

Politique de Rémunération

Proposition à soumettre l'assemblée générale

Introduction

Cette proposition de politique de rémunération (la « Politique ») est préparée dans le but de modifier la politique de rémunération actuelle de la Société conformément au nouveau cadre juridique applicable aux sociétés cotées en bourse tel que le Code des sociétés et des associations (« CSA »), le Code de Corporate Governance 2020 (« CCG »), la Charte de Gouvernance d'entreprise de Mithra Pharmaceuticals SA (la "Société") telle qu'amendée en 2020 et la directive (UE) 2017/828 modifiant la directive 2007/36 / CE en ce qui concerne la promotion de l'engagement à long-terme des actionnaires.

Le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité de Nomination et de Rémunération, a préparé ce projet de Politique de rémunération dans l'optique d'être compétitif sur les marchés (de l'emploi) dans lesquels la Société exerce ses activités, principalement l'industrie des biotech en Europe. L'approche adoptée par la Société est d'appliquer une politique de rémunération globalement équilibrée et permettant d'adapter les packages salariaux individuels afin d'assurer une rémunération juste et compétitive pour le marché (du travail) dans lequel notre personnel clef opère. La Société pense que cela ajoute de la plus-value à long terme pour toutes les parties intéressées.

En tant qu'entreprise de biotechnologie au stade clinique et commercial, la Société souhaite mettre en œuvre une stratégie consistant à découvrir, développer, tester et commercialiser de (potentiels) produits candidats. La réussite de la mise en œuvre de cette stratégie nécessite un effort intense à long terme de la part de personnes hautement qualifiées ayant des expériences et qualifications différentes. Cette Politique vise donc à attirer et à fidéliser des personnes hautement qualifiées pour des postes exécutifs et non exécutifs au sein de notre Conseil d'administration et au sein de notre Management exécutif ainsi qu'à les motiver à contribuer à nos objectifs et notre stratégie à long terme.

Rémunération du Conseil d'administration

La rémunération des Administrateurs non-exécutifs est déterminée par l'assemblée générale sur proposition du Conseil d'administration basée sur les recommandations du Comité de Nomination et de Rémunération.

Le niveau de rémunération devrait être suffisant pour attirer, garder et motiver des Administrateurs qui ont des profils prédéfinis par le Conseil d'administration. Le Comité de Nomination et de Rémunération réalise un comparatif de la rémunération perçue par des Administrateurs occupant des sièges dans des sociétés similaires pour s'assurer que celle-ci demeure compétitive. Le niveau et la structure de la rémunération des membres du conseil d'administration sont déterminés en fonction de leurs responsabilités générales et spécifiques et des pratiques du marché.

Dans un souci d'exhaustivité, la Société peut souscrire des polices d'assurance appropriées (et d'autres accords similaires) pour couvrir la responsabilité, les activités et les obligations des membres du conseil d'administration et des autres membres du personnel de la Société et de ses filiales (telles que définies à l'article 1:27 du CSA), dans toute la mesure permise par la loi.

(i) Principes

Seuls **les administrateurs non-exécutifs** (indépendant ou non) recevront une rémunération fixe en contrepartie de leur mandat au sein du Conseil d'administration et, le cas échéant, des comités.

Conformément aux articles 7.5 et 7.6 du CCG, les administrateurs non-exécutifs ne sont en principes pas autorisés

à recevoir de la rémunération variable ou des options sur actions, sauf conformément à l'application du principe « comply ou explain » visé dans la CCG. Par conséquent, cette dérogation sera uniquement applicable sur recommandation spécifique du Comité de Nomination et de Rémunération et moyennant autorisation formelle et préalable de l'Assemblée Générale des actionnaires conformément à l'article 7 :92 al. 4 du CSA.

La proposition devra être motivée par le Comité de Nomination et de Rémunération au vu de l'intérêt social de la Société et du Groupe pour permettre à l'Assemblée Générale de décider de manière éclairée.

Au contraire de ce qui est permis pour les Administrateurs non-exécutifs, les **administrateurs indépendants** ne sont pas autorisés à percevoir de la rémunération variable conformément à l'article 7 :92 al 4 du CSA. Le Comité de Nomination et de Rémunération recommande le niveau de rémunération des Administrateurs indépendants, cela est ensuite sujet à l'approbation du Conseil d'administration et ensuite de l'Assemblée Générale.

(ii) Application

Le Conseil d'administration propose à l'Assemblée Générale que le package de rémunération des **administrateurs non exécutifs** (indépendants ou non) soit établi comme suit :

- (a) le président du conseil d'administration perçoit des honoraires fixes annuels de EUR 80.000 en numéraire ;
- (b) les administrateurs non exécutifs (autres que le président du conseil d'administration) perçoivent, chacun, des honoraires fixes annuels de EUR 40.000 en numéraire ;
- (c) le président du Comité de Risque et d'Audit perçoit des honoraires fixes annuels supplémentaires de EUR 10.000 en numéraire ;
- (d) le président du Comité de Nomination et de Rémunération perçoit des honoraires fixes annuels supplémentaires de EUR 10.000 en numéraire ;
- (e) Les membres du Comité de Risque et d'Audit et du Comité de Nomination et de Rémunération (autres que le président de ces comités) perçoivent, chacun, des honoraires fixes annuels supplémentaires de EUR 5.000 en numéraire ; et
- (f) Les honoraires prévus aux paragraphes (c) à (e) s'ajoutent aux honoraires prévus aux paragraphes (a) et (b) (le cas échéant) et peuvent être combinés, selon que les critères d'éligibilité prévus dans ces paragraphes ont été remplis ou non. La rémunération des administrateurs non exécutifs peut être réduite *pro rata temporis* en fonction de la durée du mandat de l'administrateur, du mandat de président ou de la participation à un comité au cours d'une année donnée. Tous les montants s'entendent hors TVA et autres charges similaires. Si une dérogation à ces principes est envisagée, les modifications de ces redevances seront soumises à l'approbation de l'Assemblée Générale des actionnaires.

Sans préjudice des pouvoirs octroyés par la loi à l'Assemblée Générale, le Conseil d'administration définit et révisé de temps à autre, les règles et le niveau de rémunération pour les administrateurs qui conduisent des missions spéciales ou bien qui siègent au sein des comités ainsi que les principes de remboursement des frais personnels exposés par les administrateurs dans le cadre de leur mission. La rémunération des administrateurs sera communiquée à l'Assemblée Générale ordinaire de la Société conformément aux lois et règlements applicables.

Les honoraires des membres du Conseil d'administration sont payés trimestriellement à la fin de chaque trimestre.

En dérogation à l'article 7.6 du CCG, le Conseil d'administration suggère à l'Assemblée Générale de ne pas offrir aux **administrateurs exécutifs et non-exécutifs** une partie de leur rémunération sous forme d'actions. En effet, le Conseil considère que le niveau actuel de la rémunération rencontre suffisamment (i) les besoins de la Société, (ii) permet un juste équilibre des intérêts, (iii) permet aux administrateurs d'agir et de prendre des décisions basées sur une vision à long terme, et (iv) répond aux considérations de chacun des acteurs. De plus, le conseil d'administration constate que certains administrateurs sont déjà actionnaires de la Société et que par conséquent il n'y a pas besoin d'offrir des actions aux administrateurs qui ne le sont pas encore dès lors que cela ne ferait que renforcer le nombre de conflit d'intérêts que la Société aurait à connaître. Cette situation pourrait être réévaluée par la suite. De plus, concernant les **administrateurs indépendants**, leur octroyer une partie de leur rémunération en action pourrait

compromettre leur indépendance ce qui n'est pas un résultat que la Société souhaite obtenir. Le cas échéant, le Conseil a la possibilité au vu de circonstances exceptionnelles ou à cause d'une modification de la structure, de suggérer le contraire à l'Assemblée Générale.

(iii) Dispositions contractuelles

Suite à l'Assemblée Générale de 2019, les mandats d'administrateurs ont une durée de 2 ans qui pourrait augmenter jusqu'à 6 ans conformément au CSA en fonction de l'intérêt social de la Société.

Le mandat des administrateurs peut être résilié «ad nutum» (à tout moment) sans aucune forme d'indemnisation. Il n'existe aucun accord spécifique entre la Société et les administrateurs non exécutifs qui empêche ou restreigne la Société de mettre fin «ad nutum» (à tout moment) aux mandats des administrateurs.

Rémunération du Comité Exécutif

La rémunération des membres du Comité exécutif est déterminée par le Conseil d'administration sur la base des recommandations du Comité de Nomination et de Rémunération, suite à une proposition faite par le CEO à ce Comité (sauf lorsqu'il s'agit de sa propre rémunération).

Le Comité de Nomination et de Rémunération prend en considération les conditions d'emploi des salariés et les conditions générales du marché afin de déterminer la rémunération de l'équipe de direction. Les rémunérations des membres du Comité exécutif et des employés sont déterminées par le marché. Le niveau et la structure de la rémunération des membres de l'équipe du Comité Exécutif sont tels que des professionnels qualifiés et experts peuvent être recrutés, retenus et motivés, compte tenu de la nature et de l'étendue de leurs responsabilités individuelles.

Dans un souci d'exhaustivité la Société peut souscrire des polices d'assurance appropriées (et d'autres accords similaires) pour couvrir la responsabilité, les activités et les obligations des membres du conseil d'administration et des autres membres du personnel de la Société et de ses filiales (telles que définies à l'article 1:27 du CSA), dans toute la mesure permise par la loi.

(i) Principes

Une proportion appropriée de l'enveloppe de rémunération d'un membre de l'équipe du Comité exécutif doit être structurée de manière à lier celle-ci aux performances de l'entreprise et de l'individu (comme indiqué plus en détail ci-dessous), alignant ainsi les intérêts des membres de l'équipe du Comité exécutif sur ceux de la Société, de ses actionnaires et de ses autres parties prenantes.

Les administrateurs **exécutifs** et les autres membres de l'équipe du comité exécutif reçoivent une rémunération fixe et peuvent recevoir une rémunération variable en contrepartie de leur position. Les critères d'octroi d'une rémunération variable au CEO ou à tout autre membre de l'équipe du Comité exécutif doivent être inclus dans les dispositions contractuelles ou autres régissant la relation juridique entre cette personne et la Société.

La rémunération variable ne peut être versée que si les critères de la période de référence sont remplis. Si les obligations susmentionnées ne sont pas respectées, la rémunération variable ne peut être prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement. Si les administrateurs exécutifs ou tout membre de l'équipe du comité exécutif doivent recevoir une rémunération variable annuelle, le montant de celle-ci sera plafonné à 100 % de la rémunération nette annuelle de l'administrateur ou du membre du Comité exécutif concerné. En cas de réalisation d'une étape spécifique basée sur des critères commerciaux - dont la nature sera déterminée par le Comité de Nomination et de Rémunération le montant variable de la rémunération sera plafonné à 1% du montant généré par ladite étape spécifique basée sur des critères commerciaux. Dans tous les cas, le cadre contractuel contenant ces dispositions en faveur des administrateurs exécutifs ou des membres du Comité exécutif sera examiné pour avis par le Comité de Nomination et de Rémunération et approuvé formellement par le Conseil.

Par dérogation au CCG, la Société **n'offre pas** aux **administrateurs exécutifs** et aux membres du Comité Exécutif une partie de leur rémunération en actions. En effet, la Société considère que le niveau actuel de rémunération

répond suffisamment aux besoins de la Société, concilie l'équilibre des intérêts et répond aux préoccupations de tous les acteurs. Le cas échéant, le Conseil d'administration a la possibilité, à la lumière de circonstances extraordinaires ou en raison d'un environnement changeant, de suggérer le contraire à l'Assemblée générale des actionnaires.

Toutefois, le Conseil d'administration recommande à l'Assemblée générale de proposer aux **administrateurs exécutifs et aux membres du Comité Exécutif** une partie de leur rémunération sous forme de plans d'options sur actions, soumis à une période et à des conditions d'acquisition, afin de les intéresser aux activités à long terme de la société.

En outre, il est précisé que, conformément à l'article 20 des statuts de la Société, les règles suivantes incluses dans l'article 7:91 du CSA ne sont pas applicables :

- i. la rémunération variable du CEO ou de tout autre membre du Comité Exécutif doit être basée au moins pour 25% sur des critères de performance mesurés sur une période d'au moins 2 ans et pour (un autre) 25% sur des critères de performance mesurés sur une période d'au moins 3 ans (ces règles ne s'appliquent pas si la rémunération variable représente 25% ou moins de la rémunération annuelle totale, la rémunération annuelle totale faisant référence au montant total du salaire de base, de la rémunération variable, des paiements de pension et des autres composants de la rémunération) ; et
- ii. les actions ne peuvent être définitivement acquises que par les administrateurs, le CEO ou tout autre membre de l'équipe de management exécutif, et les options sur actions ou autres droits d'acquisition d'actions ne peuvent être exercés que par les administrateurs, le CEO ou tout autre membre de l'équipe de management exécutif, au plus tôt trois ans après leur attribution.

(ii) Application

La politique de rémunération du CEO et des membres du Comité exécutif est basée sur une partie ou la totalité des composantes fixes et variables suivantes :

- (a) rémunération fixe de base ;
- (b) rémunération annuelle variable en espèces ;
- (c) incitations à long terme fondées sur des actions (warrants) ;
- (d) plan de bonus.

a. Rémunération fixe de base

Chaque membre du Comité exécutif a droit à une rémunération fixe de base conçue pour correspondre aux responsabilités, à l'expérience pertinente et aux compétences, conformément aux taux du marché pour des postes équivalents.

b. Rémunération annuelle variable en espèces

Pour l'instant, seuls certains membres du comité exécutifs ont une rémunération variable dans leur contrat, basée sur les performances de la Société. Le montant de la rémunération variable est plafonné comme décrit ci-dessus pour le CEO (sur recommandation du Comité de Nomination et de Rémunération et après approbation du Conseil).

La performance individuelle de chaque membre du Comité exécutif est déterminée par une évaluation annuelle effectuée par le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité de Nomination et de rémunération et du CEO (excepté pour lui-même), afin d'évaluer s'ils ont droit à leur rémunération variable. Ces objectifs individuels sont alignés et cohérents avec les objectifs stratégiques de la Société et sont destinés à évoluer pour continuer à répondre aux besoins de la Société, tels que : succès des essais cliniques, atteinte des étapes réglementaires, partenariat externe, financement de la Société, visibilité externe (...).

Toutefois, la Société peut également offrir, sur recommandation du Comité de Nomination et de Rémunération, au CEO et aux membres du Comité Exécutif un bonus exceptionnel sous réserve de certaines réalisations ponctuelles

ou d'étapes liées à des transactions, en dehors des systèmes de bonus réguliers. Cette prime peut être versée en espèces. Pour déterminer le niveau de ces primes, on peut tenir compte de l'ancienneté des membres concernés dans la Société, ainsi que de leur contribution individuelle et collective à la réalisation ponctuelle ou à l'étape importante. La prime en espèces peut également être versée de manière échelonnée dans le temps, de façon à retenir les membres clés concernés par le versement. La structure de cette prime exceptionnelle peut s'écarter des principes généraux énoncés ci-dessus, tout en tenant compte des intérêts de la Société, de ses actionnaires et des autres parties prenantes. A cet égard, la Société considère qu'il n'est pas nécessaire de modifier la relation contractuelle entre les Parties pour que les membres du Comité Exécutif se voient offrir ces bonus car ils seraient de nature exceptionnelle.

Jusqu'à présent, il n'existe aucune possibilité pour la Société de récupérer la rémunération variable lorsqu'elle est contractuellement prévue. Toutefois, le Conseil d'administration s'engage à inclure cette possibilité à l'avenir et à modifier les contrats actuels contenant des dispositions relatives à la rémunération variable afin de refléter cette possibilité.

c. Incitations à long terme Plans de droits de souscription

La Société peut de temps à autre proposer aux membres du Comité exécutif de participer à un plan de droits de souscription, à la discrétion du Conseil d'administration. Les droits de souscription sont généralement émis par décision du Conseil d'administration dans le cadre du capital autorisé (mais peuvent également être émis par décision de l'Assemblée générale des actionnaires).

À la date de la présente Politique, l'entreprise dispose des plans en cours suivants :

- 1 394 900 options sur actions en circulation, émises par la Société le 5 novembre 2018 au profit des membres du personnel, ainsi que des consultants de la Société, selon les termes et conditions déterminés par le Conseil d'administration, permettant à leurs détenteurs de souscrire à 1 action lors de l'exercice d'une option sur action pertinente (les "Options sur actions 2018") ;
- 390.717 options sur actions en circulation, émises par la Société le 20 novembre 2020 au profit des membres du personnel de la Société, selon les termes et conditions déterminés par le Conseil d'administration, permettant à leurs détenteurs de souscrire à une action lors de l'exercice d'une option sur actions (les "Options sur actions 2020").

Les droits de souscription sont ensuite offerts aux membres du Comité Exécutif par décision du Conseil d'Administration sur recommandation du Comité de Nomination et de Rémunération. Chaque droit de souscription donne à son détenteur le droit (mais non l'obligation) de souscrire, dans les conditions d'exercice et sous réserve des périodes d'acquisition le cas échéant, pendant les périodes d'exercice et contre paiement du prix d'exercice, à une action de la Société.

Le nombre de droit de souscription offerts à chacun des bénéficiaires est librement déterminé par le Conseil d'Administration, sur recommandation du Comité de Nomination et de Rémunération, sur la base d'un exercice de benchmarking. L'offre de droit de souscription ne dépend pas d'objectifs variables et n'est pas qualifiée de rémunération variable.

Dans le cadre de nos plans d'incitation, les droits de souscription sont accordés pour une durée limitée. Cette durée est déterminée par le Conseil d'administration, conformément aux dispositions du Code des sociétés et des associations, avec un maximum de dix ans. Les actions obtenues par l'exercice des droits de souscription sont librement cessibles.

Le prix d'exercice est égal à la juste valeur marchande des actions de la société au moment de l'offre. Cette valeur est déterminée par le Conseil d'administration conformément aux dispositions des plans respectifs.

Pour plus de détails sur les termes et conditions de nos plans de droit de souscription, nous nous référons aux plans disponibles sur notre site Internet et tels qu'ils peuvent être modifiés de temps à autre.

(iii) Dispositions Contractuelles

Les membres du Comité exécutif sont engagés sur la base d'un contrat de services ou d'un contrat de travail. Les

contrats sont conclus dans les conditions suivantes

- (a) Le CEO, Bronzet management SRL, (représenté par David Horn Solomon, son représentant permanent), fournit ses services sur la base d'un contrat de consultance qui a pris cours le 11 avril 2023 et avec durée indéterminée. Chaque partie peut résilier le présent accord à tout moment moyennant un préavis de quatre mois la première année et douze mois par la suite.
- (b) Le CFO, CMM & C SRL (représenté par Christophe Maréchal, son représentant permanent) fournit ses services sur la base d'un contrat de consultance à durée indéterminée qui a pris cours le 21 mars 2016. Chaque partie peut résilier ce contrat à tout moment en respectant un préavis de 6 mois.
- (c) Le CSO, GD Lifescience SRL (représenté par Graham Dixon, son représentant permanent) fournit ses services sur base d'un contrat de consultance à durée indéterminée qui a pris cours le 01er mai 2019. Chaque partie peut résilier ce contrat à tout moment en respectant un préavis de 6 mois.
- (d) Le CCEAO Novafontis SRL (représenté par Jean-Manuel Fontaine, son représentant permanent) fournit ses services sur base d'un contrat de consultance à durée indéterminée qui a pris cours le 1er juin 2015. Chacune des parties peut résilier le contrat à tout moment en respectant un préavis minimum de 4 mois. La durée de ce préavis augmentera d'un mois pour chaque année supplémentaire de collaboration, sans jamais dépasser 12 mois.
- (e) Le Président du Conseil Scientifique, Comité Consultatif, Eva Consulting SRL (représenté par Jean-Michel Foidart, son représentant permanent) fournit ses services sur base d'un contrat de consultance qui a pris cours le 1er janvier 2017, d'une durée initiale de 2 ans, renouvelé deux fois pour une période de deux ans venant à échéance le 1er janvier 2024. Chacune des parties peut résilier cet accord à tout moment en cas de négligence grave de l'autre partie ou en cas d'incapacité d'une durée supérieure à 30 jours du consultant sur une période d'un an.
- (f) Xavier Paoli fournit ses services dans le cadre d'un contrat de travail de droit français ayant pris cours le 1er septembre 2023. Le contrat est assorti d'une période d'essai de 4 mois non renouvelable. Au cours de la période d'essai, chacune des parties peut mettre fin au contrat à tout moment. En cas de démission, le délai contractuel de préavis est fixé à 3 mois et en cas rupture du contrat à l'initiative de la Société, le préavis applicable est de 4 mois. Aucun préavis n'est applicable en cas de licenciement pour faute grave ou lourde.

Il n'existe pas de plan spécifique concernant les régimes de retraite complémentaire ou de préretraite mis en place pour les membres du Comité exécutif.

Conformément à l'article 7:92 du CSA, qui s'applique aux accords conclus ou prolongés avec le CEO ou tout autre membre de l'équipe de direction, tout accord de ce type comprenant une disposition prévoyant une indemnité de départ supérieure à 12 mois de rémunération ou, sur avis conforme motivé du Comité de Nomination et de Rémunérations, supérieure à 18 mois, doit être soumis à l'approbation préalable de la prochaine Assemblée générale annuelle des actionnaires.

Au moins 30 jours avant la publication de l'avis de convocation de la prochaine assemblée générale annuelle des actionnaires, la proposition d'accorder cette indemnité de licenciement plus élevée doit être communiquée au comité d'entreprise (ou à d'autres organes ou personnes désignés représentant les travailleurs, au cas où un tel comité n'existerait pas, c'est-à-dire les représentants des travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection sur le lieu de travail ou, en l'absence d'un tel comité, à la délégation syndicale), qui peut alors donner son avis à l'assemblée générale annuelle des actionnaires, au plus tard le jour de la publication de l'avis de convocation. Cet avis doit être publié sur le site internet de la Société.

Dérogations à cette Politique

Le Conseil d'administration a la possibilité et l'autorité de s'écarter temporairement de cette Politique en cas de circonstances exceptionnelles, principalement celles où l'écart est nécessaire pour servir les intérêts à long terme et la durabilité de la Société ou pour garantir la viabilité de la Société. S'il s'avère nécessaire de s'écarter de cette Politique de rémunération, le CEO présentera des arguments fondés au Comité de Nomination et de Rémunération pour recommandations et approbation par le Conseil d'administration. Toute dérogation à cette Politique sera décrite dans les rapports de rémunération respectifs. En tout état de cause, en cas de déviation substantielle de cette Politique, l'approbation préalable de l'assemblée générale sera demandée, suspendant toute modification jusqu'à ce que cette approbation ait été accordée.