

9. Remuneratiebeleid en Remuneratieverslag

9.1 Remuneratiebeleid

9.1.1 INLEIDING

Dit remuneratiebeleid is opgesteld door de Raad op aanbeveling van het benoemings- en remuneratiecomité in overeenstemming met artikel 7:89/1 WVV en de Belgische Code Corporate Governance en is van toepassing op de leden van de Raad en het Uitvoerend Comité van de Vennootschap. Dit remuneratiebeleid zal ter goedkeuring worden voorgelegd aan de gewone algemene vergadering van de Vennootschap die wordt gehouden op 15 april 2022, teneinde het huidige remuneratiebeleid van de Vennootschap in overeenstemming te brengen met de vereisten van artikel 7:89/1 WVV. Indien een meerderheid van de stemmen tegen dit herziene remuneratiebeleid wordt uitgebracht, zal de Vennootschap de nodige stappen ondernemen om tegemoet te komen aan de bezwaren van degenen die tegenstemmen, en zal zij haar remuneratiebeleid aanpassen.

De Raad is voornemens het remuneratiebeleid toe te passen voor een periode van vier jaar, met dien verstande dat de Vennootschap kan afwijken van het remuneratiebeleid zoals bepaald in artikel 7:89/1, §5 WVV.

9.1.2 ACHTERGROND EN DOELSTELLINGEN

Als landbouwtechnologiebedrijf dat zich richt op het aanpakken van uitdagingen inzake voedselbescherming met eigen, op proteïnen gebaseerde biocontrol-oplossingen en dat ernaar streeft om alternatieven te bieden voor conventionele chemische bestrijdingsmiddelen voor een duurzamere en veiligere voedselvoorziening, bestaat de strategie van de Vennootschap uit het onderzoeken, ontwikkelen, testen en uiteindelijk (na het verkrijgen van de nodige reglementaire en andere goedkeuringen) het commercialiseren van oplossingen voor drie grote uitdagingen waarmee de wereldvoedselproductie vandaag wordt geconfronteerd: de 1,6 miljard ton voedsel dat jaarlijks wereldwijd wordt verspild, de potentiële effecten van conventionele chemische bestrijdingsmiddelen op de biodiversiteit en de voedselveiligheid, en de duurzame voedselproductie van “boerderij tot vork”.

Daarom is het belangrijk dat de Vennootschap in staat is om bestuurders en leden van het uitvoerend management aan te trekken en te behouden met het talent, de kennis, de bekwaamheid, de ervaring, de vaardigheden, waarden en gedrag om de langetermijnstrategie en -doelstellingen van de Vennootschap te verwezenlijken en om het doel van de Vennootschap te ondersteunen en de voortdurende verbetering van de activiteiten van de Vennootschap te promoten. Het remuneratiebeleid van de Vennootschap voor leden van de Raad en het Uitvoerend Comité is met dit doel voor ogen opgesteld.

Voor leden van het Uitvoerend Comité is het beleid erop gericht prestaties te belonen en hen zo te motiveren om meer aandeelhouderswaarde te creëren door superieure resultaten te behalen. Het niveau van de vaste en variabele vergoeding moet voldoende zijn om leden van het Uitvoerend Comité aan te trekken, te belonen en te behouden, die het profiel hebben, zoals bepaald door de Raad, om de verwezenlijking van de strategische doelstellingen van de Vennootschap te bevorderen overeenkomstig de risicobereidheid en gedragsnormen van de Vennootschap en om duurzame waardecreatie te promoten. Tot slot is het ook belangrijk dat het remuneratiebeleid van de Vennootschap concurrerend is op de (arbeids)markten waarop de Vennootschap actief is.

Voor leden van de Raad is de bezoldiging erop gericht in lijn te zijn met ondernemingen van vergelijkbare omvang en complexiteit en omvat enkel vaste vergoedingen. De Raad bepaalt de bezoldiging van de bestuurders en de leden van het uitvoerend management in overeenstemming met de bepalingen van het WVV en de Belgische Code Corporate Governance, op aanbeveling en voorstel van het benoemings- en remuneratiecomité, met inachtneming van de prerogatieven van de algemene vergadering van aandeelhouders. Het benoemings- en remuneratiecomité geeft opdracht aan een onafhankelijke externe adviseur om de vergoeding van de leden van de Raad en het Uitvoerend Comité te vergelijken met vergelijkbare ondernemingen om ervoor te zorgen dat deze billijk, concurrerend en in overeenstemming met de marktpraktijk blijft. De vergoeding van de leden van de Raad en het Uitvoerend Comité is bijgevolg marktgedreven.

De specifieke bevoegdheden en samenstelling van het benoemings- en remuneratiecomité worden uiteengezet in het Corporate Governance Charter van de Vennootschap. In overeenstemming met artikel 7:89/1, §5 WVV, kan de Vennootschap in uitzonderlijke omstandigheden tijdelijk afwijken van dit remuneratiebeleid. Deze uitzonderlijke omstandigheden zijn situaties waarin de afwijking noodzakelijk is om de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van de Vennootschap in haar geheel of om haar levensvatbaarheid te verzekeren. Dergelijke afwijking vereist de goedkeuring van zowel het benoemings- en remuneratiecomité als de Raad. Het remuneratieverslag met betrekking tot het betrokken boekjaar zal informatie bevatten over elke afwijking van het remuneratiebeleid, met inbegrip van de rechtvaardiging ervan.

9.1.3 RAAD VAN BESTUUR

Het niveau en de structuur van remuneratie van de leden van de Raad wordt bepaald op basis van hun algemene en specifieke verantwoordelijkheden en de marktpraktijk.

9.1.3.1 Onafhankelijke bestuurders

De remuneratie van de onafhankelijke bestuurders bestaat uit een vaste vergoeding en is samengesteld uit een cash remuneratie en een op aandelen gebaseerde remuneratie.

Cash remuneratie: dit is een vast bedrag in geld dat varieert naargelang de bestuurder ook de functie van voorzitter van de Raad of van een comité waarneemt. De remuneratie kan verminderd worden pro rata temporis afhankelijk van de duur van het mandaat in een bepaald jaar.

Op dit ogenblik is de jaarlijkse vaste cash remuneratie als volgt: 75.000 EUR voor de voorzitter van de Raad en 55.000 EUR voor andere onafhankelijke bestuurders. Het voorzitterschap van een comité geeft recht op een bijkomende vergoeding voor een onafhankelijke bestuurder van 10.000 EUR.

Aandelengerelateerde vergoeding: als deel van het remuneratiebeleid heeft de Raad besloten om aan de algemene vergadering van aandeelhouders van 15 april 2022 de goedkeuring voor te leggen van een bijkomende aandelencomponent aan de remuneratie van onafhankelijke bestuurders. Dit zal de vorm aannemen van nieuw uit te geven aandelen ten aanzien waarvan de relevante bestuurders een verplichting zullen hebben om erop in te schrijven aan prijs van 1 EUR (onafhankelijk van de waarde van de aandelen op dat ogenblik) ('aandelen-eenheden' waarbij elke aandelen-eenheid de verplichting van de relevante bestuurder inhoudt om in te schrijven op een nieuw aandeel van de Vennootschap).

Het aantal aandelen-eenheden dat wordt voorgesteld om toegekend te worden voor 2022 bedraagt, 1.500 voor de voorzitter van de Raad en 1.250 voor de andere onafhankelijke bestuurders. Vanaf 2023, zal het aantal aandelen-eenheden dat wordt toegekend berekend worden op de volgende wijze:

- Voor de voorzitter van de Raad: 10.500 gedeeld door de gemiddelde sluitingsprijs van het Biotalys aandeel op Euronext Brussel gedurende de maand maart van het betrokken jaar;
- Voor andere onafhankelijke bestuurders: 8.750 gedeeld door de gemiddelde sluitingsprijs van het Biotalys aandeel op Euronext Brussel gedurende de maand maart van het betrokken jaar;

Fracties van aandelen worden niet toegekend.

De nieuwe aandelen zullen worden uitgegeven met toepassing van het toegestane kapitaal van de Vennootschap. Indien er geen toegestane kapitaal ter beschikking zou zijn, behoudt de Vennootschap het recht om bestaande aandelen te leveren (indien het in de mogelijkheid is om eigen aandelen te verwerven onder het WVV) of om een compensatie in geld te geven (met name een bedrag dat gelijk is aan de sluitingsprijs van de te leveren aandelen ten gevolge van de aandelen-eenheden op het ogenblik dat de aandelen dienen geleverd te worden minus de inschrijvingsprijs van de aandelen (met name 1 EUR per aandeel)).

De basiskenmerken van de aandelen-eenheden zijn als volgt:

- Aandelen-eenheden zijn geen aandelen (met name hebben ze geen stemrecht, noch voorkeurrechten of andere lidmaatschapsrechten).
- Zij zijn niet overdraagbaar.
- Aandelen-eenheden worden definitief verworven over een periode van drie jaar en op voorwaarde dat de bestuurder nog in dienst is (1/3 elk jaar na toekenning) met uitzondering van bij overlijden of een exit (fusie of andere vennootschapsrechtelijke reorganisatie, verkoop van substantieel alle activa van de Vennootschap of overnamebod met controlewijziging) in welk geval alle uitstaande aandelen-eenheden onmiddellijk definitief verworven worden.
- Aandelen-eenheden die niet definitief verworven worden vervallen.
- De definitieve verwerving is niet afhankelijk van performantiecriteriën en de remuneratie in aandelen-eenheden is dan ook een vaste remuneratie. De aandelen-eenheden creëren ook een verplichting voor de bestuurder om in te schrijven met andere waarden het is geen optie die aan de bestuurder nog de discretie laat om al dan niet uit te oefenen.
- De onderliggende aandelen zullen pas uitgegeven worden drie jaar na de toekenning van de aandelen-eenheden.

De uitgifte van de aandelen-eenheden is bedoeld om het remuneratiebeleid van de Vennootschap ten aanzien van onafhankelijke bestuurders af te stemmen op het principe 7.6 van de Belgische Code Corporate Governance. Er dient te worden opgemerkt dat de aandelen-eenheden niet volledig gelijkwaardig zijn aan een aandeel (geen stemrechten, geen voorkeurrechten of andere lidmaatschapsrechten), doch naar de mening van de Vennootschap beantwoorden de aandelen-eenheden evenwel aan de doelstellingen in bepaling 7.6 van de Belgische Code Corporate Governance. Krachtens artikel 7:91 van het WVV en de principes 7.6 en 7.11 van de Belgische Code Corporate Governance, mogen aandelen of opties op aandelen niet definitief verworven worden en uitoefenbaar zijn binnen drie jaar na de toekenning ervan. De Raad is uitdrukkelijk gemachtigd in de statuten om van deze regel af te wijken. Deze machtiging wordt verklaard door het feit dat dit meer flexibiliteit geeft bij het structureren van op aandelen gebaseerde toekenningen. Het is bijvoorbeeld gebruikelijk dat aandelenplannen voorzien in de definitieve verwerving van de betreffende financiële instrumenten in verschillende tranches over een welbepaalde periode, in plaats van een definitieve verwerving na drie jaar. Dit is het geval voor de voorgestelde aandelen-eenheden die worden toegekend aan de onafhankelijke bestuurders en die jaarlijks definitief verworven worden.

De Vennootschap is van mening dat dergelijke aandelenincentiveplannen en andere remuneraties en praktijken voorzien in voldoende oriëntatie van de begunstigden naar de creatie van waarde op lange termijn voor de Vennootschap.

Relatief aandeel van de verschillende componenten van de remuneratie

Vast cash bedrag	80-90%
Aandelen-eenheden	10-20%

9.1.3.2 Niet-onafhankelijke niet-uitvoerende bestuurders

Niet-uitvoerende bestuurders die geen onafhankelijke bestuurders zijn, hebben geen recht op een remuneratie in geld. Zij ontvangen ook geen op aandelen gebaseerde vergoeding. Dit is niet in overeenstemming met bepaling 7.6 van de Belgische Code Corporate Governance die vereist dat leden van de Raad van Bestuur een deel van hun remuneratie in aandelen ontvangen. De Vennootschap is van mening dat, zolang de niet-onafhankelijke niet-uitvoerende bestuurders verbonden zijn aan belangrijke aandeelhouders van de Vennootschap, hun belangen voldoende op elkaar zijn afgestemd zonder dat het nodig is om deze bestuurders een bijkomende vergoeding toe te kennen.

9.1.3.3 Niet-uitvoerende bestuurders

Naast de bovenvermelde vergoedingen, vergoedt de Vennootschap redelijke kosten van bestuurders (met inbegrip van reis- en verblijfkosten) gemaakt in het kader van de uitoefening van hun bestuursfunctie. Onverminderd de bevoegdheden die de wet toekent aan de algemene vergadering, bepaalt en herziet de Raad de regels voor de terugbetaling van de zakelijke onkosten van de bestuurders.

Niet-uitvoerende bestuurders hebben geen recht op een pensioen- of vervroegde uitstapregeling aangeboden door de Vennootschap.

9.1.3.4 Uitvoerende bestuurders

De bestuurders die tevens lid zijn van het Uitvoerend Comité worden vergoed voor hun mandaat van uitvoerend management (zie hierna hoofdstuk 9.1.4 - Uitvoerend Comité), maar niet voor hun bestuurdersmandaat.

9.1.3.5 Alle bestuurders

Bestuurders hebben in hun hoedanigheid van bestuurder geen recht op enige prestatie gerelateerde geldbonus of op enige variabele vergoeding. Bestuurders hebben evenmin recht op enige vorm van vergoeding bij de beëindiging van hun mandaat als bestuurder.

Verder heeft de Vennootschap een verzekering afgesloten voor bestuurders en directieleden om de aansprakelijkheid te dekken die zij zouden kunnen oplopen bij de uitoefening van hun functie.

9.1.4 UITVOEREND COMITÉ

Er wordt aan herinnerd dat de Raad uitdrukkelijk gemachtigd is in de Statuten om af te wijken van de principes uiteengezet in artikel 7:91 van het WVV.

Artikel 25 van de statuten bepaalt het volgende:

“De tijdsvereisten zoals bepaald in artikel 7:91 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen betreffende de definitieve verwerving of uitoefening van aandelen, aandelenopties of alle andere rechten om aandelen te verwerven door bestuurders zijn niet van toepassing en de Raad van Bestuur kan bij wijze van vergoeding aan bestuurders aandelen, aandelenopties en alle andere rechten om aandelen te verwerven toekennen die definitief verworven worden of kunnen worden uitgeoefend eerder dan drie jaar na hun toekenning. Daartoe is geen uitdrukkelijke machtiging van de algemene vergadering vereist.

De bepalingen van artikel 7:91 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen inzake de koppeling van ¼ van de variabele vergoeding van uitvoerende bestuurders aan vooraf vastgelegde en objectief meetbare prestatiecriteria over een periode van twee jaar en ¼ over een periode van drie jaar, is niet van toepassing en de Raad van Bestuur kan daarvan afwijken zonder de voorafgaande uitdrukkelijke toestemming van de algemene vergadering.”

De remuneratie van de leden van het Uitvoerend Comité bestaat uit (i) een vaste remuneratie, (ii) als incentive op korte termijn, een variabele remuneratie in de vorm van een bonus in contanten die afhankelijk is van de algemene prestaties van de Vennootschap en van individuele prestaties (met uitzondering van de CEO wiens variabele remuneratie uitsluitend gebaseerd is op de prestaties van de Vennootschap in haar geheel), (iii) als incentive op lange termijn, aandelenopties in het kader van de lange termijn incentiveplannen van de Vennootschap, (iv) groepsverzekeringen/hospitalisatieverzekeringen en andere voordelen.

- **Vaste vergoeding:** de vaste vergoeding wordt bepaald door de Raad op aanbeveling van het benoemings- en remuneratiecomité en wordt jaarlijks herzien. Bij de herziening wordt rekening gehouden met de markt waarin de Vennootschap actief is en de Raad doet regelmatig een beroep op externe consultants om een benchmarking uit te voeren.
- **Variabele bonus in geld:** als incentive op korte termijn komt elk lid van het Uitvoerend Comité in aanmerking voor een bonus in geld, afhankelijk van de prestaties van de Vennootschap en zijn of haar individuele prestaties. De doelstellingen waarnaar de prestaties van de Vennootschap worden gemeten, worden aan het begin van elk jaar door de Raad vastgesteld op aanbeveling van het benoemings- en remuneratiecomité. De doelstellingen worden elk jaar herzien en zijn zo bepaald dat ze een aantal sleutelgebieden voor de Vennootschap bestrijken, namelijk financiën, operationele

voortgang, commerciële ontwikkeling en menselijk kapitaal. Over de individuele prestaties van elk lid van het Uitvoerend Comité beslist de Raad op aanbeveling van het benoemings- en remuneratiecomité. Dit comité houdt rekening met de manier waarop het lid van het Uitvoerend Comité heeft bijgedragen tot de verwezenlijking van de doelstellingen van de Vennootschap, de inzet en het nemen van verantwoordelijkheid van het lid van het Uitvoerend Comité en de ontwikkeling van relevante bekwaamheden en vaardigheden. De bonussen kunnen ook aan specifieke projecten worden gekoppeld. Zoals hierboven vermeld, wordt het prestatieniveau van de CEO vastgesteld op basis van de prestaties van de Vennootschap in haar geheel.

- **Aandelenopties in het kader van de incentiveplannen op lange termijn van de Vennootschap:** het aandelenoptieplan heeft tot doel de begunstigden te vergoeden voor hun bijdrage tot de waardecreatie op lange termijn. De Raad beslist over de toekenning van aandelenopties aan leden van het Uitvoerend Comité op basis van de aanbeveling van het benoemings- en remuneratiecomité en kan de toekenning of de definitieve verwerving van de opties koppelen aan prestatiecriteria die zullen worden bevestigd in overeenstemming met artikel 7:90 WVV.
- **Verzekeringen en andere voordelen:** elk lid van het Uitvoerend Comité die een bezoldigd werknemer is, kan recht hebben op een aantal extralegale voordelen, waaronder deelname aan een pensioenregeling op basis van vaste bijdragen, een arbeidsongeschiktheidsverzekering, een bedrijfswagen, een mobiele telefoon, internettoegang en/of een laptopcomputer overeenkomstig het algemene bedrijfsbeleid, en andere collectieve voordelen (zoals een hospitalisatieverzekering en maaltijdcheques). Leden van het Uitvoerend Comité die als zelfstandige op basis van een dienstencontract zijn aangesteld, ontvangen geen bijkomende extra legale voordelen, met uitzondering van een mobiele telefoon en een laptopcomputer en een vergoeding voor de kosten die zij in het kader van hun professionele verantwoordelijkheden maken.

Relatief aandeel van de verschillende componenten van de remuneratie

Vast basissalaris	45-55%
Cash bonus	20-35%
Aandelenopties	10-20%
Verzekeringen	7-10%
Andere voordelen	1%

9.1.5 IN AANMERKING NEMEN VAN DE LOON- EN ARBEIDSVOORWAARDEN VAN WERKNEMERS

De Vennootschap wil getalenteerde werknemers aantrekken die deskundigheid en passie voor haar onderneming combineren en zich inzetten om de onderneming te doen groeien, rekening houdend met de bestuurs- en werkprocedures die de Vennootschap heeft ingevoerd.

De normen die worden gehanteerd om het remuneratiebeleid van de leden van het Uitvoerend Comité te bepalen, worden ook toegepast op de andere personeelsleden. Net zoals voor de leden van het Uitvoerend Comité bestaat de vergoeding van de personeelsleden uit (i) een vaste vergoeding, (ii) een variabele vergoeding in de vorm van een bonus in contanten die afhankelijk is van de algemene prestaties van de Vennootschap en van individuele prestaties, (iii) aandelenopties in het kader van de incentiveplannen op lange termijn van de Vennootschap, (iv) groepsverzekeringen/hospitalisatieverzekeringen en andere voordelen.

Een jaarlijkse cyclus van doelstellingenbepaling en beoordeling bepaalt de doelstellingen voor elke werknemer. Een formele eindejaarsevaluatie beoordeelt de doelstellingen en de werkelijke resultaten voor alle werknemers, wat kan leiden tot een variabele beloning. Het benoemings- en remuneratiecomité houdt rekening met de vergoeding van de werknemers wanneer het het remuneratiebeleid opstelt dat van toepassing is op de bestuurders en de leden van het Uitvoerend Comité. Het benoemings- en remuneratiecomité bespreekt en beoordeelt met name de belangrijkste aspecten van het beloningsbeleid voor het personeel in ruime zin in de loop van het jaar, de jaarlijkse bonuspool en de daaruit voortvloeiende beloningsresultaten voor het personeel in ruime zin, en alle materiële wijzigingen in de structuur van de beloning van het personeel.

9.1.6 CRITERIA VOOR DE TOEKENNING VAN VARIABELE REMUNERATIE

De criteria voor de toekenning van een variabele remuneratie zijn, voor zover als mogelijk, kwantitatief van aard. Elk jaar bepaalt de Raad, op aanbeveling en voorstel van het benoemings- en remuneratiecomité, de criteria en parameters die moeten worden toegepast op de variabele remuneratie.

Zoals vermeld, zijn de toegepaste criteria voor het bepalen van de variabele remuneratie van de leden van het Uitvoerend Comité zodanig opgesteld dat ze een aantal sleutelgebieden voor de Vennootschap bestrijken, met name financiën, operationele vooruitgang, commerciële bedrijfsontwikkeling en menselijk kapitaal. Binnen elk van deze domeinen zullen specifieke doelstellingen worden bepaald door de Raad, op aanbeveling van het benoemings- en remuneratiecomité, rekening houdend met de langetermijnstrategie van de Vennootschap. Dit omvat het door de Raad goedgekeurde jaarbudget, alsook

meetbare operationele doelstellingen, zoals het tonen van ondernemerschap en leiderschap, het respecteren van de bestuursstructuur van de Vennootschap en de overeengekomen processen en procedures, commerciële bedrijfsontwikkeling (bv. het aangaan van waarde creërende samenwerkingsakkoorden), het verder aanvullen van de pijplijn van projecten, de vooruitgang van veldproeven, de implementatie van de go-to-market strategie, het verkrijgen van externe zichtbaarheid (via peer reviewed- en bedrijfspublicaties, in de media, op conferenties, ...), het welzijn van de werknemers, het tijdig opleveren van projecten, het implementeren van kwaliteitsplannen over welbepaalde onderwerpen, het verbeteren van bedrijfs-, financiële, controle- of ondersteuningsprocessen, het beheren en verbeteren van duurzaamheidsaspecten van de activiteiten (zowel op milieu-, sociaal als bestuursvlak) en het verzekeren van de financiële levensvatbaarheid van de Groep op lange termijn.

De bovengenoemde criteria kunnen van jaar tot jaar veranderen. De maatstaven en het relatieve gewicht dat aan elk ervan wordt toegekend, worden jaarlijks door de Raad vastgesteld, rekening houdend met de strategische prioriteiten van de Vennootschap. Bij het bepalen van de maatstaven en het relatieve gewicht dat aan elk ervan wordt toegekend, zal de Raad zich baseren op geauditeerde cijfers of andere objectief meetbare elementen. De variabele cash bonus die wordt uitbetaald aan de leden van het Uitvoerend Comité wordt onvoorwaardelijk toegekend en is niet onderworpen aan enige definitief verwervingsmechanisme. Elk jaar, op aanbeveling en voorstel van het benoemings- en remuneratiecomité, beslist de Raad over de doelstellingen van het Uitvoerend Comité voor het komende boekjaar en beoordeelt hij hun prestaties voor de periode die wordt afgesloten, overeenkomstig de geldende procedure. Deze prestatie-evaluatie wordt ook gebruikt om het variabele deel van hun jaarlijkse bezoldiging vast te stellen.

Overeenkomstig bepaling 7.12 van de Belgische Code Corporate Governance dient de Raad bepalingen op te nemen die de Vennootschap in staat stellen uitbetaalde variabele remuneraties terug te vorderen, of de uitbetaling ervan op te schorten, en de omstandigheden aan te geven waarin dit gepast zou zijn, voor zover de wet dit kan afdwingen. De Vennootschap is van mening dat deze bepaling van de Belgische Code Corporate Governance niet geschikt en aangepast is om rekening te houden met de realiteit van ondernemingen in de AgTech industrie.

De ESOP Plannen opgezet door de Vennootschap bevatten echter wel “bad leaver” bepalingen die ertoe kunnen leiden dat de aandelenopties, ongeacht of ze al dan niet definitief verworven zijn, automatisch en onmiddellijk vervallen. Niettegenstaande het standpunt van de Vennootschap dat ESOP Warrants niet als variabele remuneratie mogen worden beschouwd (wanneer ze niet afhankelijk zijn van prestatiecriteria), is de Raad van oordeel dat dergelijke “bad leaver” bepalingen de belangen van de Vennootschap voldoende beschermen en dat het bijgevolg momenteel niet nodig is om te voorzien in bijkomende contractuele bepalingen die de Vennootschap een

recht geven om enige (variabele) remuneratie terug te vorderen van de leden van het Uitvoerend Comité. Om die reden bestaan er geen contractuele bepalingen tussen de Vennootschap en de leden van het Uitvoerend Comité die de Vennootschap een dergelijk recht verlenen om enige toegekende variabele remuneratie terug te vorderen van voornoemde leden van het Uitvoerend Comité.

9.1.7 OP AANDELEN GEBASEERDE REMUNERATIE

De Vennootschap kan (na discretionaire beslissing van de Raad) van tijd tot tijd aandelenopties (in de vorm van inschrijvingsrechten) toekennen aan de leden van het Uitvoerend Comité.

Op heden, heeft de Vennootschap de volgende ESOP Plannen uitstaan :

- (i) ESOP Warrants die werden toegekend aan werknemers, consultants en bestuurders van de Vennootschap in het kader van het ESOP 2017 plan (de “ESOP 2017 Warrants”).
- (ii) ESOP warrants die werden toegekend aan werknemers, consultants en bestuurders van de Vennootschap of een met haar verbonden vennootschap in het kader van het ESOP 2020 plan (de “ESOP 2020 Warrants”).
- (iii) ESOP warrants die toegekend werden aan werknemers, consultants en bestuurders van de Vennootschap of een met haar verbonden vennootschap ingevolge het ESOP 2021 plan (de “ESOP 2021 Warrants”).

De ESOP 2017 en 2020 Warrants zijn inschrijvingsrechten op winstbewijzen die bij uitoefening worden omgezet in aandelen van de Vennootschap in een verhouding van 2:1. De ESOP 2021 Warrants zijn inschrijvingsrechten op aandelen van de Vennootschap in een verhouding van 1:1. Het aantal ESOP Warrants dat aan elk van de begunstigden wordt aangeboden, wordt vrij bepaald door de Raad, die handelt op aanbeveling van het benoemings- en remuneratiecomité.

De toekenning of de definitieve verwerving van ESOP Warrants kan afhangen van variabele doelstellingen of prestatiecriteria in overeenstemming met de criteria die gelden voor de variabele bonus in geld.

De Vennootschap kan in de toekomst nieuwe incentiveplannen op lange termijn lanceren voor de toekenning van aandelenopties aan haar werknemers, bestuurders en consultants. Dergelijke nieuwe incentiveplannen op lange termijn plannen zullen in alle materiële opzichten gelijkaardig zijn aan het ESOP 2021 plan.

De Vennootschap gelooft dat het toekennen van aandelenopties een belangrijk element is om personeel op sleutelposities aan te trekken en te behouden om zodoende haar strategie uit te voeren. Bovendien vormt de op aandelen gebaseerde compensatie een stimulans voor het personeel om waardecreatie op lange termijn na te streven, wat essentieel is voor de strategie van de Vennootschap.

9.1.8 OVEREENKOMSTEN MET DE LEDEN VAN DE RAAD VAN BESTUUR EN HET UITVOEREND COMITÉ

9.1.8.1 Niet-uitvoerende bestuurders

Elke niet-uitvoerende bestuurder oefent zijn mandaat uit als zelfstandige ten aanzien van de Vennootschap. De relatie is gebaseerd op de benoeming van de niet-uitvoerende bestuurder door de algemene vergadering en wordt bevestigd in een nominatiebrief die wordt aanvaard door de bestuurder.

Volgens de Statuten kan de duur van het mandaat van een bestuurder niet langer dan vier jaar duren, maar dit kan hernieuwd worden. De mandaten van de bestuurders kunnen “ad nutum” (op elk ogenblik) worden beëindigd zonder enige vorm van vergoeding.

Er bestaat geen specifieke overeenkomst tussen de Vennootschap en de niet-uitvoerende bestuurders die afstand doet van dit recht van de Vennootschap om het mandaat van de niet-uitvoerende bestuurders “ad nutum” (op elk ogenblik) te beëindigen of dit recht beperkt.

9.1.8.2 Leden van het Uitvoerend Comité

In overeenstemming met bepaling 7.12 van de Belgische Code Corporate Governance, keurt de Raad, op aanbeveling en voorstel van het benoemings- en remuneratiecomité, de belangrijkste bepalingen en voorwaarden goed van de overeenkomsten van de chief executive officer en de andere leden van het Uitvoerend Comité.

Momenteel zijn alle leden van het Uitvoerend Comité aangesteld op basis van een arbeidsovereenkomst of een consultancyovereenkomst. De arbeidsovereenkomsten zijn van onbepaalde duur. De arbeidsovereenkomsten en consultancyovereenkomsten omvatten, waar nodig niet-concurrentiebedingen, alsmede vertrouwelijkheids- en overdrachtsverbintenissen van intellectuele eigendom teneinde de belangen van de Vennootschap maximaal te beschermen, onder de toepasselijke wetgeving.

De Vennootschap heeft de heer Patrice Sellès in dienst genomen, handelend in de rol van Chief Executive Officer, met ingang van 1 juli 2019. De executive werknemersover-

eenkomst met de heer Patrice Sellès bepaalt dat indien de Vennootschap de overeenkomst beëindigt zonder reden of indien Patrice Sellès ontslag neemt om gegronde redenen, de heer Patrice Sellès in aanmerking komt voor een opzegvergoeding gelijk aan zes maanden basissalaris zoals van kracht was op het ogenblik van ontslag. Bovendien heeft de Vennootschap het recht om schriftelijk op elk moment bij wanprestatie een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst met onmiddellijk effect.

De Vennootschap heeft de heer Luc Maertens in dienst genomen, in de rol van Chief Operations Officer met ingang van 6 november 2019. De executive werknemersovereenkomst met de heer Maertens bepaalt dat elke partij de overeenkomst kan beëindigen met een opzeggingstermijn van zes maanden zonder opgave van reden. Indien de Vennootschap de overeenkomst beëindigt, kan zij ervoor opteren om dhr. Luc Maertens niet verder te verplichten zijn functie uit te oefenen gedurende de volledige opzegperiode. In dat geval zal een opzegvergoeding verschuldigd zijn aan dhr. Luc Maertens met betrekking tot de niet-uitgevoerde opzegperiode. Bovendien heeft elke partij het recht om de overeenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen wegens bepaalde redenen (zoals gedefinieerd in de overeenkomst).

De Vennootschap heeft met de heer Wim Ottevaere (handelend via Wiot BV), in de rol van Chief Financial Officer, met ingang van 1 juli 2020 een dienstverleningsovereenkomst afgesloten voor een periode van twee jaar. De consultancy overeenkomst bepaalt dat elke partij de overeenkomst kan beëindigen met een opzegtermijn van 6 maanden zonder opgave van reden. Indien de Vennootschap de overeenkomst beëindigt, kan zij ervoor opteren om dhr. Wim Ottevaere (handelend via Wiot BV) niet verder te verplichten zijn functie uit te oefenen gedurende de volledige opzegperiode. In dat geval zal een opzegvergoeding verschuldigd zijn aan dhr. Wim Ottevaere (handelend via Wiot BV) met betrekking tot de niet-uitgevoerde opzegperiode. Bovendien heeft elke partij het recht om de overeenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen wegens bepaalde redenen (zoals gedefinieerd in de overeenkomst).

Biotalys Inc., heeft de heer Patrick McDonnell in dienst genomen in de rol van Chief Business Officer, met ingang van 4 oktober 2021. De executive werknemersovereenkomst met dhr. Patrick McDonnell bepaalt dat elke partij de overeenkomst kan beëindigen met een opzegtermijn van zestig dagen zonder een reden voor een dergelijke beëindiging te moeten opgeven. Indien de Vennootschap de overeenkomst beëindigt, kan zij ervoor opteren om dhr. Patrick McDonnell niet verder te verplichten zijn functie uit te oefenen gedurende de volledige opzegperiode. In dat geval zal een opzegvergoeding verschuldigd zijn aan dhr. Patrick McDonnell met betrekking tot de niet-uitgevoerde opzegperiode. Bovendien heeft elke partij het recht om de overeenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen wegens bepaalde redenen (zoals gedefinieerd in de overeenkomst).

9.1.9 PENSIOEN EN VERVROEGDE UITSTAPREGELINGEN

De leden van het Uitvoerend Comité zijn gerechtigd om deel te nemen aan een pensioenregeling met vaste individuele pensioenbijdragen ("defined contribution"). De Raad kan hiervan afwijken en geen pensioenregeling of regeling voor vervroegde uittreding toekennen aan de leden van het Uitvoerend Comité die via een consultancy-overeenkomst werken. Voor de heer Wim Ottevaere (handelend via Wiot BV) als consultant is geen pensioenregeling voor vervroegde uittreding voorzien.

9.1.10 BESLISSINGSPROCES

De Raad valideert, op aanbeveling en voorstel van het benoemings- en remuneratiecomité, het remuneratiebeleid en legt het ter goedkeuring voor aan de gewone algemene aandeelhoudersvergadering.

De Raad beoordeelt jaarlijks of het remuneratiebeleid moet worden aangepast. Het benoemings- en remuneratiecomité beoordeelt jaarlijks of alle elementen van het remuneratiebeleid in overeenstemming zijn met de strategische doelstellingen van de Vennootschap en stelt, indien nodig, verbeteringen voor aan de Raad. Zoals vermeld in het Corporate Governance Charter van de Vennootschap, moeten de bestuurders (dus de leden van het benoemings- en remuneratiecomité, of van enig ander betrokken adviserend comité) zodanig handelen dat een belangenconflict, of de schijn van een dergelijk belangenconflict, wordt vermeden. Elk lid van de Raad dient in het bijzonder aandacht te hebben voor belangenconflicten die kunnen ontstaan tussen de Vennootschap, haar leden van de Raad, haar belangrijke of controlerende aandeelhouder(s) en andere aandeelhouders. De leden van de Raad die worden voorgedragen door (een) belangrijke aandeelhouder(s) of (een) aandeelhouder(s) met zeggenschap, moeten er ook voor zorgen dat de belangen en intenties van deze aandeelhouder(s) voldoende duidelijk zijn en tijdig worden meegedeeld aan de Raad.

9.2 Remuneratieverslag

9.2.1 INLEIDING

Dit remuneratieverslag is opgesteld in overeenstemming met artikel 3:6§3 van het WVV (het “Remuneratieverslag”).

Overeenkomstig artikel 7:89/1 van het WVV heeft het benoemings- en remuneratiecomité tevens het remuneratiebeleid voorbereid, dat ter goedkeuring zal worden voorgelegd aan de algemene vergadering van 15 april 2022. Het remuneratiebeleid, dat in zijn geheel is opgenomen in dit jaarverslag (zie hoofdstuk 9.1 - Remuneratiebeleid), zal van toepassing zijn op de boekjaren 2022 tot en met 2025. Het Remuneratieverslag geeft een overzicht van de remuneratie zoals toegepast in het boekjaar 2021.

Op 10 maart 2022 besprak het benoemings- en remuneratiecomité het ontwerpverslag, dat een specifiek onderdeel vormt van de verklaring inzake deugdelijk bestuur in het jaarverslag, en heeft het er zich van vergewist dat het ontwerpverslag alle door de wet vereiste informatie bevat.

Er dient te worden opgemerkt dat, aangezien de Vennootschap pas op 2 juli 2021 een beursgenoteerde vennootschap werd, er geen remuneratiebeleid in de zin van artikel 7:89/1 beschikbaar was met betrekking tot de in 2021 toegekende remuneratie.

Bij gebrek aan een remuneratiebeleid bevat dit Remuneratierapport geen informatie over afwijkingen van het remuneratiebeleid.

9.2.2 RAAD VAN BESTUUR

Tijdens het boekjaar 2021 bestond de remuneratie van de huidige onafhankelijke bestuurders uitsluitend uit een vaste vergoeding in geld. Aangezien deze remuneratie niet gekoppeld is aan de prestaties van de Vennootschap of de prestaties van de bestuurder, moet deze remuneratie beschouwd worden als een vaste remuneratie.

De niet-onafhankelijke niet-uitvoerende bestuurders ontvingen geen remuneratie. Ook de uitvoerende bestuurder ontving geen remuneratie op basis van zijn bestuurdersmandaat.

De bezoldiging van de bestuurders in 2021 was als volgt:

Naam	Remuneratie				Totaal
	Voorzitter	Bestuurder	Voorzitter auditcomité	Voorzitter benoemings- en remuneratiecomité	
Simon E. Moroney	53.024			7.070	60.094
Johan Cardoen (*)	-	-	-	-	-
Markus Heldt	-	26.909	-	-	26.909
Catherine Moukheibir	-	29.486	5.361	-	34.847
Pieter Bevernage	Geen remuneratie				
Patrick Van Beneden	Geen remuneratie				
Patrice Sellès	Geen remuneratie in hoofde van het bestuursmandaat				

(*) De Raad stelt aan de algemene vergadering van 15 april 2022 voor om aan Johan Cardoen een remuneratie in geld toe te kennen voor zijn rol als onafhankelijk bestuurder in 2021 gelijkaardig aan de remuneratie die wordt toegekend aan andere onafhankelijke bestuurders.

Elke niet-uitvoerende bestuurder heeft recht op een vergoeding van de kosten gemaakt in verband met de uitoefening van zijn of haar mandaat als bestuurder mits passende bewijsstukken daarvan worden voorgelegd.

Met betrekking tot de bestuurders die in 2021 ontslag hebben genomen, was het volgende van toepassing:

Inno Tune BV (vast vertegenwoordigd door dhr. Lieven De Smedt), heeft als voorzitter van de Raad tot 16 april 2021 een vaste vergoeding van 35.150 EUR verkregen en een speciale bonusbetaling van 50.000 EUR. Nomad Technology Consulting LLC (vast vertegenwoordigd door dhr. Adrian Percy), ontving een vaste vergoeding van 12.500 EUR.

De heer Koen Quaghebeur, Sofinnova Partners SAS (vast vertegenwoordigd door de heer Denis Lucquin) en dhr. Luc Basstanie hebben geen vergoeding ontvangen.

9.2.3 UITVOEREND COMITÉ

9.2.3.1 Overzicht

De remuneratie van de leden van het Uitvoerend Comité bestaat uit (i) een vaste remuneratie, (ii) een variabele remuneratie in de vorm van een bonus in contanten die wordt bepaald op basis van de algemene prestaties van de vennootschap en de individuele prestaties, (iii) aandelenopties in het kader van de lange termijnincentiveplannen van de Vennootschap, (iv) groeps-/hospitalisatieverzekeringen en andere voordelen.

Voorts werd, als gevolg van de voltooiing van de IPO, een speciale IPO-bonus toegekend aan bepaalde leden van het Uitvoerend Comité.

De tabel op de volgende bladzijde geeft een overzicht van de remuneratie van de heer Patrice Sellès (individueel) en de andere leden van het Uitvoerend Comité (gezamenlijk) voor hun mandaat in 2021. Er wordt aan herinnerd dat alleen de heer Patrice Sellès belast is met het dagelijks bestuur van de Vennootschap.

Patrick McDonnell is benoemd met ingang van 4 oktober 2021 en zijn remuneratie wordt betaald door Biotalys Inc, met uitzondering van de ESOP Warrants die door Biotalys NV worden toegekend. Wim Ottevaere handelt via Wiot BV. In overeenstemming met de consultancy overeenkomst met Wiot BV, werden 150.000 ESOP 2020 Warrants definitief verworven als gevolg van de voltooiing van de beursgang in juli 2021. De bedragen omvatten de vergoeding voor Hilde Revets voor de periode tot haar vertrek de Vennootschap op 17 september 2021 en haar beëindigingsovereenkomst.

	Chief Executive Officer (€)	Andere leden van het Uitvoerend Comité
Vaste remuneratie	225.000	529.682
Jaarlijkse variabele remuneratie	82.917	88.554
IPO-bonus	150.000	135.000
Pensioenplan	19.454	35.374
ESOP Warrants (*)	293.452	281.204
Verzekeringen	5.162	9.455
Ontslagvergoedingen (**)	-	51.613
Andere	-	25.760
Totale remuneratie	775.505	1.156.643
Verhouding vaste remuneratie t.o.v. variabele remuneratie (***)	70%	81%

(*) De ESOP Warrants die definitief verworven werden in 2021 werden gewaardeerd aan de hand van de Black & Scholes methode op de datum van de toekenning.

(**) Van de ontslagvergoeding werd 25.000 EUR betaald in 2021 en 26.613 EUR zal worden betaald in 2022.

(***) Waarbij de ESOP Warrants worden aanzien als vaste vergoeding aangezien deze aan geen performantiecriteriën zijn verbonden.

9.2.3.2 ESOP-Plannen

9.2.3.2.1 Overzicht

In overeenstemming met het remuneratiebeleid dat ter goedkeuring wordt voorgelegd aan de algemene vergadering van 15 april 2022, kunnen jaarlijks aandelenopties worden toegekend aan de leden van het Uitvoerend Comité en kan de definitieve verwerving ervan afhankelijk worden gesteld aan het vervullen van prestatiecriteria.

De onderstaande tabel geeft een overzicht van het totale aantal ESOP Warrants voor elk lid van het Uitvoerend Comité voor het jaar dat eindigt op 31 december 2021.

Naam	Belangrijkste kenmerken van het Plan					Aantal ESOP Warrants toegekend en status van definitieve verwerving					
	Plan	Toekenningsdatum	Einde van de verwervingsperiode	Uitoefenperiode		Uitoefenprijs van de optie	Cumulatief aantal toegekende opties	Definitief verworven voor 2021	Definitief verworven tijdens 2021	Nog niet definitief verworven eind 2021	
Patrice Sellès	ESOP 2020	(**)	9/03/2020	31/03/2024	1/01/2024	15/10/2027	€ 1,2854	750.000	-	328.125	421.875
Luc Maertens	ESOP 2017	(**)	29/06/2017	30/06/2021	1/01/2021	15/04/2027	€ 0,820134	420.000	367.500	52.500	-
	ESOP 2017	(**)	21/06/2018	30/06/2022	1/01/2022	15/04/2027	€ 0,820134	100.000	62.500	25.000	12.500
	Subtotaal							520.000	430.000	77.500	12.500
Wim Ottevaere (*)	ESOP 2020	(**)	23/07/2020	30/06/2022	1/01/2024	15/10/2027	€ 1,2854	300.000	37.500	225.000 (***)	37.500
	ESOP 2021		13/10/2021	31/10/2025	1/01/2025	15/04/2031	€ 6,6200	15.000	-	-	15.000
	Subtotaal							315.000	37.500	225.000	52.500
Patrick McDonnell	ESOP 2021		13/10/2021	31/10/2025	1/01/2025	15/04/2031	€ 6,6200	125.000	-	-	125.000
Hilde Revets	ESOP 2017	(**)	21/06/2018	17/09/2021	1/01/2022	15/01/2022	€ 0,820134	39.583	31.250	8.333	-
	ESOP 2020	(**)	9/03/2020	17/09/2021	1/01/2024	15/01/2024	€ 1,2854	35.417	-	35.417	-
	ESOP 2020	(**)	5/10/2020	16/03/2022	1/01/2024	15/01/2024	€ 1,2854	25.000	-	-	25.000
	Subtotaal							100.000	31.250	43.750	25.000
	Totaal							1.810.000	498.750	674.375	636.875

(*) handelend via Wiot BV.

(**) ESOP Warrants aangehouden/toegekend/definitief verworven onder het ESOP 2017 plan en het ESOP 2020 plan converteren in aandelen van de Vennootschap aan een 2:1 ratio.

(***) In overeenstemming met de consultancy overeenkomst met Wiot BV, werden 150.000 ESOP 2020 Warrants definitief verworven als gevolg van de voltooiing van de beursgang in juli 2021.

Inno Tune BV (vast vertegenwoordigd door Lieven De Smedt) hield 144.444 ESOP 2017 Warrants die in 2020 allemaal definitief werden verworven. Alle Warrants gehouden door Inno Tune BV werden uitgeoefend gedurende 2021 resulterend in de uitgifte van 72.222 gewone aandelen na toepassing van de 2:1 conversieverhouding. Aan Nomad Technology Consulting LLC (permanent vertegenwoordigd door Adrian Percy) werden 50.000 ESOP 2017 Warrants toegekend. Op 31 december 2021 werden daarvan 38.542 Warrants definitief verworven. Er zijn geen Warrants uitgeoefend door Nomad Technology Consulting LLC (permanent vertegenwoordigd door Adrian Percy).

9.2.3.2.2 Belangrijkste kenmerken van de ESOP Warrants

De belangrijkste kenmerken van de verschillende ESOP Plannen zijn grotendeels dezelfde en kunnen als volgt worden samengevat:

Toekenning:

- ESOP 2017: warrants kunnen worden toegekend aan een werknemer, consultant of bestuurder van de Vennootschap.
- ESOP 2020/ESOP 2021: warrants kunnen worden toegekend aan een werknemer, consultant of bestuurder van de Vennootschap of een met haar verbonden vennootschap (met inbegrip van, in voorkomend geval, personen die handelen als vertegenwoordigers van een vennootschap waarmee de Vennootschap (of een met haar verbonden vennootschap) een consultancy overeenkomst heeft gesloten of die een bestuursmandaat in de Vennootschap (of een met haar verbonden vennootschap) uitoefent.)

Vorm van de ESOP Warrants:

Op naam.

Overdracht van ESOP Warrants:

Tenzij onder bepaalde specifieke voorwaarden (waaronder overdracht door de deelnemer-rechtspersoon aan zijn zaakvoerder), zijn de ESOP Warrants niet overdraagbaar inter vivos.

Aantal uit te geven aandelen bij uitoefening van de ESOP Warrants:

- ESOP 2017/ESOP 2020: elke Warrant die wordt uitgeoefend geeft recht op één nieuw winstbewijs dat wordt omgezet in nieuwe aandelen van de Vennootschap in een verhouding van 2 winstbewijzen voor 1 nieuw aandeel.
- ESOP 2021: elke Warrant kan worden uitgeoefend voor één nieuw aandeel van de Vennootschap.

Prijs van de ESOP Warrants:

Elke Warrant wordt gratis toegekend, d.w.z. er is geen prijs verschuldigd bij de toekenning van de Warrants.

Duurtijd:

- De ESOP 2017 Warrants vervallen en kunnen niet worden uitgeoefend na tien jaar na de uitgifte van de ESOP 2017 Warrants.

- De ESOP 2020 Warrants vervallen en kunnen niet worden uitgeoefend na 31 december 2027.
- De ESOP 2021 Warrants vervallen en kunnen niet worden uitgeoefend na tien jaar volgend op hun uitgifte of een kortere termijn die de Raad van Bestuur kan bepalen op het moment van toekenning.

Definitieve verwerving:

Warrants worden definitief verworven over een periode van vier jaar, waarbij (i) 25% van de Warrants toegekend aan en aanvaard door een deelnemer geacht wordt definitief verworven te zijn één jaar de datum van het aanbod, (ii) het saldo vanaf het einde van de eerste maand volgend op de eerste verjaardag van de aanbieding, definitief verworven wordt in gelijke maandelijkse schijven.

ESOP 2020/ESOP 2021: de basisregeling voor het definitief verwerven van de Warrants kan worden gewijzigd door de Raad op een volledig discretionaire manier en de Raad kan ook beslissen, naar eigen goeddunken, een eerder bepaald verwervingsschema te versnellen of anderszins te wijzigen.

Uitoefening:

Op voorwaarde dat de ESOP Warrants definitief verworven zijn, kunnen de ESOP Warrants uitgeoefend worden gedurende de eerste vijftien dagen van elk kwartaal en dit ten vroegste vanaf het begin van het vierde kalenderjaar volgend op het kalenderjaar waarin het aanbod van de ESOP Warrants heeft plaatsgevonden tot het laatste kwartaal binnen de looptijd van de ESOP Warrants, tenzij de Raad in bepaalde omstandigheden anders beslist.

Beëindiging:

Zoals verder uiteengezet in de ESOP Plannen, zal in geval van beëindiging van de relatie tussen de deelnemer en de Vennootschap, de uitoefenperiode en/of de periode van definitieve verwerving van de Warrants en de geldigheid van verworven Warrants variëren naargelang de omstandigheden waaronder de relatie tussen de deelnemer en de Vennootschap wordt beëindigd (bv. omwille van een ernstige reden, contractbreuk of faillissement of ernstige wanprestatie, overlijden, pensionering, invaliditeit).

Voorwaarden:

De voorwaarden kunnen per deelnemer worden gewijzigd of aangevuld. De ESOP-Plannen zijn onderworpen aan de Belgische wetgeving.

9.2.4 ONTSLAGVERGOEDING

Mevrouw Hilde Revets, Chief Scientific Officer, heeft de Vennootschap op 17 september 2021 verlaten. De Raad heeft op aanbeveling van het benoemings- en remuneratiecomité besloten de bestaande arbeidsovereenkomst tussen de Vennootschap en mevrouw Revets toe te passen op grond waarvan mevrouw Revets recht heeft op een opzeggingsvergoeding van zes maanden.

De Raad van Bestuur stemde er verder mee in dat 25.000 van de eerder toegekende 100.000 ESOP 2020 Warrants onvoorwaardelijk zouden worden op het einde van de opzeggingstermijn, onder bepaalde voorwaarden.

9.2.5 GEBRUIK VAN TERUGVORDERINGSRECHT

De Vennootschap heeft geen recht om variabele remuneratie terug te vorderen, en heeft dan ook in 2021 geen gebruik gemaakt van een dergelijk recht.

9.2.6 AFWIJINGEN VAN HET REMUNERATIEBELEID

Zoals eerder uiteengezet in dit remuneratieverslag, had de Vennootschap nog geen remuneratiebeleid zoals voorzien in 7:89/1 WVV. De Vennootschap paste haar bestaande richtlijnen (als niet-genoteerde vennootschap) inzake remuneratie toe. De bezoldiging van de leden van de Raad en de leden van het Uitvoerend Comité werden beschreven in het prospectus van 22 juni 2021 dat werd opgesteld naar aanleiding van de beursnotering van de Vennootschap. Met betrekking tot de bezoldiging van onafhankelijke bestuurders, stelt de Raad aan de algemene vergadering voor om aandelen-eenheden toe te kennen als onderdeel van de vaste vergoeding. De Raad stelt ook voor aan de algemene vergadering om een jaarlijkse vergoeding in contanten toe te kennen aan de heer Johan Cardoen (als onafhankelijk bestuurder), gelijkaardig aan de andere onafhankelijke bestuurders. De remuneratie in geld zal gelden vanaf 5 juli 2021, de datum van de benoeming van de heer Johan Cardoen als onafhankelijk bestuurder.

9.2.7 EVOLUTIE VAN DE REMUNERATIE EN DE PRESTATIES VAN DE VENNOOTSCHAP

Aangezien de Vennootschap pas in 2021 een beursgenoteerde vennootschap werd, was de Vennootschap niet verplicht om een remuneratieverslag op te stellen voor de periode vóór 2021. De Vennootschap beschikt niet over de informatie met betrekking tot vorige boekjaren die vereist is om een vergelijking met vorige boekjaren mogelijk te maken. Daarom bevat dit Remuneratieverslag enkel de informatie met betrekking tot 2021. Vanaf volgend jaar zal het remuneratieverslag ook informatie bevatten over de jaren vóór het gerapporteerde jaar (waarbij het jaar 2021 het vroegste jaar in de vergelijking is).

9.2.8 JAARLIJKSE PRESTATIE VAN DE VENNOOTSCHAP

Met betrekking tot het jaar 2021 heeft de Vennootschap een aantal prestatiecriteria gehanteerd die bepalend zijn voor de variabele cash bonus van de leden van het Uitvoerend Comité. Deze prestatiecriteria omvatten: het sluiten van een distributieovereenkomst voor Evoca™, de vermindering van de productiekosten voor Evoca™, het sluiten van een O&O-overeenkomst met een belangrijke speler in de agro-industrie, de erkenning van de Vennootschap als een 'fantastische plaats om te werken', het aantonen van het commerciële potentieel van pijplijnproducten, de versterking van de portefeuille van intellectuele eigendom, verhoging van de R&D-efficiëntie en vooruitgang in het reglementair proces van Evoca™ alsook de lange termijnfinanciering van de Vennootschap via een succesvolle beursgang. Elk van deze prestatiecriteria kreeg een weging gaande van 20% tot 5% en de (gedeeltelijke of over-)realisatie van de prestatiecriteria werd beslist door de Raad op voorstel van het benoemings- en remuneratiecomité.

9.2.9 GEMIDDELDE JAARLIJKSE REMUNERATIE VAN DE WERKNEMERS VAN DE VENNOOTSCHAP

De gemiddelde remuneratie van de werknemers op basis van een voltijds equivalent bedraagt in 2021 108.259 EUR.

9.2.10 VERHOUDING VAN DE HOOGSTE EN LAAGSTE REMUNERATIE

Hoogste remuneratie van de leden van het Uitvoerend Comité	€ 775.985
Laagste remuneratie (in voltijdsequivalent) van de werknemers	€ 34.062
Verhouding hoogste/laagste remuneratie	22,78