties en rekening houdend met algemene economische omstandigheden. Bij het beoordelen en herzien van deze vergoeding zullen de loonsvoorwaarden van de rest van het bedrijf in acht worden genomen, evenals informatie over gemiddelde salarisverhogingen in de markt, salarisvergelijkingsstudies en de verwachte kosten om een Leidinggevende te vervangen. Indien aan de

orde, zal de in België verplichte indexatie worden toegepast. In bijzondere omstandigheden en op voorwaarde dat ze overeenstemmen met het Beleid, kan de Raad van Bestuur, op advies van het Comité, tijdelijke afwijkingen met betrekking tot een boekjaar afkondigen.

B. Kortetermijn incentive (KTI) – Variabele verloning

Het kortetermijn bonusplan van Oxurion is ontworpen om de focus van de Leidinggevenden te richten op die objectieven die op korte termijn tot succes van de Onderneming zullen leiden door hen te belonen voor hun bijdrage aan het behalen van de jaarlijkse bedrijfsdoelstellingen. Leidinggevenden hebben recht op een variabele component die niet meer zal bedragen dan 50% van hun jaarlijkse vaste beloning.

Deze variabele component is gekoppeld aan het behalen van de jaarlijkse prestatiecriteria van de Onderneming. Deze prestatiecriteria worden gedefinieerd met het oog op het operationele en strategische bedrijfsplan van de onderneming en omvatten doorgaans een of meer elementen inzake preklinische vooruitgang, vordering van de klinische studies, bedrijfsontwikkeling, financiering van de bedrijfsvoering en werknemersgerelateerde en/of culturele mijlpalen.

De variabele component is gebaseerd op SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Relevant en Tijdsgebonden) bedrijfsdoelstellingen, afgesproken tussen het Uitvoerend Comité en het Benoemings- en Remuneratiecomité, en goedgekeurd door de Raad van Bestuur aan het begin van elk jaar.

Elke bedrijfsdoelstelling wordt op een duidelijke en meetbare manier gedefinieerd, opdat gemakkelijk kan worden bepaald of een specifieke doelstelling al dan niet bereikt is.

Het behaalde niveau van elke doelstelling bepaalt het totale percentage van het beoogde bonusbedrag dat wordt betaald. In geval van overprestaties wordt KTI vastgelegd op maximum 120%.

Op basis van het advies van het Comité beoordeelt de Raad van Bestuur de effectieve verwezenlijking van de Onderneming aan de hand van elk van de bedrijfsdoelstellingen op het einde van een boekjaar.

Om in aanmerking te komen voor de bonusuitbetaling, moet een Leidinggevende op 31 december van het boekjaar in dienst zijn.

De Raad van Bestuur kan, op advies van het Comité, beslissen om tijdelijke afwijkingen toe te passen in verband met de variabele vergoeding betreffende een boekjaar, en dit in geval van bijzondere omstandigheden en op voorwaarde dat ze in overstemming zijn met dit Beleid.

Gezien zijn jaarlijks karakter kwalificeert deze component zich als een kortetermijnbonus in contanten.

De Onderneming meldt dat er geen “claw-back” bepalingen worden toegepast en wijkt zo af van artikel 7.12 van de Belgische Corporate Governance Code om ~~volgende redenen~~:

~~— de uitkering van de variabele verloning gebeurt pas na het behalen van het objectief.~~

~~de Onderneming past geen andere prestatiegebonden of variabele vergoeding toe, aangezien de inschrijvingsrechten die aan Leidinggevenden worden toegekend na verloop van tijd onvoorwaardelijk~~

~~worden en niet prestatiegebonden zijn. basis van het feit dat de variabele vergoeding slechts wordt uitbetaald na het behalen van de objectieven.~~

C. Langetermijnsincentive (LTI)

De Onderneming kent inschrijvingsrechten toe aan Leidinggevenden om hen te stimuleren bij te dragen tot de waardecreatie van de Onderneming op lange termijn, in lijn met de belangen van de aandeelhouders. Dit biedt de Leidinggevenden de mogelijkheid om te worden beloond voor duurzame prestaties en leiderschap op lange termijn, gebaseerd op de prestaties van de Onderneming en de stijging van de waarde van het aandeel. Zo creëert de Onderneming een cultuur van ownership en stimuleert zij de retentie van het Management.

De Onderneming kent inschrijvingsrechten toe aan Leidinggevenden gebaseerd op de plannen vastgesteld door de Raad van Bestuur op advies van het Benoemings- en Remuneratiecomité. De maximale beloning bedraagt maximaal 250% van de jaarlijkse basisvergoeding voor Leidinggevenden.

Het recht op inschrijvingsrechten bestaat op basis van voortdurende tewerkstelling. Bij het bepalen van het aantal toe te tekenen inschrijvingsrechten, voert de Onderneming regelmatig benchmarkstudies uit om de vergoedingen van de Leidinggevenden bij Oxurion te vergelijken met overeenkomstige posities binnen Europa en de VS, om ervoor te zorgen dat de Onderneming competitief blijft wat betreft zijn cruciale posities.

De verwerving van inschrijvingsrechten ~~kan is niet gekoppeld zijn aan~~ individuele prestaties, ~~maar dan wel aan het aantal jaren dienst, en in beide gevallen kan verwerving mogelijk zijn binnen minder dan drie jaar. Het verwervingsschema is 50% na het eerste jaar en 50% gelijkmatig verdeeld over de kwartalen van twee jaar, beginnend in het kwartaal volgend op de eerste verjaardag van het bod.~~ Dit wijkt af van artikel 7:91 van de Belgische Corporate Governance Code en artikel 7.11 van de Corporate Governance Code, volgens welke de inschrijvingsrechten pas kunnen verworven worden na ten minste drie jaar, en dit wordt uitdrukkelijk overeengekomen in de statuten van de Onderneming.

Het LTI toekenningsniveau van Leidinggevendenn wordt jaarlijks herzien door de Raad van Bestuur, op advies van het Comité. De Raad van bestuur beslist hoeveel inschrijvingsrechten beschikbaar zullen zijn voor Leidinggevenden. Wat betreft de specifieke toewijzingen van inschrijvingsrechten aan individuele Leidinggevenden (behalve de CEO), heeft de Raad beslist om de beslissing over hoeveel inschrijvingsrechten zullen worden toegekend aan Leidinggevenden te delegeren aan het Comité op basis van het aantal inschrijvingsrechten dat beschikbaar is voor Leidinggevenden in het plan voor inschrijvingsrechten zoals beslist door de Raad en in overeenstemming met dit Beleid.

Tijdelijke afwijkingen in verband met inschrijvingsrechten betreffende een boekjaar kunnen worden bepaald door de Raad van Bestuur, op advies van het Comité, in geval van bijzondere omstandigheden en op voorwaarde dat ze in overeenstemming zijn met dit Beleid.

De Onderneming beschouwt de warrants toegekend aan Leidinggevenden niet als variabele vergoeding zoals gedefinieerd door de BCC en de Corporate Governance Code.

Afgezien van de inschrijvingsrechten die in dit gedeelte worden beschreven, voorziet Oxurion niet in prestatiegerichte premies in de vorm van aandelen, opties of andere rechten om aandelen te verwerven. De Onderneming heeft nog geen minimumdrempel bepaald voor het aandelenbezit voor Leidinggevenden en wijkt zo af van sectie 7.9 van de Corporate Governance Code. Oxurion kan namelijk geen aandelen toekennen aan haar Bestuurders omdat het geen uitkeerbare reserves heeft en niet over ingekochte eigen aandelen kan beschikken.

D. Pensioen

Afhankelijk van lokatie en statuut kunnen Leidinggevenden vergoedingen ontvangen in de vorm van vaste bijdragen in het groepsverzekeringsplan van Oxurion of via bijdragen in het 401 (k) plan in de Verenigde Staten.

Voor Belgische Leidinggevenden bedraagt dit recht, indien van toepassing, maximaal 12.5% van de basisvergoeding boven een bepaalde drempel, dat kan worden bijgedragen door de Onderneming. Voor Leidinggevenden uit de VS geldt een matching van 3% op hun jaarlijkse brutocompensatie.

E. Andere voordelen

Andere voordelen die aan Leidinggevenden worden geboden, kunnen momenteel onder meer bestaan uit – maar niet beperkt tot – een bedrijfswagen, medische kosten- en levensverzekeringen. Bijkomende voordelen, die over het algemeen slechts marginale kosten uitmaken, kunnen worden toegekend als ze geschikt worden geacht en overeenstemmen met de marktpraktijken.

F. Bezoldigingen van Leidinggevenden en hoe deze verband houden met de objectieven van de Onderneming

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de verschillende aspecten van het remuneratiebeleid voor Leidinggevenden en hoe deze bijdragen aan de strategie en objectieven van de Onderneming. Bepalingen in verband met beëindiging, aanwervingen en bijzondere omstandigheden komen aan bod onder de tabel.

Bezoldigingselement and hoe het bijdraagt aan de bedrijfsobjectieven	Hoe werkt het?	Maxima en verbanden met prestaties
Basisvergoeding		
Teneinde Leidinggevenden op een niveau te belonen dat toelaat om de meest gekwalificeerde persoon voor de functie aan te trekken en te behouden, rekening houdend met het belang van de rol voor de Onderneming, het niveau van verantwoordelijkheid en de vereiste kennis en ervaring.	Het Beleid van de Onderneming is om beloningsniveaus vast te stellen in overeenstemming met de relevante markt gezien vanuit verschillende perspectieven, waaronder de relevante economische markt voor de Onderneming (bvb Life Sciences), de omvang en het relatieve belang van de Onderneming binnen die markt, de relevante geografische markt voor het werven van talent (bvb Europa, en voor specifieke functies de VS) en het relatieve belang en de vergelijkbare	De basisvergoeding wordt jaarlijks herzien. Er zijn geen maxima vastgesteld voor basisvergoedingen of verhogingen ervan. In bepaalde omstandigheden kan worden besloten tot meer significante verhogingen, inclusief maar niet beperkt tot, wanneer de rol van het individu meer verantwoordelijkheden inhoudt of ervaring vereist of wanneer de benchmarks aanpassingen

Ter goedkeuring voorgelegd
Bijzondere Algemene Vergadering - augustus 2021

	verloning van de functie in kwestie. De referentiemarkt bestaat meestal uit bedrijven van vergelijkbare omvang wat betreft marktkapitalisatie, omzet, winst, complexiteit en internationaal karakter van de Onderneming en eventuele andere factoren.	vereisen.
Korte termijn incentive – variabele vergoeding		
Om te focussen op de kortetermijnprestaties van de Onderneming en op de erkenning voor het behalen van de jaarlijkse prestaties van de gehele Groep.	De variabele KTI component voor Leidinggevend is gekoppeld aan het behalen van jaarlijkse bedrijfsprestatiecriteria. Elke bedrijfsdoelstelling wordt op een duidelijke en meetbare manier gedefinieerd, zodat het gemakkelijk is om te bepalen of een specifieke doelstelling al dan niet is bereikt. Het behaalde niveau van elk afzonderlijk doel bepaalt het totale percentage van het beoogde bonusbedrag dat wordt uitbetaald.	Het maximale gedeelte van de variabele component ten opzichte van de basisvergoeding is 50%. Als de doelstellingen van de Onderneming worden overtroffen, wordt de KTI afgetopt op 120% van de doelstelling. De berekening en uitbetaling van de bonusbedragen gebeurt een keer per jaar door het Remuneratiecomité mits goedkeuring van de Raad van Bestuur.
Lange termijn incentive (LTI) – Inschrijvingsplan aandelen		
Om Leidinggevend aan te sporen bij te dragen aan het verbeteren van de duurzame prestaties van de Onderneming en de aandeelhouderswaarde op lange termijn, in overstemming met de belangen van de aandeelhouders.	Toegekend aan de deelnemers aan het plan, in de vorm van inschrijvingsrechten. De individuele bedragen die worden toegekend, zijn gebaseerd op de positie van elke deelnemer, zijn/haar belang voor de Onderneming, geografische lokatie en andere factoren. Het verwervingsschema is 50% voor het eerste jaar en 50% gelijk verdeeld over de kwartalen van twee jaar, beginnend op het kwartaal volgend op de eerste verjaardag van het <u>bodgebaseerd op hetzij prestaties hetzij op het aantal jaren dienst</u> .	Maximale toekenning is vastgesteld op 250% van de jaarlijkse basisvergoeding voor Leidinggevend.
Pensioen		
Pensioenen worden onder bepaalde omstandigheden toegekend om marktcompetitieve pensioenvoordelen te bieden voor wervings- en retentiedoelinden.	Afhankelijk van hun lokatie en statuut kunnen Leidinggevend vergoedingen ontvangen in de vorm van vaste bijdragen in het groepsverzekeringsplan van Oxurion of via bijdragen in het 401 (k)“-plan in de Verenigde Staten.	Voor Belgische Leidinggevend bedraagt dit recht, indien van toepassing, tot 12.5% van de basisvergoeding boven een bepaalde drempel. Voor Leidinggevend uit de VS geldt een matching van 3% van hun jaarlijkse brutovergoeding.
Andere voordelen		
Om een competitief voordeelpakket te bieden voor wervings- en retentiedoelinden en om het welzijn van de Leidinggevend te	De voordelen die momenteel worden geboden kunnen volgende zaken omvatten, maar zijn niet beperkt tot: bedrijfswagen, brandstof, medische	

waarborgen.	kosten- en levensverzekeringen en bepaalde andere aanvullende voordelen die een lage kostprijs met zich meebrengen.	
-------------	---	--

G. Beëindiging

De contracten met alle Leidinggevenden zijn van onbepaalde duur. Ze kunnen op elk moment worden beëindigd, met inachtnaam van bepaalde vooraf overeengekomen of wettelijke opzegtermijnen. Vooraf overeengekomen opzegtermijnen kunnen variëren van drie tot twaalf maanden en naar goeddunken van de Onderneming worden vervangen door een opzegvergoeding equivalent met de niet te presteren opzegtermijn.

Elke afwijking van de contractuele opzegtermijnen of andere ontslagvergoedingen, indien toegestaan in overeenstemming met dit Remuneratiebeleid, moet worden goedgekeurd door de Raad van Bestuur, op voorstel van het Comité.

Bij het opstellen van voorstellen met betrekking tot ontslagvergoedingen, houdt het Comité er rekening mee dat elke contractuele afspraak over de bezoldigingen van Leidinggevenden gemaakt op of na 1 juli 2009, moet specificeren dat de ontslagvergoeding toegekend bij vroegtijdige beëindiging van het contract niet hoger mag zijn dan 12 maanden basissalaris.

In geval van beëindiging wegens grove nalatigheid of opzettelijk wangedrag, is er geen ontslagvergoeding verschuldigd.

H. Aanwerving van nieuwe Leidinggevenden

Het beleid van Oxurion betreffende aanwervingen van nieuwe Leidinggevenden is bedoeld om ervoor te zorgen dat bezoldigingspakketten voldoende zijn om personeel met de vaardigheden en ervaring voor de functie aan te trekken, te behouden en te motiveren.

In geval van externe aanwervingen zal er rekening worden gehouden met het salarispakket van de vorige functie van de kandidaat, om de gepaste vergoeding te kunnen aanbieden en het talent aan te trekken, in overeenstemming met het Beleid.

Waar nodig, kunnen er ook aanvullende voordelen worden geboden, zoals – maar niet beperkt tot - aanwervingsbonussen, toekenning van inschrijvingsrechten bij aanwerving, ondersteuning bij verhuizing en andere voordelen die de marktpraktijken en relevante wettelijke vereisten weerspiegelen.

De Onderneming stelt bezoldigingspakketten op voor nieuwe aanwervingen van Leidinggevenden in overstemming met het Beleid.

I. Afwijkingen van het Beleid onder Bijzondere Omstandigheden

Onder bijzondere omstandigheden, zoals algemene economische omstandigheden of onvoorziene gebeurtenissen die een impact hebben op de Onderneming of een Leidinggevende, op manieren die niet voorzien waren op het moment van goedkeuring van dit Remuneratiebeleid, kan de Raad van Bestuur, op

advies van het Comité, tijdelijk – i.e. tot de goedkeuring van het volgende Remuneratiebeleid – uitzonderingen toestaan betreffende die delen van het Remuneratiebeleid, waarvan is vastgesteld dat ze onderhevig zijn aan mogelijke afwijkingen, op voorwaarde dat men ervan overtuigd is dat de afwijking van het Beleid nodig is om het lange termijn belang te dienen alsook de duurzaamheid van de Onderneming of haar levensvatbaarheid te verzekeren.

Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn bij materiële veranderingen in de economische omgeving (bijvoorbeeld een onvoorziene pandemie), materiële veranderingen in de markt waarin Oxurion opereert en/of materiële veranderingen op de arbeidsmarkt, (impact van)(geplande) fusies en/of andere bedrijfstransacties, vijandige overnamebiedingen, en de noodzaak om een interim-management aan te stellen, of gelijkaardige gebeurtenissen.

VIII. Remuneratiebeleid voor Bestuurders

A. Niet-uitvoerende Bestuurders (inclusief de Voorzitter)

Op basis van een peer review ten opzichte van vergelijkbare bedrijven (op Euronext genoteerde biotechbedrijven) van de bezoldigingen van Bestuurders, keurde de jaarlijkse Aandeelhoudersvergadering van de Onderneming op 7 mei 2019 een nieuw Remuneratieplan voor Niet-uitvoerende Bestuurders goed, met als doel om een bezoldigingsstructuur te creëren die gericht is op het aantrekken en behouden van kwalitatieve bestuurders, en hen correct te belonen in verhouding met concurrenten en vergelijkbare ondernemingen.

De Remuneratie ~~vanvoor n~~Niet-uitvoerende Bestuurders staat beschreven in onderstaande grafiek.

De Onderneming erkent dat de nieuwe Belgische Corporate Governance Code adviseert tegen het toekennen van inschrijvingsrechten aan Bestuurders, maar tegelijkertijd aanbeveelt dat Bestuurders aandelen van de Onderneming bezitten. Oxurion is niet in de mogelijkheid aandelen toe te kennen aan haar niet-uitvoerende Bestuurders omdat het geen uitkeerbare reserves heeft en geen eigen aandelen kan bezitten. Onder deze omstandigheden is de Onderneming van mening dat de toekenning van inschrijvingsrechten zonder verwervingscriteria aan niet-uitvoerende Bestuurders zo dicht mogelijk bij een aandeel ligt. De Aandeelhouders hebben reeds ingestemd met de toekenning van inschrijvingsrechten en door dit Beleid goed te keuren, zouden zij deze overeenkomst bevestigen.

De Onderneming beschouwt deze inschrijvingsrechten niet als een variabele vergoeding.

De bezoldiging van Bestuurders bevat geen variabele component; bijgevolg zijn er op deze bezoldiging geen prestatiecriteria van toepassing.

Het bestuurdersmandaat kan op elk moment worden beëindigd zonder enige vorm van vergoeding.

Elke wijziging in de bezoldiging van Bestuurders moet worden goedgekeurd door de Raad op advies van het Comité en goedgekeurd worden door de Aandeelhouders.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de vergoedingen van de Bestuurders van Oxurion (inclusief de Voorzitter):

Ter goedkeuring voorgelegd
Bijzondere Algemene Vergadering - augustus 2021

Remuneratiestructuur	Remuneratieniveau
<p>Vergoedingen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Een vast basisbedrag voor het bestuur, dat de tijd dekt die nodig is voor het uitvoeren van hun taken • Indien van toepassing, lidmaatschapsbijdragen voor commissies • <u>Indien van toepassing, vergoedingen voor het voorzitterschap van de commissie</u> • <u>Indien van toepassing, de vergoeding voor de voorzitter</u> <p>Inschrijvingsrechten Bestuurders krijgen op jaarbasis warranten toegekend, overeenkomstig de beslissing van de aandeelhouders</p> <p>Onkosten De Onderneming dekt redelijke reis- en verblijfskosten van de Bestuurders. De onderneming voorziet de gebruikelijke verzekeringspolissen die de activiteiten van de Raad van Bestuur dekken tijdens het uitvoeren van hun taken.</p>	<p>De bezoldiging van de Raad van Bestuur werd als volgt goedgekeurd door de JAV van mei 2019:</p> <p>Vergoedingen De voorzitter: 60,000 EUR bruto per jaar (geen commissievergoeding) <u>Onafhankelijke-Niet-uitvoerend Bestuurders: 30,000 EUR bruto per jaar en per onafhankelijke-niet-uitvoerend bestuurder</u> <u>Uitvoerende Bestuurders: geen bestuursvergoedingen</u> <u>De Voorzitter: 60,000 EUR bruto per jaar (extra, maar de voorzitter ontvangt geen andere commissie-vergoedingen)</u></p> <p><u>Audit- en Risicocommissie:</u> Voorzitter: 6,000 EUR per jaar (extra) Leden: 6,000 EUR bruto per jaar (en per lid)</p> <p><u>Benoemings- en Remuneratiecomité:</u> Voorzitter: 4,000 EUR bruto per jaar (extra) Leden: 4,000 EUR bruto per jaar (en per lid)</p> <p>Inschrijvingsrechten Elke niet-uitvoerende bestuurder heeft recht op jaarlijks 7,500 warranten. Niet-uitvoerende bestuurders die in hun hoedanigheid als lid van de raad van bestuur en/of Uitvoerend Comité van een andere onderneming, geen op eigen vermogen gebaseerde incentives van de Onderneming mogen aanvaarden, zullen een contant bedrag ontvangen dat gelijk is aan de reële marktwaarde van de 7,500 inschrijvingsrechten, zoals bepaald volgens de waarderingsmethode van Black & Scholes.</p> <p>Betalingsverificatie De bezoldiging van de Raad wordt jaarlijks herzien – alle bestuurdersvergoedingen moeten worden goedgekeurd door de aandeelhouders. Elk bestuurdersmandaat kan op ieder moment worden beëindigd zonder enige vorm van vergoeding.</p>

B. Uitvoerende Bestuurders

Uitvoerende Bestuurders worden niet vergoed voor hun rol in de Raad van Bestuur bovenop de vergoeding die zij als Leidinggevend ontvangen, hetgeen in het voorgaande gedeelte van dit beleid is besproken.