

3.8 Remuneratieverslag

Hoogtepunten van de prestaties in 2024

Het is de ambitie van UCB om het leven van ernstig zieke mensen te verbeteren, zodat ze het beste uit hun leven kunnen halen – zo vrij mogelijk van de uitdagingen en de onzekerheid van de ziekte. 2024 kenmerkte zich door belangrijke verwezenlijkingen en vooruitgang in deze missie:

- UCB concentreerde zich op de vijf groeifactoren BIMZELX®, FINTEPLA®, RYSTIGGO®, ZILBRYSQ® en EVENITY® en behaalde een omzetgroei met dubbele cijfers. UCB heeft over het algemeen een sterke groei doorgemaakt ten opzichte van het voorgaande jaar en bleef zich inzetten voor maatschappelijke en milieudoelstellingen.
- Onze groeifactoren zijn consequent goedgekeurd door de regelgevende instanties voor verschillende indicaties en gedifferentieerde behandelingsopties. Hierdoor bevinden we ons in een sterke positie om waarde te creëren voor al onze belanghebbenden en zetten we de koers uit voor impactvolle resultaten voor patiënten die nu en in de toekomst met ernstige ziekten leven. We hebben onze klinische pijplijn uitgebreid met talloze onderzoeken die erop gericht zijn onvervulde medische behoeften aan te pakken. We hebben ook stappen gezet om gelijke toegang tot onze geneesmiddelen te garanderen.
- UCB heeft ook gevestigde merkproducten in Europa en China verkocht om zich verder te concentreren op de vijf groeifactoren. Dankzij deze groeifase die we nu aangevat hebben, staan we in een sterke positie om te blijven investeren in innovatie en om onze aandeelhouders een competitief rendement te bieden.
- Onze inzet voor duurzaamheid is erkend door ESG-ratingbureaus, waardoor we tot de koplopers binnen de farmaceutische industrie behoren. Tegelijkertijd kunnen we hierdoor aantrekkelijke kansen bieden aan onze werknemers, de gemeenschappen waarin we leven blijven steunen en ernaar streven om onze ecologische voetafdruk te verkleinen.

Vooruitkijkend blijven we vertrouwen op onze strategische flexibiliteit en het momentum dat wordt gegenereerd door onze voortdurende investeringen in innovatie. Onze samenwerking met patiëntengemeenschappen, betalers, regelgevers, onderzoekspartners en andere belanghebbenden zal onze missie om gezondheidsresultaten te verbeteren en waarde te creëren voor patiënten, nu en in de toekomst, blijven ondersteunen.

In dit verslag blikken we terug op 2024 en staan we stil bij de wijze waarop onze prestaties, waaronder onze vorderingen op het gebied van onze duurzaamheidsambitie, invloed hebben gehad op de beloning van onze bestuurders.

Algemene vergadering en betrokkenheid van de belanghebbenden

We zijn dankbaar voor de solide basis van steun en vertrouwen die tot uiting komt in positieve stemresultaten voor ons Remuneratieverslag voor 2023 (96,03%) en het bezoldigingsbeleid voor 2024 (97,85%) tijdens de Algemene vergadering van 2024.

In heel 2024 zijn wij in gesprek blijven gaan met veel van onze investeerders en met proxy advisors om inzicht te krijgen in hun prioriteiten, om hun feedback te vragen over onze praktijken en om onze toekomstige bezoldigingsstrategie te bespreken.

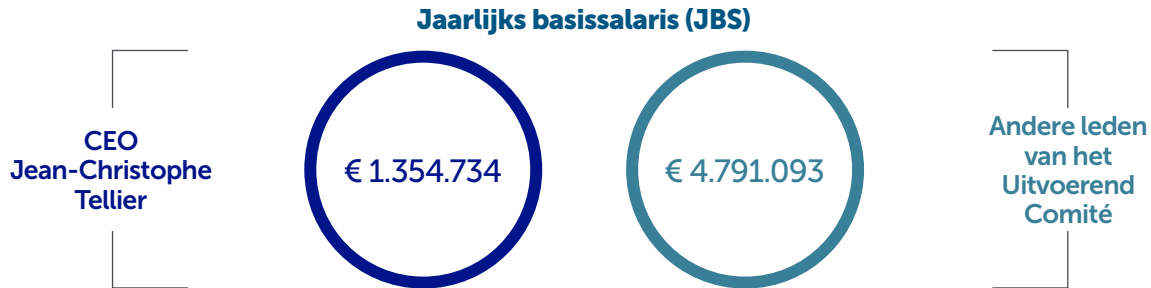
Terwijl we begonnen aan onze transformatie als bedrijf, om onze positie voor een decennium van groei te consolideren, hebben we met aandeelhouders nagedacht over onze nieuwe bezoldigingsprioriteiten, om een duurzame basis voor de toekomst veilig te stellen. Terwijl onze transformatie resulteert in een aanzienlijke verandering in de omvang van onze activiteiten, heeft die ook de noodzaak onderstreept om **opnieuw te evalueren of onze huidige ontwerpprincipes van de referentiegroep** overeenstemmen met de evoluerende strategie van UCB, de focus op sterke uitvoering, de complexiteit, de geografische spreiding en de toekomstige behoeften aan talent op het niveau van de Raad van Bestuur en het Uitvoerend Comité.

In 2025 werken we aan een bijgewerkt 'Remuneratiebeleid', dat UCB op één lijn wil brengen met wereldwijd competitieve best practices en een verbeterde transparantie voor onze belanghebbenden (zie 'Remuneratiebeleid - Vooruitblik' hieronder).

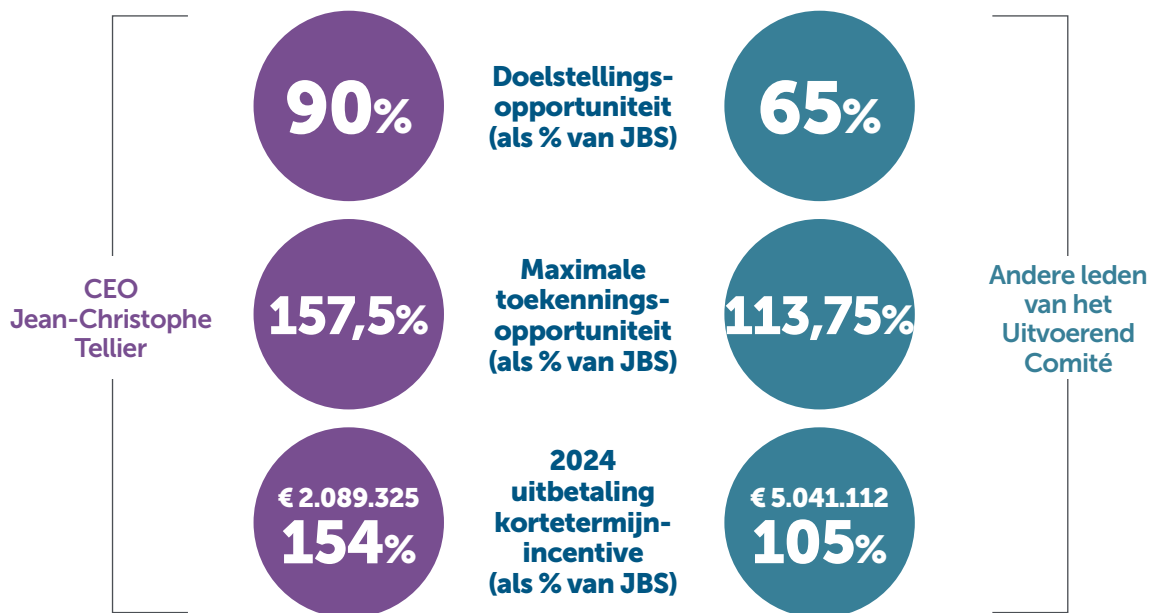
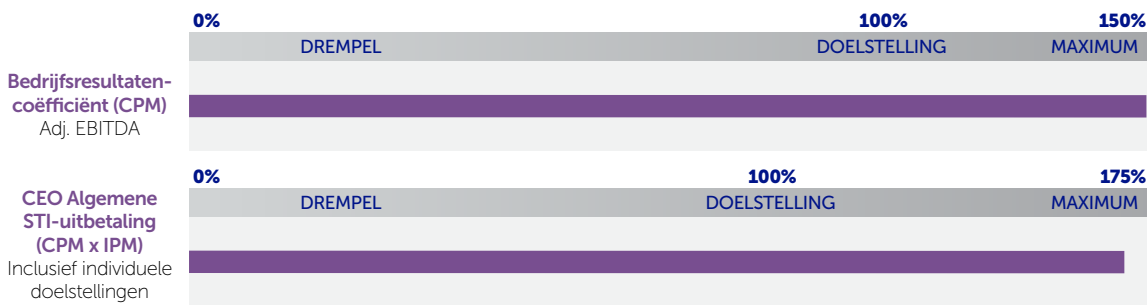
2024 Bezoldigingsresultaten in een notendop

Vaste bezoldiging

Het jaarlijkse basissalaris wordt zodanig vastgesteld dat leidinggevendenden van hoog kaliber worden aangetrokken en behouden, in overeenstemming met hun functie, verantwoordelijkheden, vaardigheden en ervaring.

Eenjarige variabel (bonus)¹

Variabele (cash) korte-termijnincentive ('short-term incentive' of 'STI') waarvan het behalen is gekoppeld aan specifieke financiële en extra-financiële doelen die zijn afgeleid van het (jaarlijkse) strategisch plan van het bedrijf, zodat de focus kan worden gelegd op bedrijfskritische doelen voor de korte termijn en het gewenste leiderschapsgedrag kan worden gestimuleerd.



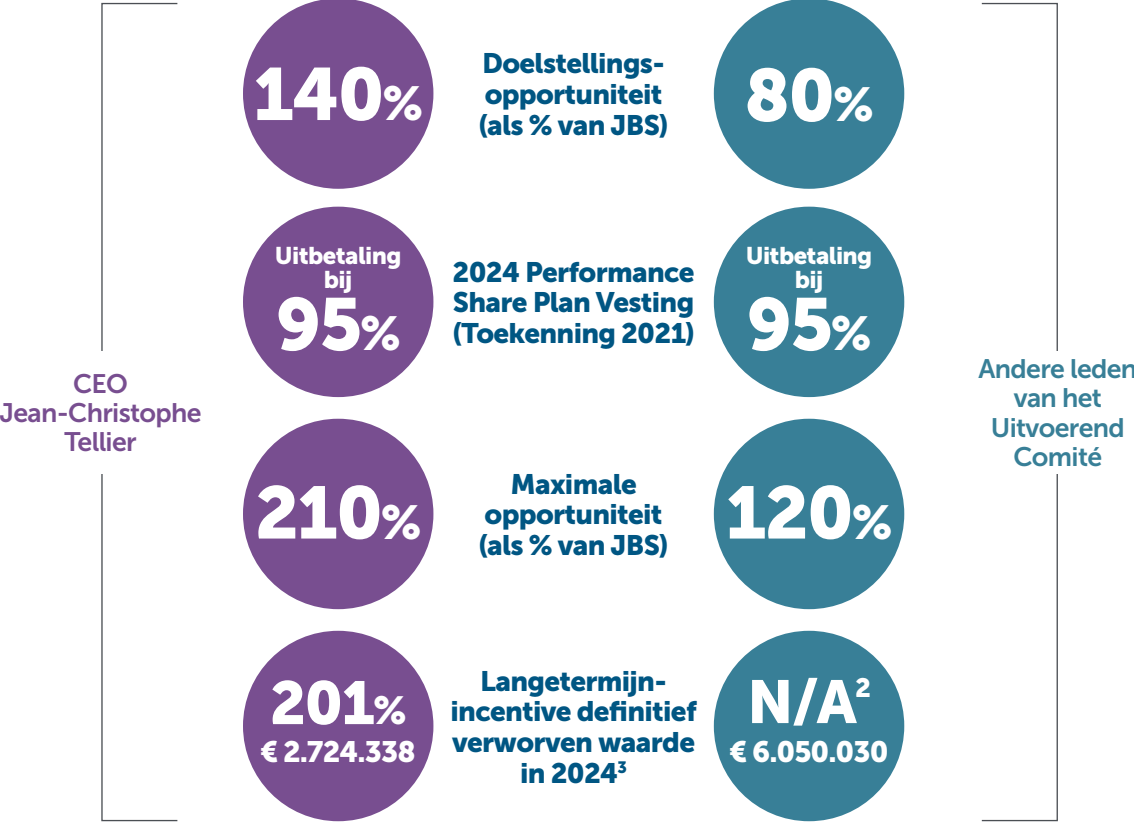
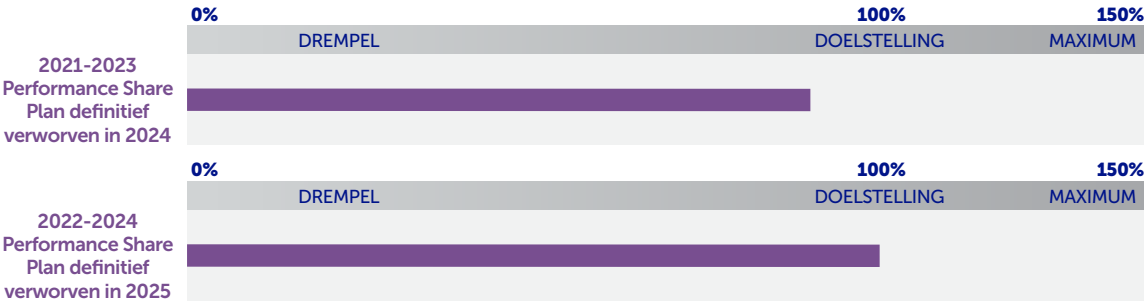
Prestatiecriteria (CEO-uitbetaling)

Het CPM bereikte het maximale niveau voor de CEO en het Uitvoerend Comité (en de bredere organisatie) en de individuele doelstellingen voor de CEO werden ook overschreden.

¹ Totale bonuslimiet van 175% en toepassing HSWB-modifier van -5% waren van toepassing.

Langetermijnincentive (LTI)

Variabele aandelenbeloning om een gevoel van eigenaarschap te stimuleren en te delen in het succes van het bedrijf. Het behalen van de doelstellingen is gekoppeld aan het creëren van stakeholderwaarde op de lange termijn, waardoor zowel de retentie als de prestatiebeloning worden verbeterd.



2 Niet vergelijkbaar vanwege wijzigingen in het Uitvoerend Comité op het moment van toekenning en verwerving.
3 De gerapporteerde waarde is afhankelijk van de ontwikkeling van de aandelenkoers tussen toekenning en verwerving, en van het behalen van de prestatievoorwaarden in het Performance Share Plan.

Toepassing van het remuneratiebeleid

Het bezoldigingsbeleid voor de leden van het Uitvoerend Comité en de niet-uitvoerende bestuurders van UCB werd herzien en gevalideerd door het GNCC op 26 februari 2024 en goedgekeurd door de Raad van Bestuur op 27 februari 2024. Het beleid werd goedgekeurd door de Algemene vergadering van aandeelhouders van 25 april 2024 en werd van kracht per 1 januari 2024.

Bij onze beslissingen over de bezoldiging van de CEO en het Uitvoerend Comité hebben we rekening gehouden met de volgende factoren:

- de prestaties van de vennootschap ten opzichte van zowel korte- als langetermijndoelstellingen.
- Individuele en collectieve bijdragen.
- onze beloningsfilosofie, zoals toegepast op het bredere werknemersbestand.

Alle beslissingen over bezoldiging die verband houden met 2024 werden genomen in overeenstemming met ons goedgekeurde remuneratiebeleid. De belangrijkste aanbevelingen voor de CEO en het Uitvoerend Comité van het Governance, Nomination and Compensation Committee (GNCC) aan de Raad van Bestuur van UCB waren de volgende:

De jaarlijkse bonusuitkeringen werden bepaald op basis van de prestaties ten opzichte van de doelstellingen en de beoordeling door het GNCC van het prestatieniveau van de CEO en de leden van het Uitvoerend Comité.

- **Bedrijfsdoelstellingen**
 - Bedrijfsprestaties gekoppeld aan het creëren van aandeelhouderswaarde bereikten de bedrijfsresultatencoëfficiënt, bepaald door onze aangepaste EBITDA-prestatie voor 2024, het maximale uitbetalingsniveau (150%), dankzij uitstekende uitvoering, sterke lanceringen en voortgezet kostenbeheer.
- **Individuele doelstellingen**
 - Als onderdeel van de individuele doelstellingen van de CEO werden andere financiële doelstellingen met betrekking tot aandeelhouderswaarde aanzienlijk overtroffen, met name de omzet die onze verwachtingen overtrof dankzij de zeer sterke netto-omzet van de lancering van recent goedgekeurde producten. De kasstroom werd ook positief beïnvloed.
 - Wat betreft onze doelstellingen voor 2024 met betrekking tot de waarde voor de patiënt, gemeten aan de hand van de doelstellingen voor toegang en voortgang van de pijlpijn, presteerden we boven de doelstelling.
 - De doelstellingen met betrekking tot onze mensen en onze planeet voor de bonus werden over het algemeen gehaald (met hieronder wat extra context).

- Gerelateerd aan andere doelen heeft de CEO, gesteund door het Uitvoerend Comité en de managementteams, ook een nieuw, innovatief besturingsmodel geïmplementeerd dat is ontworpen om beter tegemoet te komen aan de behoeften van externe belanghebbenden en ondersteund door geëvolueerd bestuur en culturele verwachtingen terwijl we als bedrijf transformeren te helpen slagen.

Deze prestaties resulteerden in een totale bonusbetaling boven de doelstelling voor de CEO volgens de individuele prestatiecoëfficiënt aanbevolen door het GNCC, gecombineerd met de toepassing van de maximale bedrijfsresultatencoëfficiënt (150%). De indexdrempel voor Gezondheid, Veiligheid & Welzijn (HSWB) werd echter niet gehaald, waardoor een negatieve aanpassing (-5%) van toepassing was op de CEO (en het Uitvoerend Comité). Zie de sectie Jaarlijkse beloningsresultaten, Variabele beloning, hieronder, voor meer informatie.

Voor het **Performance Share Plan 2021-2023** (dat definitief verworven is in april 2024) werden de prestatiedoelen behaald voor beide financiële maatstaven (d.w.z. Aangepaste cumulatieve operationele kasstroom en Samengestelde jaarlijkse omzetgroei). Zoals overeengekomen met onze aandeelhouders toen UCB de doelstellingen herformuleerde, besloot de Raad van Bestuur in februari 2024, na de vertraagde lancering van BIMZELX® in de VS (zoals beschreven in het Remuneratieverslag 2023), om de in het plan toegekende performance voor 95% te verwerven, niettegenstaande het feit dat de doelstellingen werden gehaald dankzij sterke omzetprestaties. Deze beslissing om beter aan te sluiten bij de ervaring van aandeelhouders.

Het Performance Share Plan 2022-2024 (dat in april 2025 definitief verworven wordt en gerapporteerd zal worden in het Remuneratieverslag 2025) had drie maatstaven. De prestaties op beide financiële maatstaven (dat wil zeggen Aangepaste cumulatieve operationele kasstroom en Samengestelde jaarlijkse omzetgroei) overtroffen de doelstelling aanzienlijk. De ambitieuze doelstelling die in 2022 voor 2024 was vastgesteld voor de meting van de toegang voor patiënten werd echter niet gehaald. Over het geheel genomen zou het plan voor meer dan 100% definitief zijn verworven, maar zoals overeengekomen met onze aandeelhouders bij de herformulering van de doelstellingen, is de uitbetaling voor de CEO en het Uitvoerend Comité begrensd tot 100%.

Aandelenopties die in 2024 definitief verworven zijn hadden op de datum van verwerving een waarde van € 97.318 voor de CEO en € 565.238 voor het Uitvoerend Comité hadden. Deze waarde vertegenwoordigt het aantal oorspronkelijk toegekende opties vermenigvuldigd met de stapsgewijze stijging van de aandelenkoers tussen de datum van toekenning en de datum van verwerving (zoals verder in het rapport wordt beschreven).

Remuneratiebeleid – Vooruitblik

In het licht van onze voortdurende transformatie en groei stellen we nu een vernieuwd remuneratiebeleid voor 2025 voor. In de afgelopen 18 maanden heeft UCB met succes de risico's van haar pijnpijn verminderd en is UCB klaar voor een decennium van duurzame groei, wat ons ambitieuze traject nog eens benadrukt. Onze activiteiten ontwikkelen zich, en we passen ons aan de snel veranderende marktdynamiek aan. Daarom hebben we onze bezoldigingsaanpak grondig herzien, in nauwe samenwerking met onze belangrijkste aandeelhouders, om ervoor te zorgen dat deze zowel relevant als duurzaam blijft.

Deze uitgebreide modernisering van ons beleid is bedoeld om het talent dat we nodig hebben voor innovatie en operationele uitmuntendheid zeker te stellen. Ons vermogen om de juiste leiderschapsprofielen aan te trekken en te behouden op de wereldwijde arbeidsmarkt, inclusief de VS en binnen snelgroeiende bedrijven, is van cruciaal belang om dit momentum vast te houden. Wij geloven dat UCB een overtuigend waardevoorstel heeft, en we zetten ons in om een bezoldiging aan te bieden die competitief is en geen belemmering vormt voor talenten om bij ons te komen werken of bij ons te blijven. We kijken ernaar uit om dit nieuwe Remuneratiebeleid voor te stellen op onze komende jaarlijkse algemene aandeelhoudersvergadering, waar we de aandeelhouders om goedkeuring zullen vragen om ons streven naar het belonen van de uitzonderlijke individuen die het toekomstige succes van UCB mede vorm zullen geven, kracht bij te zetten.

Voorgestelde wijzigingen

- **Wereldwijde benadering referentiegroep** – we streven naar een nieuwe wereldwijde referentiegroep die qua expertise, innovatie en complexiteit beter aansluit bij ons profiel. Dit heeft als doel ervoor te zorgen dat we het juiste talent kunnen aantrekken en behouden nu we dit cruciale decennium van groei ingaan. Voor de nieuwe referentiegroep, ontwikkeld met de steun van externe adviseurs, zijn belangrijke criteria in overweging genomen, zoals geografische afstemming, relevantie voor de sector, onze concurrenten voor talent voor sleutelfuncties, innovatiegerichte peers, omvang en complexiteit. De bijgewerkte referentiegroep geeft het unieke profiel van UCB beter weer: een volwassen biofarmaceutisch bedrijf die snel groeit en dynamisch is, en die onze specifieke markt voor wereldwijde talenten weerspiegelt, inclusief bedrijven die aanwezig zijn in de VS, een belangrijke markt voor UCB met een aanzienlijke talentenpool.

- **Evolutie van de bestuurdersvergoeding** – Aanpassingen die moeten worden doorgevoerd in de bezoldiging van onze bestuursleden om de positionering van UCB ten opzichte van de nieuwe referentiegroep te weerspiegelen. Zelfs zonder verandering van de referentiegroep is de positionering van UCB ten opzichte van de Europese farmaceutische industrie verschoven sinds de laatste uitgebreide herziening van de bezoldigingen van onze Raad van Bestuur, uitgevoerd in 2019. Ons doel is om op zijn minst op één lijn te zitten met de relevante biofarmaceutische niveaus in Europa, terwijl we ook talenten van buiten Europa kunnen aantrekken als ze een profiel hebben dat de Raad van Bestuur zou kunnen aanvullen. Onze Raad van Bestuur bestaat voor meer dan een derde uit Amerikaanse leden en deze Amerikaanse en wereldwijde expertise wordt steeds belangrijker voor UCB. Het is dus belangrijk om competitief te zijn voor deze profielen. Bij de ontwikkeling van de bezoldiging wordt ook rekening gehouden met de veranderende rollen van de leden van de Raad van Bestuur, die tijdens deze cruciale fase voor UCB complexer worden.

De voorgestelde wijzigingen omvatten het volgende:

- Verhoging van de vergoedingen voor de Voorzitter, de Vice-Voorzitter en leden van de Raad van Bestuur tot een positie tussen het 25e en 50e percentiel van de wereldwijde referentiegroep.
- Afschaffing van de presentiegelden om een eenvoudiger aanpak mogelijk te maken die de verantwoordelijkheden en bijdragen van het hele jaar weerspiegelt in plaats van alleen het bijwonen van vergaderingen.
- Verhoging van de vergoedingen voor de leden van het Wetenschappelijk Comité, omdat dit comité een buitengewone tijdsinzet vereist in vergelijking met onze andere comités en een essentiële bijdrage levert aan ons vermogen om innovatie en toekomstig succes te stimuleren.
- Invoering van richtlijnen voor het aandeelhouderschap van onze bestuursleden om hun belangen verder af te stemmen op die van de aandeelhouders en om te voldoen aan de geest van de Belgische Wet op het deugdelijk bestuur 2020 (de "Code 2020").

- **Wijzigingen in de beloningsaanpak voor de CEO en het Uitvoerend Comité**

We streven ernaar om de beloningsaanpak voor onze CEO en het Uitvoerend Comité te herzien, zodat deze beter aansluit bij de praktijken in de markt waarin we actief zijn. Hierbij ligt de nadruk specifiek op prestaties op de lange termijn en waardecreatie. Daarom stellen we wijzigingen voor in de niveaus van onze jaarbonus en onze langetermijnincentives:

- Verhoging van de target voor de jaarlijkse bonus voor de CEO om te zorgen voor een passende competitieve positionering van de totale bezoldiging ten opzichte van de wereldwijde referentiegroep.
- Verhoging van LTI-niveaus voor de CEO en de leden van het Uitvoerend Comité en afschaffing van de vermenigvuldigingsfactor om te zorgen voor duidelijkere en marktgerichte niveaus die ook leiden tot een sterkere afstemming tussen kaderleden en duurzame waardecreatie voor aandeelhouders.

We zijn actief in gesprek gegaan met belangrijke aandeelhouders en proxy advisors om onze aanstaande voorgestelde veranderingen te bespreken.

De feedback die we door deze gesprekken hebben gekregen hebben we zoveel mogelijk in ons voorstel verwerkt. Als directe reactie op feedback van aandeelhouders doen we bijvoorbeeld ook het volgende:

- De richtlijnen voor aandelenbezit voor onze leden van het Uitvoerend Comité verhogen om hun belangen nog beter af te stemmen op die van de aandeelhouders.
- De jaarlijkse vergoeding van de CEO als uitvoerend directeur van de raad van bestuur te schrappen.
- Voor onze CEO en het Uitvoerend Comité zullen we meer nadruk leggen op Performance Shares in de LTI-mix (van 70% naar 80%) en het aandeel in aandelenopties verminderen (van 30% naar 20%).
- De transparantie rond de operationele resultaten van onze variabele beloningsregelingen vergroten en de algemene leesbaarheid van het remuneratieverslag verbeteren.
- De individuele prestatievermenigvuldiger die individuele doelstellingen erkent, verlagen van een maximum van 175% naar 150% om de uitbetalingsmogelijkheid af te stemmen op de bedrijfsdoelstellingen. (Het totale bonusmaximum van 175% van het basissalaris blijft ongewijzigd).

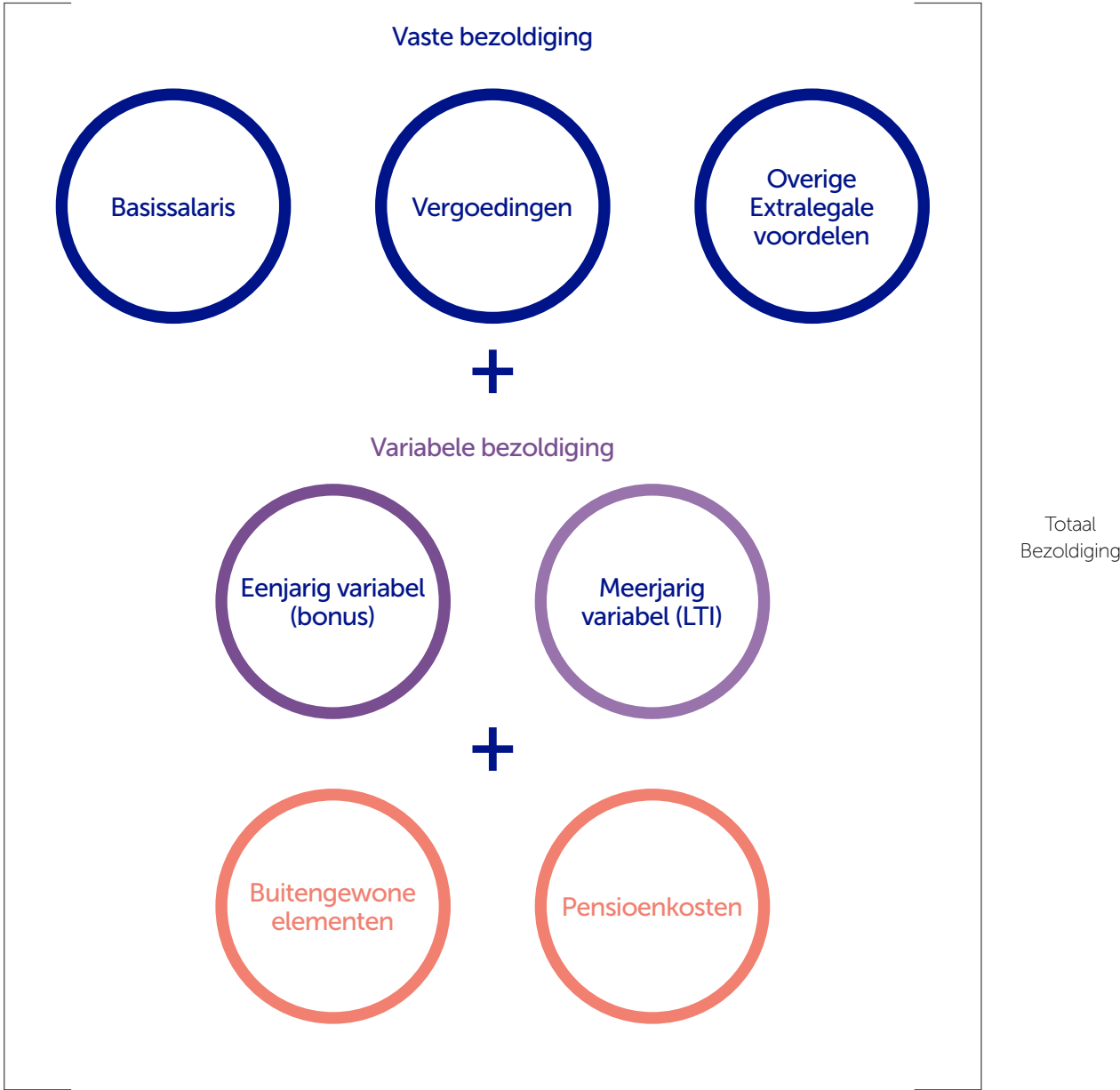
We geloven dat deze beleidsupdates ons vermogen om toptalent aan te trekken en te behouden zullen vergroten, zodat we op de lange termijn waarde kunnen leveren aan onze aandeelhouders. We streven ernaar om transparant te blijven en tijdens dit proces in gesprek te blijven met onze beleggers om ervoor te zorgen dat zij belangrijke veranderingen steunen en begrijpen.

Toepassing van het remuneratiebeleid in 2024

Uitvoerend Comité

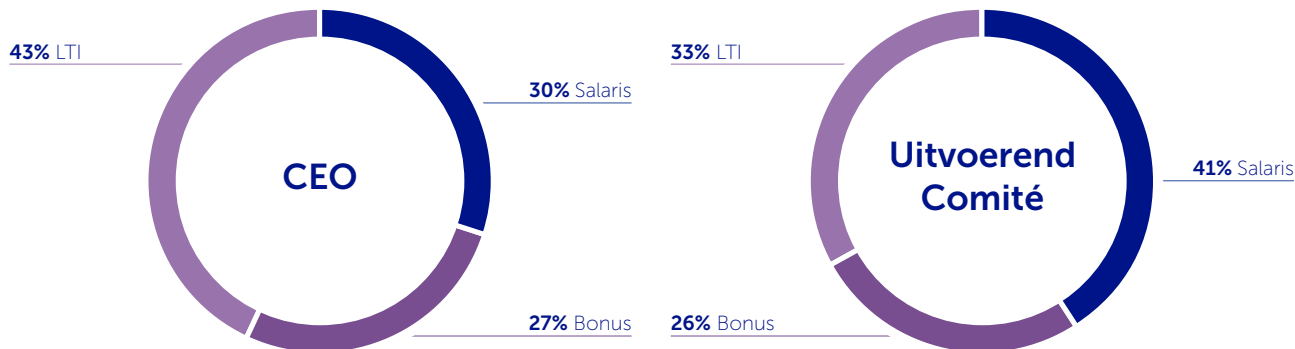
1. Totale bezoldiging Uitvoerend Comité

Het totale bezoldigingspakket van de leden van het Uitvoerend Comité bestaat uit de volgende elementen, die hierna verder worden toegelicht:



In de totale bezoldiging leggen we een sterke nadruk op de totale directe beloning (basissalaris plus bonus en langetermijnincentives). De totale directe beloningsmix bij het niveau van het doel geeft een hoger gewicht aan variabele elementen.

De beoogde mix van totale directe bezoldiging voor de CEO en het Uitvoerend Comité is als volgt:



De impact van de prestaties op de bezoldiging kan als volgt geïllustreerd worden voor de CEO en wordt hieronder meer in detail beschreven.

Maximum



Prestaties (op doelstelling 100%)



Minimum



Basissalaris

Variabele beloning

2. Referentiegroep en competitieve positionering

UCB verwijst in de eerste plaats naar een Europese referentiegroep voor de vergelijking van het loonbeleid en de loonbeslissingen (zie hieronder), die ongewijzigd blijft ten opzichte van vorig jaar. Een afzonderlijke Amerikaanse referentiegroep wordt gehandhaafd om een inzicht in deze markt te garanderen, gezien het internationale karakter van ons Uitvoerend Comité. Het wordt ook gebruikt voor het vaststellen van de basissalarissen voor uitvoerende bestuurders met een Amerikaans contract. Amerikaanse referentiebedrijven zijn momenteel geen referentie voor het vaststellen van bonus- en LTI-niveaus.

Beide groepen omvatten biofarmaceutische (farmaceutische en/of biotechnologische) bedrijven waarmee UCB concurreert om talent. Wij geven prioriteit aan volledig geïntegreerde, vergelijkbare biofarmaceutische bedrijven die actief zijn in een complexe, op onderzoek gerichte omgeving en die zowel ontwikkelings- als commercialiseringscapaciteiten hebben. Waar mogelijk streven we ernaar ook bedrijven op te nemen die concurrenten zijn in dezelfde therapeutische domeinen.

Maar gezien onze primaire focus op de Europese markt, breiden we dit ook uit tot buiten de meest relevante bedrijven, om een degelijke steekproef van vergelijkingsbedrijven te garanderen.

Terwijl we ondernemingen beogen die min of meer de grootte van UCB reflecteren, is de grootte van de onderneming niet de belangrijkste factor, gezien de beperkte aard van deze groep. Waar nodig worden marktgegevens aangepast aan de omvang van UCB.

UCB wenst zich momenteel competitief te positioneren op de marktmediaan van deze referentiegroep voor alle elementen van de totale directe bezoldiging (basissalaris + variabele bezoldiging). De bonus en LTI-streefniveaus worden getoetst aan de Europese biofarmaceutische niveaus. Het reële vergoedingsniveau van elke persoon wordt bepaald overeenkomstig de ervaring van de persoon in vergelijking met de referentie en rekening houdend met zijn / haar impact op de bedrijfsresultaten.

Europese referentiegroep	
Genmab	Leo Pharma A/S
AstraZeneca PLC	Merck KGaA
Bayer AG	Novartis AG
Chiesi Farmaceutici S.p.A.	Novo Nordisk A/S
GlaxoSmithKline PLC	Recordati S.p.A.
H. Lundbeck A/S	Roche Holding AG
Ipsen SA	Sanofi SA

3. Bezoldigingscomponenten Uitvoerend Comité

Loonelement – vaste beloning	
Basissalaris	Het basissalaris wordt bepaald op basis van de specifieke verantwoordelijkheden van de functie en van het mediaanniveau van basissalaris in de markt voor gelijkaardige rollen. Er wordt ook rekening gehouden met de invloed van het individu op het bedrijf en met zijn/haar niveau van kennis en ervaring.
Bezoldigingen	Bestuurdersbezoldigingen die aan uitvoerende bestuurders worden betaald, komen bovenop de bezoldiging die zij als kaderlid ontvangen. Dit is alleen van toepassing op de CEO.
Overige extralegale voordelen	De leden van het Uitvoerend Comité ontvangen voordelen die in overeenstemming zijn met het remuneratiebeleid van UCB, waaronder deelname aan een ziektekostenplan, een levensverzekering voor kaderleden en extralegale voordelen voor kaderleden zoals een bedrijfswagen. De leden van het Uitvoerend Comité kunnen ook bijkomende voordelen in natura krijgen, in overeenstemming met ons standaard Global Mobility beleid. Deze bedragen kunnen van jaar tot jaar variëren, en worden in deze sectie vermeld omdat zij steeds terugkomen.

Loonelement – variabele bezoldiging	Beschrijving
Bonus	



Loonelement – variabele bezoldiging	Beschrijving						
Bonus	Individuele doelstellingen De individuele prestaties worden gemeten volgens de mate waarin de jaarlijkse doelstellingen bereikt zijn, en volgens het gedrag dat het individu vertoont met betrekking tot de beginselen van UCB op het gebied van patiëntenwaarden. De individuele doelstellingen van de CEO vertegenwoordigen hoofdzakelijk de algemene bedrijfsdoelstellingen, die zowel financiële als extra-financiële prioriteiten omvatten (met uitsluiting van Adj. EBITDA, zoals hierboven beschreven). De individuele doelstellingen van de CEO vertegenwoordigen de waarde die UCB wil creëren voor haar verschillende belanghebbenden. In 2024 was er geen specifieke weging vooraf vastgesteld per categorie en werden de prestaties net als in voorgaande jaren op een holistische manier gemeten door het GNCC en goedgekeurd door de Raad, rekening houdend met zowel de impact op korte termijn en uitgebalanceerd met de algemene duurzaamheid op lange termijn. <table> <tr> <th>Prestatiemaatstaf</th><th>Waardecreatie</th></tr> <tr> <td> Financiële prioriteiten </td><td> Onze financiële gezondheid is de sleutel tot onze algemene duurzaamheid en ons vermogen om waarde te blijven creëren voor patiënten, onze werknemers en de samenleving, nu en in de toekomst. We zijn er sterk op gericht de volgende financiële doelstellingen te verwezenlijken: • Opbrengsten • Nettowinst (via de hierboven besproken 'CPM') • Netto-omzet over ons productportfolio • Kasstroomgeneratie </td></tr> <tr> <td> Niet-financiële prioriteiten </td><td> Waarde voor patiënten – een pijplijn van gedifferentieerde oplossingen uitbouwen en de toegang voor patiënten tot deze oplossingen verbeteren Waarde voor onze mensen – een werkomgeving bevorderen waarin onze mensen kunnen groeien door zich gelukkig, gezond en veilig te voelen Waarde voor de planeet – UCB omvormen tot een koolstofarme en groene economie Overig – andere strategische doelen van het bedrijf en persoonlijke ontwikkelingsdoelen. </td></tr> </table>	Prestatiemaatstaf	Waardecreatie	Financiële prioriteiten	Onze financiële gezondheid is de sleutel tot onze algemene duurzaamheid en ons vermogen om waarde te blijven creëren voor patiënten, onze werknemers en de samenleving, nu en in de toekomst. We zijn er sterk op gericht de volgende financiële doelstellingen te verwezenlijken: • Opbrengsten • Nettowinst (via de hierboven besproken 'CPM') • Netto-omzet over ons productportfolio • Kasstroomgeneratie	Niet-financiële prioriteiten	Waarde voor patiënten – een pijplijn van gedifferentieerde oplossingen uitbouwen en de toegang voor patiënten tot deze oplossingen verbeteren Waarde voor onze mensen – een werkomgeving bevorderen waarin onze mensen kunnen groeien door zich gelukkig, gezond en veilig te voelen Waarde voor de planeet – UCB omvormen tot een koolstofarme en groene economie Overig – andere strategische doelen van het bedrijf en persoonlijke ontwikkelingsdoelen.
Prestatiemaatstaf	Waardecreatie						
Financiële prioriteiten	Onze financiële gezondheid is de sleutel tot onze algemene duurzaamheid en ons vermogen om waarde te blijven creëren voor patiënten, onze werknemers en de samenleving, nu en in de toekomst. We zijn er sterk op gericht de volgende financiële doelstellingen te verwezenlijken: • Opbrengsten • Nettowinst (via de hierboven besproken 'CPM') • Netto-omzet over ons productportfolio • Kasstroomgeneratie						
Niet-financiële prioriteiten	Waarde voor patiënten – een pijplijn van gedifferentieerde oplossingen uitbouwen en de toegang voor patiënten tot deze oplossingen verbeteren Waarde voor onze mensen – een werkomgeving bevorderen waarin onze mensen kunnen groeien door zich gelukkig, gezond en veilig te voelen Waarde voor de planeet – UCB omvormen tot een koolstofarme en groene economie Overig – andere strategische doelen van het bedrijf en persoonlijke ontwikkelingsdoelen.						

De overige doelstellingen van het Uitvoerend Comité zijn afgeleid van dezelfde doelstellingen en aangepast naar gelang van hun specifieke invloedssfeer.

Loonelement – variabele bezoldiging	Beschrijving
Langetermijnincentives	Het LTI-programma is een incentive-programma met twee niveaus, dat het volgende omvat: Een aandelenoptieplan dat 30% van de LTI-toekenning vertegenwoordigt en een performance share plan voor 70%. Het beoogde doel aan LTI's vertegenwoordigde 140% van het basissalaris van de CEO en 80% van het basissalaris van de andere leden van het Uitvoerend Comité. De feitelijke LTI-toekenning wordt van jaar tot jaar aangepast, rekening houdend met individuele prestaties uit het verleden als maatstaf voor toekomstige impact en waardecreatie, en met andere factoren zoals marktpremies voor bepaalde functies. De waarde van de toegekende LTI's wordt vertaald in een aantal lange-termijnincentives, rekening houdend met de onderliggende waarde van elke toekenning. De feitelijke toekenning kan maximaal 150% van de doelstelling bedragen (d.w.z. tot 210% van het huidige basissalaris voor de CEO en 120% van het basissalaris voor de andere leden van het Uitvoerend Comité) op het ogenblik van de vaststelling van de toekenning.

Loonelement – variabele bezoldiging	Beschrijving																												
Aandelenopties																													
Ons optieplan heeft een minimale wachttijd van drie jaar. Vanaf het moment van definitieve verwerving kan de begunstigde de optie uitoefenen tot 10 jaar na de datum van toekenning.	Door duurzame prestaties bepaalt de evolutie van de aandelenkoers de realiseerbare waarde van dit langetermijnincentiveplan. UCB faciliteert niet het aangaan van derivatencontracten in verband met de aandelenopties, noch dekken wij het daaraan verbonden risico af, aangezien dit niet in overeenstemming is met het doel van de aandelenopties. Voor begunstigden met een Belgisch contract kunnen de in april 2024 toegekende opties niet vóór 1 januari 2028 worden uitgeoefend en vindt de belastingheffing plaats op het moment van toekenning, overeenkomstig de Belgische belastingwetgeving (ongeacht of er winst wordt gerealiseerd of niet). Voor begunstigden in andere landen geldt een wachtperiode van drie jaar.																												
Performance Shares																													
Voor performance shares geldt een wachttijd van drie jaar en worden zij definitief verworven indien vooraf bepaalde ondernemingsdoelstellingen worden gehaald. Deze doelstellingen zijn afgestemd op de doelstellingen van het bedrijf om waarde te creëren voor haar belanghebbenden en weerspiegelen de strategische prioriteiten van het bedrijf gedurende de prestatieperiode.	<table> <tr> <th data-bbox="877 645 1177 678">Maatstaf</th><th data-bbox="1177 645 1481 678">Gewicht</th></tr> <tr> <td data-bbox="877 678 1177 712">Financieel</td><td data-bbox="1177 678 1481 712">90%</td></tr> <tr> <td data-bbox="877 712 1177 779">Samengestelde jaarlijkse omzetgroei</td><td data-bbox="1177 712 1481 779">45%</td></tr> <tr> <td data-bbox="877 779 1177 846">Aangepaste cumulatieve operationele kasstroom</td><td data-bbox="1177 779 1481 846">45%</td></tr> <tr> <td data-bbox="877 846 1177 880">Extra-financieel</td><td data-bbox="1177 846 1481 880">10%</td></tr> <tr> <td data-bbox="877 880 1177 913">Time to Access</td><td data-bbox="1177 880 1481 913">10%</td></tr> </table> <table> <tr> <th data-bbox="877 947 1177 981">Maatstaf</th><th data-bbox="1177 947 1481 981">Gewicht</th></tr> <tr> <td data-bbox="877 981 1177 1014">Financieel</td><td data-bbox="1177 981 1481 1014">75%</td></tr> <tr> <td data-bbox="877 1014 1177 1059">Opbrengsten</td><td data-bbox="1177 1014 1481 1059">37,5%</td></tr> <tr> <td data-bbox="877 1059 1177 1104">Adj. EBITDA-ratio</td><td data-bbox="1177 1059 1481 1104">37,5%</td></tr> <tr> <td data-bbox="877 1104 1177 1137">Extra-financieel</td><td data-bbox="1177 1104 1481 1137">25%</td></tr> <tr> <td data-bbox="877 1137 1177 1171">Time to Access</td><td data-bbox="1177 1137 1481 1171">10%</td></tr> <tr> <td data-bbox="877 1171 1177 1216">Wetenschappelijke innovatie</td><td data-bbox="1177 1171 1481 1216">10%</td></tr> <tr> <td data-bbox="877 1216 1177 1310">Overige extra-financiële doelen - Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie</td><td data-bbox="1177 1216 1481 1310">5%</td></tr> </table> De toekenning in 2022, die in april 2025 definitief verworven wordt op basis van de prestaties in 2024, was gebaseerd op drie maatstaven: De toekenning voor 2025 (die in 2028 wordt verworven op basis van de prestaties in 2025-2027) is gebaseerd op de vijf prestatiecriteria (de criteria waren grotendeels hetzelfde voor de toekenningen van 2023 en 2024).	Maatstaf	Gewicht	Financieel	90%	Samengestelde jaarlijkse omzetgroei	45%	Aangepaste cumulatieve operationele kasstroom	45%	Extra-financieel	10%	Time to Access	10%	Maatstaf	Gewicht	Financieel	75%	Opbrengsten	37,5%	Adj. EBITDA-ratio	37,5%	Extra-financieel	25%	Time to Access	10%	Wetenschappelijke innovatie	10%	Overige extra-financiële doelen - Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie	5%
Maatstaf	Gewicht																												
Financieel	90%																												
Samengestelde jaarlijkse omzetgroei	45%																												
Aangepaste cumulatieve operationele kasstroom	45%																												
Extra-financieel	10%																												
Time to Access	10%																												
Maatstaf	Gewicht																												
Financieel	75%																												
Opbrengsten	37,5%																												
Adj. EBITDA-ratio	37,5%																												
Extra-financieel	25%																												
Time to Access	10%																												
Wetenschappelijke innovatie	10%																												
Overige extra-financiële doelen - Diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie	5%																												
	De financiële criteria stimuleren een focus op groei en duurzaamheid, zodat wij kunnen blijven investeren in innovatieve oplossingen voor patiënten. De KPI "Time to Access" vertegenwoordigt het belang dat wij hechten aan het juiste doen voor patiënten, door ervoor te zorgen dat zij optimaal en tijdig toegang hebben tot betaalbare oplossingen. Wetenschappelijke innovatie is essentieel voor ons vermogen om in de toekomst waarde te creëren voor patiënten. Onze ambities op het gebied van diversiteit, gelijkheid en inclusie zijn onder andere gebaseerd op onze inspanningen om een directieteam te hebben dat, wat betreft gender, een afspiegeling is van ons talentenbestand en de maatschappij waarin wij actief zijn.																												
Het aantal toegekende aandelen wordt aan het einde van de prestatieperiode aangepast op basis van de prestaties van de vennootschap ten opzichte van de bij de toekenning bepaalde doelstellingen. Dit is gebaseerd op een uitbetalingscurve die rekening houdt met de waarschijnlijkheid dat verschillende prestatieniveaus worden bereikt:	<table> <tr> <th data-bbox="877 1691 1177 1724">Prestatieniveau</th><th data-bbox="1177 1691 1481 1724">Uitbetaling</th></tr> <tr> <td data-bbox="877 1724 1177 1758">Onder drempel</td><td data-bbox="1177 1724 1481 1758">0%</td></tr> <tr> <td data-bbox="877 1758 1177 1792">Drempel</td><td data-bbox="1177 1758 1481 1792">50%</td></tr> <tr> <td data-bbox="877 1792 1177 1836">Onder doelstelling</td><td data-bbox="1177 1792 1481 1836">75-80%</td></tr> <tr> <td data-bbox="877 1836 1177 1870">Doelstelling</td><td data-bbox="1177 1836 1481 1870">100%</td></tr> <tr> <td data-bbox="877 1870 1177 1915">Boven doelstelling</td><td data-bbox="1177 1870 1481 1915">120-125%</td></tr> <tr> <td data-bbox="877 1915 1177 1960">Maximum</td><td data-bbox="1177 1915 1481 1960">150%</td></tr> </table>	Prestatieniveau	Uitbetaling	Onder drempel	0%	Drempel	50%	Onder doelstelling	75-80%	Doelstelling	100%	Boven doelstelling	120-125%	Maximum	150%														
Prestatieniveau	Uitbetaling																												
Onder drempel	0%																												
Drempel	50%																												
Onder doelstelling	75-80%																												
Doelstelling	100%																												
Boven doelstelling	120-125%																												
Maximum	150%																												

Salariselement – Buitengewone elementen en pensioen

Beschrijving

Buitengewone elementen

Eventuele eenmalige beloningen voor 2024, zoals indiensttredingspremies of ontslagvergoedingen, worden gerapporteerd in het Remuneratieverslag en uitgewerkt in ons Remuneratiebeleid. De vennootschap kan bijvoorbeeld beslissen om aan nieuwe leden van het Uitvoerend Comité een "indiensttredingspremie" toe te kennen in de vorm van geld of aandelen. Dit is geen automatische praktijk en er wordt rekening gehouden met verschillende factoren, zoals verliezen die de betrokkene anders zou lijden bij het verlaten van een andere werkgever of andere verwante negatieve cashflow-effecten. Eventuele indiensttredingspremies worden door het GNCC goedgekeurd.

Pensioen

De CEO neemt deel aan een pensioenplan van het type cash balance dat volledig gefinancierd wordt door UCB en aan het aanvullend vaste bijdragenplan voor het hoger management van UCB. De andere leden van het Uitvoerend Comité nemen elk deel aan de pensioenplannen van hun land van overeenkomst; de in België gevestigde ambtsdragers nemen deel aan dezelfde plannen als de CEO.

4. Overige beleidsvoorzieningen

Terugvorderings- en malusbepalingen

Sinds 2021 zijn terugvorderings- en malusbepalingen van kracht voor de variabele verloningsplannen van onze CEO en leden van het Uitvoerend Comité.

Dit betekent dat de Raad van Bestuur kan beslissen – onder voorbehoud van de toepasselijke wetgeving – om onbetaalde of niet-verworven incentivepremies in te houden (malus), of om incentivepremies terug te vorderen die werden uitbetaald of definitief verworven werden (terugvordering) in geval van (i) bewijs van fraude of ernstig wangedrag en/of (ii) materiële schending van de gedragscode en handelscode van UCB, en/of (iii) het zich inlaten met gedragingen of handelingen waarvan redelijkerwijs kan worden verwacht dat ze reputatieschade berokkenen aan UCB en/of in geval van materiële negatieve herformulering van de financiële resultaten van de vennootschap. In 2024 werden deze clauses niet geactiveerd.

Aandeelhoudersrichtlijnen

Terwijl het gewicht van LTI in onze totale loonmix ertoe leidt dat onze leden van het Uitvoerend Comité op elk moment een belangrijk belang hebben in niet-definitief verworven (en definitief verworven) LTI, hebben we, in 2021, aandeelhoudersrichtlijnen voor onze CEO en leden van het Uitvoerend Comité geïntroduceerd.

De vereiste is dat de huidige CEO en leden van het Uitvoerend Comité een minimum veelvoud van hun jaarlijks bruto basissalaris in UCB-aandelen bezitten (in bezit als gevolg van het definitief verwerven van aandelentoekenningen, performance shares of uitgeoefende aandelenopties), bereikt over een opbouwperiode van vijf jaar en nadien de drempel handhaven. De vereiste bedraagt 150% van het jaarlijkse bruto basissalaris voor de CEO en 50% van het jaarlijkse bruto basissalaris voor de leden van het Uitvoerend Comité.

Opzeggingsregelingen

Gelet op het internationaal karakter van ons Uitvoerend Comité evenals de spreiding van onze uiteenlopende

activiteiten over verschillende geografische gebieden, worden de arbeidsovereenkomsten van onze leden beheerst door verschillende rechtsstelsels.

In de loop van 2014 werd een Belgisch dienstenovereenkomst opgesteld voor Jean-Christophe Tellier met een opzeggingsregeling die vergelijkbaar is met de regeling die in voege was onder zijn vroeger Amerikaans arbeidscontract, zijnde een forfaitair bedrag overeenstemmend met 18 maanden basissalaris verhoogd met de werkelijke gemiddelde bonus die hij ontving tijdens de drie voorgaande jaren indien de onderneming een einde maakt aan de overeenkomst of in geval van wijziging in controle van UCB.

De contracten van Emmanuel Caeymaex en Iris Löw-Friedrich werden getekend vóór de inwerkingtreding van de Belgische Wet op het deugdelijk bestuur van 6 april 2010 die het niveau van opzeggingsvergoedingen beperkt.

Emmanuel Caeymaex heeft geen specifieke opzeggingsregeling in zijn Belgisch contract. In geval van onvrijwillige beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zijn de lokale arbeidswetgeving en gebruiken van toepassing.

Jean-Luc Fleurial, Sandrine Dufour en Dhaval Patel hadden Belgische arbeidsovereenkomsten met een opzeggingsbeding dat hen recht geeft op een opzeggingsvergoeding van 12 maanden basissalaris en bonus indien de onderneming de overeenkomst beëindigt of in geval van een wijziging in de controle van UCB. Vanaf 2024 is Dhaval Patel overgegaan naar een Amerikaanse arbeidsovereenkomst – zijn opzeggingsregeling werd behouden in deze nieuwe arbeidsovereenkomst.

Kirsten Lund-Jurgensen en Denelle Waynick-Johnson hebben een Amerikaanse arbeidsovereenkomst en hebben elk een beding in die overeenkomst dat voorziet in een vertrekpremie van 12 maanden basissalaris en doelbonus indien de onderneming de overeenkomst beëindigt of in geval van een wijziging in de controle van UCB.

Alistair Henry heeft een arbeidsovereenkomst in het Verenigd Koninkrijk en heeft geen specifieke beëindigingsbepalingen in zijn contract. In geval van onvrijwillige beëindiging van de arbeidsovereenkomst, zijn de lokale arbeidswetgeving en gebruiken van het Verenigd Koninkrijk van toepassing.

Niet-uitvoerende bestuurders

1. Totale beloning Uitvoerend Comité

De hoogte van de vergoeding van de Raad van Bestuur wordt geëvalueerd, zowel in vergelijking met Europese vergelijkbare ondernemingen als met ondernemingen die op de referentie-index van Euronext Brussel (BEL 20) genoteerd zijn. Gegevens van vergelijkbare ondernemingen vormen de voornaamste referentie, gezien onze behoefte om deskundigen met een grondige kennis van onze sector aan te trekken. UCB wenst zich te positioneren op de mediaan van deze referentiegroep.

Volgens het Remuneratiebeleid 2024 hebben niet-uitvoerende bestuurders recht op de volgende vergoedingen:

	Raad		Vergoedingen Comité			Overige
	Jaarlijkse bezoldiging	Presentiegeld Raad van Bestuur (per vergadering)	Controle	Wetenschappelijk	GNCC	Reis-vergoeding
Voorzitter	€ 330.000	-	-	-	-	
Vicevoorzitter	€ 120.000	€ 1.500				
Bestuurders	€ 80.000	€ 1.000				
Voorzitter van het Comité			€ 45.000	€ 35.000	€ 35.000	
Lid van het Comité¹			€ 22.500	€ 22.500	€ 17.000	
Jaarlijkse speciale reiskostenvergoeding						€ 45.000

Conform het beleid ontvangen niet-uitvoerende bestuursleden geen variabele of op aandelen gebaseerde beloningen, noch hebben zij recht op voordelen. Dit is een afwijking van Principe 7.6 van de Wet op het deugdelijk bestuur (de "Code 2020"). De invoering van aandeelhoudersrichtlijnen in het voorgestelde remuneratiebeleid voor 2025, waarover tijdens de komende jaarlijkse algemene vergadering gestemd zal worden, zou echter een stap moeten zijn om de belangen van niet-uitvoerende bestuurders verder af te stemmen op die van aandeelhouders, in de geest van de Belgische Wet op het deugdelijk bestuur 2020. Leden van de Raad van Bestuur die woonachtig zijn in een land waar het tijdszoneverschil met België vijf uur of meer bedraagt, krijgen een speciale vergoeding van de reiskosten.

1 Cumulatief met de jaarlijkse vergoedingen voor de Raad, behalve voor de voorzitter, zoals opgenomen in de jaarlijkse vergoedingen voor de Raad

Uitkomst bezoldigingsbeleid 2024 van de CEO en van de leden van het Uitvoerend Comité

Totale bezoldiging samenvatting

Hieronder wordt een overzicht gegeven van de **totale directe bezoldiging** van onze CEO en de leden van het Uitvoerend Comité:

	1 Vaste bezoldiging	2 Variabele bezoldiging		Totale directe bezoldiging
Naam begunstigde – Functie	Basissalaris	Eenjarig variabel (beloning)	Meerjarig variabel (definitief verworven LTI)	
Jean-Christophe Tellier – CEO	€ 1.354.734	€ 2.089.325	€ 2.724.338	€ 6.168.397
Andere leden van het Uitvoerend Comité	€ 4.791.093	€ 5.041.112	€ 6.621.268	€ 16.453.473

De totale directe bezoldiging van de CEO (basissalaris + bonus + definitief verworven LTI) voor 2024 bedraagt € 6.168.397 (exclusief pensioenbijdragen en andere voordelen), tegenover € 2.967.281 in 2023, wat neerkomt op een algehele stijging van de totale directe bezoldiging van 108% tegenover 2023. De stijging is voornamelijk gerelateerd aan de definitieve verwerving van het PSP voor 2021-2023 in 2024 (vergeleken met de niet-definitieve verwerving in de voorgaande periode), zoals hieronder besproken.

De bonus voor 2024 was 33% hoger dan het voorgaande jaar doordat UCB bij uitzondering de maximale bedrijfsresultatencoëfficiënt van 150% bereikte.

De totale directe beloning van het Uitvoerend Comité (basissalaris + bonus + definitief verworven LTI) voor 2024 bedraagt € 16.453.473, of een stijging van 72% ten opzichte van € 9.563.800 in 2023 (exclusief pensioenbijdragen en andere voordelen).

Hieronder wordt een overzicht gegeven van de **totale bezoldiging** van onze CEO en de leden van het Uitvoerend Comité:

	1 Vaste bezoldiging			2 Variabele bezoldiging		3 Buitengewone elementen	4 Pensioen-kosten	5 Totale bezol-diging met definitief verworven LTI	Verhouding tussen vaste en variabele bezoldiging met definitief verworven LTI	
Naam begunstigde – Functie	Basissalaris	Vergoedingen	Overige extralegale voordelen	Eenjarig variabel (beloning)	Definitief verworven meerjarig variabel (LTI)				Vast [(1 + 4) / (5 – 3)]	Variabel [2 / (5 – 3)]
Jean-Christophe Tellier – CEO	€ 1.354.734	€ 86.000	€ 116.475	€ 2.089.325	€ 2.724.338	€ 0	€ 422.771	€ 6.793.643	29%	71%
Andere leden van het Uitvoerend Comité	€ 4.791.093	€ 0	€ 2.457.053	€ 5.041.112	€ 6.621.268	€ 0	€ 863.742	€ 19.774.268	41%	59%

Het performance share plan van 2021-2023 is op 1 april 2024 definitief verworven voor 95% van de oorspronkelijk toegekende aandelen. De in 2020 toegekende aandelenopties zijn definitief verworven op 1 januari 2024 voor de werknemers met een Belgische overeenkomst, inclusief de CEO. Voor de andere leden werden de in 2021 toegekende opties definitief verworven op 1 april 2024. De definitief verworven waarde van de aandelenopties voor de CEO vertegenwoordigde € 97.318 in 2024, terwijl de totale definitief verworven waarde voor de rest van het Uitvoerend Comité (niet noodzakelijk uitgeoefend in 2024) € 565.238 vertegenwoordigde.

A. Vaste beloning



Basissalaris

De tabel hieronder toont de basissalarissen voor 2024 van de CEO en de leden van het Uitvoerend Comité:

Naam begunstigde – Functie	2024
Jean-Christophe Tellier – CEO	€ 1.354.734
Andere leden van het Uitvoerend Comité	€ 4.791.093

Het salaris van de CEO steeg met 5% (van € 1.290.223 in 2023) en daalde met 8% voor de andere leden van het Uitvoerend Comité (van € 5.194.323 in 2023). Hierbij wordt opgemerkt dat er in 2024 verschillende wijzigingen in de samenstelling waren. De verhogingen waren in lijn met de waargenomen marktbewegingen, de positionering ten opzichte van de benchmark voor elke functie en de algemene salarisbewegingen van het personeelsbestand in bredere zin.

Vergoedingen

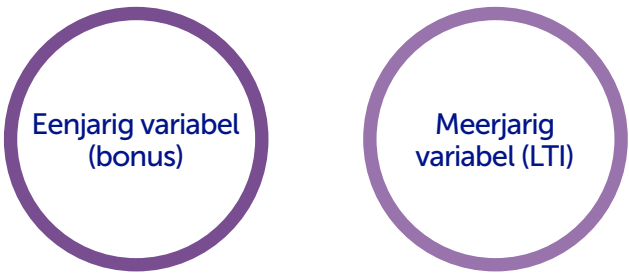
De CEO heeft ook recht op de bestuurdersvergoedingen als lid van de Raad van Bestuur van UCB NV. Voor 2024 bedroegen deze vergoedingen € 86.000 (€ 80.000 aan jaarlijkse vergoedingen en € 6.000 aan presentiegeld).

Overige extralegale voordelen

Verzekeringen, evenals uitkeringen die verschuldigd zijn overeenkomstig ons standaard Global Mobility beleid en ons Remuneratiebeleid, worden opgenomen onder "andere voordelen". Het tijdstip waarop sommige voordelen worden toegekend in het kader van het Global Mobility beleid, wisselkoersschommelingen en de ontwikkeling van de aandelenkoers hebben bijgedragen aan een opmerkelijke variatie in het te rapporteren bedrag, ook voor de CEO.

Voor de CEO vertegenwoordigden deze andere voordelen een bedrag van € 116.475 (vergeleken met € 745.357 in 2023), terwijl dit voor de andere leden van het Uitvoerend Comité neerkwam op een totaalbedrag van € 2.457.053.

B. Variabele bezoldiging



Bonus (“Eenjarig variabel”) 2024 prestaties ten opzichte van doelstellingen

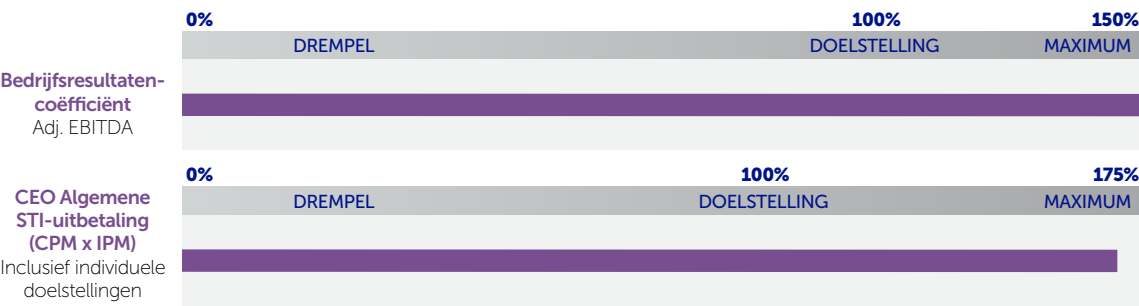
De verwezenlijking van prestatiedoelstellingen werd gemeten tijdens de periode die begon op 1 januari 2024 en eindigde op 31 december 2024. De bedrijfsresultatencoëfficiënt wordt bepaald door de huidige aangepaste EBITDA vergeleken met het budget, tegen constante wisselkoersen. Dankzij een voortdurende focus op het beheersen van de bedrijfskosten, in combinatie met uitzonderlijk goed presterende inkomsten, werd de doelstelling voor 2024 overtroffen en werd het maximale niveau van de bedrijfsresultatencoëfficiënt van 150% bereikt. De individuele prestatievermenigvuldiger werd voorgesteld door het GNCC, waarbij rekening werd gehouden met de prestaties van de CEO ten opzichte van de belangrijkste prioriteitsgebieden die hiernaast zijn weergegeven. Voor de CEO en verschillende leden van het Uitvoerend Comité werd het maximum van 175% van de doelstelling voor de bonus bereikt. Er werd gebruikgemaakt van de HSWB-aanpassing, wat resulteerde in een totale bonus van 170% van de doelstelling. Voor de CEO heeft dit als resultaat dat de bonus in 2024 met 33% is gestegen tegenover het voorgaande jaar.

De toepassing van de negatieve HSWB-aanpassing (-5%) werd toegepast op de bonusresultaten, wat resulteerde in een bonus van 170% van de doelstelling voor de CEO. Tevens werden de

bonussen van de andere leden van het Uitvoerend Comité verlaagd.

De algehele daling van de index voor 2024 is voornamelijk te wijten aan de veiligheidsprestatiecomponent, vertegenwoordigd door de verzuimongevallenratio (Lost Time Injury Rate), die 30% van de indexwaarde vertegenwoordigt. Deze daling wordt toegeschreven aan een stijging van het aantal arbeidsongevallen met werkverlet, met 47 geregistreerde incidenten in 2024 tegen een doelstelling van 29 (tegenover 25 in 2023). Opmerkelijk is dat 70% van deze ongevallen plaatsvonden op de campus Braine-l’Alleud, waar veel mensen werkzaam zijn en de activiteiten momenteel worden uitgebreid. Hoewel het aantal incidenten met een hoog potentieel (die ernstig letsel tot gevolg kunnen hebben) is afgenomen, is er een risicobeperkingsplan opgesteld om de veiligheidsverwachtingen te verhogen en de veiligheidsprocessen te verbeteren, met als doel een ISO 45001-certificering voor de campus (zie de duurzaamheidsverklaring voor meer informatie over deze meetmethode).

Het uitbetalingsniveau voor de individuele doelstellingen voor de CEO werd door het GNCC aan de Raad voorgesteld op basis van de prestatie-evaluatie op het einde van de cyclus, zoals hieronder samengevat in de belangrijkste prioritaire gebieden voor 2024. Het resultaat voor 2024 is als volgt:



De bonus van de CEO	Doel % van basissalaris	Werkelijk % van basissalaris	Werkelijk bedrag
Jean-Christophe Tellier	90%	65%	€ 2.089.325

Prestatiemaatstaf	Prestaties van de CEO in 2024 op de belangrijkste prioritaire gebieden
Aandeelhouderswaarde (OVERTROFFEN)	UCB concentreerde zich op de vijf groeifactoren, BIMZELX®, FINTEPLA®, RYSTIGGO®, ZILBRYSQ® en EVENITY® en behaalde een omzetgroei met dubbele cijfers. De resultaten voor omzet en kasstroom overtroffen de doelstelling aanzienlijk, dankzij sterke productlanceringen. Aangepaste EBITDA maakt geen deel uit van de individuele doelstellingen omdat het de bedrijfsresultatencoëfficiënt vormt (doelstelling werd overtroffen). UCB heeft ook gevestigde merkproducten in Europa en China verkocht om zich verder te concentreren op de vijf groeifactoren. Met een voortdurende flexibele herverdeling van middelen binnen de organisatie konden we onze veerkracht behouden en blijven investeren in O&O en onze klinische pijplijn. ESG-ratings werden verbeterd (Sustainalytics: 13.7; ISS ESG: B-, CDP Waterzekerheid: A-) of gehandhaafd (MSCI: AA, CDP Klimaatverandering: A) eind 2024, tegenover eind 2023, waardoor UCB tot de belangrijkste spelers van de farmaceutische sector behoort. Deze sterke prestatie wordt bevestigd door Sustainalytics, dat ons als nummer 1 heeft geplaatst in het Biotech-segment.
Waarde voor patiënten (OVERTROFFEN)	2024 heeft UCB 25 goedkeuringen en lanceringen opgeleverd in belangrijke regio's zoals de VS, de EU en Japan. Een buitengewone prestatie die de verwachtingen overtreft. Onze prestaties op het gebied van toegang waren sterk met in totaal 59 vergoedingen of onderhandelde beheerde toegang in al onze regio's. Deze resultaten vormen de basis voor onze Access Coverage Performance-index die 82% bedroeg (tegenover een doelstelling van 78%). Wat betreft de Time to Access werd meer dan de helft van de vergoedingen sneller verkregen dan de benchmark voor de sector (IQVIA bron), waardoor onze Time to Access-index 55% bereikte. Hiermee bereikten we bijna onze doelstelling van 56%. Volgens de doelstelling met 3 kwaliteitskandidaten in de pijplijn en boven de doelstelling met 4 klinische proof-of-conceptresultaten (tegenover een doelstelling van 3). Met een niveau van 99,3% hebben we onze doelstelling van 99% van de producten "On time and In full" (OTIF) op het afleverpunt van de klant overtroffen. Hierdoor is de levering van onze producten zonder voorraauditval voor onze patiënten veiliggesteld.

Prestatiemaatstaf	Prestaties van de CEO in 2024 op de belangrijkste prioritaire gebieden
Waarde voor onze medewerkers (OVER HET ALGEMEEN BEREIKT)	De betrokkenheid van werknemers bleef hoog, op 76%, en overtrof daarmee het niveau van 74% in 2024 (wat ons doel was). Onze werknemersenquête toonde ook aan dat werknemers een sterk gevoel van zingeving hebben in hun rol bij UCB. We hebben vastgesteld dat er aanzienlijke inspanningen zijn geleverd om onze ambities op het gebied van diversiteit, gelijkheid en inclusie te verwezenlijken. Onze beoordeling van dergelijke inspanningen werd ingegeven door de voortgang die het bedrijf boekte in de richting van zijn ambitie om tegen 2024 en 2025 respectievelijk 42% en 45% vrouwen in zijn directieteam te hebben. In 2024 bedroeg het percentage vrouwelijke leidinggevendenden 41,3%. De inspanningen van het bedrijf om zijn ambitieuze doel van 45% te bereiken, blijven een focus voor 2025. Onze scores voor ethische mentaliteit zijn verder verbeterd (82,7% tegenover 81,8% in 2023), waarmee de doelstelling is behaald. De doelstelling van de HSWB-index werd niet gehaald, zoals uitgelegd in de inleiding van deze sectie. De negatieve aanpassing werd geactiveerd, gebaseerd op de geldende drempel van 80%, waardoor de bonus van de CEO en het Uitvoerend Comité werd verlaagd, en is daarom hier niet samengevoegd.
Waarde voor de planeet (VOORUITGANG GEBOEKT)	We hebben goede vorderingen geboekt met onze inspanningen om onze ecologische voetafdruk te verkleinen en tegelijkertijd SBTi-validatie verkregen voor onze Net-zero doelstellingen. In ons streven naar geneesmiddelen met een lage milieu-impact zagen we bij 13 van de 19 producten een verbetering ten opzichte van onze interne beoordeling, wat minder is dan onze doelstelling van 100%. We hebben goede vooruitgang geboekt bij het terugdringen van onze Scope 1, 2 en 3 broeikasgasemissies (exclusief categorie 3.1) ten opzichte van onze basislijn voor 2019. Dit is voornamelijk te danken aan de vermindering van ons energieverbruik en de overgang naar hernieuwbare energie. We hebben 70% van de bestaande leveranciers (categorie 3.1) bereikt die zich hebben verbonden aan Science Based Targets.
Andere doelen (OP SCHEMA)	Verschillende focusdoelen zijn besproken in de hoogtepunten van het Geïntegreerd jaarverslag. Een belangrijke prestatie was de transformatie van het bedrijfsmodel van UCB met het oog op een betere afstemming van de organisatie op de belangrijkste belanghebbenden in ons ecosysteem nu we een decennium van groei ingaan. Dit ging gepaard met een heraanpassing van de cultuur en de manier van werken, met een hernieuwde focus op de verantwoordelijkheid van het leiderschap en de ontwikkeling van onze bestuursmodellen.

Over het geheel genomen zijn wij van mening dat in 2024 enorme vooruitgang is geboekt voor wat betreft onze toezeggingen om duurzame waarde te creëren voor patiënten, onze mensen, aandeelhouders en de samenleving.

De CEO heeft individuele prestatiecoëfficiënten voor elk van de andere leden van het Uitvoerend Comité voorgelegd aan het GNCC ter overweging vóór de goedkeuring door de Raad. De totale waarde van de aan het Uitvoerend Comité uitgekeerde bonussen bedroeg € 5.041.112.

LTI ("Meerjarig variabel")

In 2024 kreeg de CEO en het Uitvoerend Comité een LTI-toekenning tussen de LTI-doelstelling en de maximale beleidswaarde.

A) LTI toegekend in 2024

De onderstaande tabel geeft een overzicht van het aantal aandelenopties en performance shares dat in 2024 is toegekend:

Naam begunstigde – Functie	Aandelenopties					Performance Shares				Totale waarde bij toekenning
	Aantal toegekende aandelen-opties	Datum van definitieve verwerving	Uitoefen-prijs ¹	Binomiale waarde per eenheid ²	Binomiale waarde bij toekenning	Aantal toegekende Performance Shares	Datum van definitieve verwerving	Binomiale waarde per eenheid ²	Waarde bij toekenning	
Jean-Christophe Tellier – CEO	37.876	01-jan-28	109,8	30,45	€ 1.153.324	28.158	01-apr-27	95,59	€ 2.691.623	€ 3.844.947
Emmanuel Caeymaex	10.393	01-jan-28	109,8	30,45	€ 316.467	7.726	01-apr-27	95,59	€ 738.528	€ 1.054.995
Fiona du Monceau	7.727	01-jan-28	109,8	30,45	€ 235.287	5.744	01-apr-27	95,59	€ 549.069	€ 784.356
Sandrine Dufour	12.582	01-jan-28	109,8	30,45	€ 383.122	9.354	01-apr-27	95,59	€ 894.149	€ 1.277.271
Jean-Luc Fleuriel	8.289	01-jan-28	109,8	30,45	€ 252.400	6.162	01-apr-27	95,59	€ 589.026	€ 841.426
Alistair Henry ³										
Iris Loew-Friedrich	9.795	01-apr-27	109,8	30,45	€ 298.258	7.282	01-apr-27	95,59	€ 696.086	€ 994.344
Kirsten Lund-Jurgensen	8.473	01-apr-27	114,4	30,45	€ 258.003	6.299	01-apr-27	95,59	€ 602.121	€ 860.124
Dhavalkumar Patel ⁴	12.927	01-apr-27	114,4	30,45	€ 393.627	9.610	01-apr-27	95,59	€ 918.620	€ 1.312.247
Denelle Waynick Johnson	9.281	01-apr-27	114,4	30,45	€ 282.606	6.899	01-apr-27	95,59	€ 659.475	€ 942.082

1 Gemiddelde van de slotkoersen tussen 2 maart en 31 maart van het jaar of slotkoersen van 31 maart zoals bepaald door de Belgische of andere relevante wetgeving.
2 Binomiale waarde: een objectieve techniek om lange-termijnincentives te waarderen waarbij een reële waarde van de prijs van het aandeel wordt bepaald over de looptijd van een lange-termijnincentive
3 Alistair Henry is toegetreden tot het Uitvoerend Comité na de toekenning van 1 april 2024.
4 Dhavalkumar Patel is aan het einde van het tweede kwartaal van 2024 met pensioen gegaan.

B) Definitieve verwerving van LTI's in 2024

Onderstaande tabel geeft een gedetailleerd overzicht van het aantal **aandelenopties**, **toegekende aandelen** en **performance shares**, die in voorgaande jaren aan de leden van het Uitvoerend Comité werden toegekend (opgenomen in de vorige jaarverslagen) en die in het kalenderjaar definitief zijn verworven:

	Aandelenopties				Specificatie van het plan
	Toekennings- datum	Datum van definitieve verwerving	Aantal definitief verworven (niet uitgeoefend)	Uitoefenprijs	
Jean-Christophe Tellier - CEO	01-apr-20	01-jan-24	40.214	76,21	Performance Shares
Emmanuel Caeymaex	01-apr-20	01-jan-24	10.966	76,21	Performance Shares
Fiona du Monceau ¹					
Sandrine Dufour ¹					Performance Shares
Jean-Luc Fleurial	01-apr-20	01-jan-24	8.695	76,21	Performance Shares
Alistair Henry ⁴					
Iris Löw-Friedrich	01-apr-21	01-apr-24	8.514	79,99	Performance Shares
Kirsten Lund-Jurgensen	01-apr-21	01-apr-24	6.112	81,12	Performance Shares
Dhavalkumar Patel ⁵	01-apr-20	01-jan-24	13.328	76,21	Performance Shares
					Performance Shares in cash (phantom)
Denelle Waynick Johnson ⁴					

1 Fiona du Monceau en Sandrine Dufour traden in dienst bij UCB na de toekenning van LTI in 2020.

2 De Performance Shares van 2021 zijn voor 95% van de doelstelling definitief verworven.

3 Marktwaaarde van het UCB-aandeel op de datum waarop het definitief wordt verworven, gedefinieerd als het gemiddelde van de hoogste en de laagste prijs van het UCB-aandeel op die datum, tenzij door de lokale wetgeving gespecificeerd.

4 Alistair Henry is toegetreden tot het Uitvoerend Comité na de toekenning van LTI in 2021 en Denelle Waynick Johnson trad in dienst bij UCB na de toekenning van LTI in 2021.

5 Dhavalkumar Patel is in het tweede kwartaal van 2024 met pensioen gegaan. De Performance Shares toegekend in 2019, 2022 en 2023 zijn definitief verworven in contanten, pro rata temporis verminderd volgens de regels van het plan. Volgens de regels van het Performance Shares Plan van 2024 zijn sommige Performance Shares vervallen op basis van de vermindering pro rata temporis. De resterende Performance Shares van 2024 zullen definitief worden op de oorspronkelijke verwervingsdatum (1 april 2027), afhankelijk van de prestaties van de onderneming ten opzichte van de gedefinieerde maatstaven.

Performance Shares

Datum van toekenning	Datum van definitieve verwerving	Prestatieperiode	Totaal aantal definitief verworven aandelen ²	Marktwaaarde van de aandelen bij definitieve verwerving ³	Totale waarde bij definitieve verwerving (€)
01-apr-21	01-apr-24	2021-2023	23.115	113,65	2.627.020
01-apr-21	01-apr-24	2021-2023	6.483	113,65	736.793
01-apr-21	01-apr-24	2021-2023	6.162	113,65	700.311
01-apr-21	01-apr-24	2021-2023	5.024	113,65	570.978
01-apr-21	01-apr-24	2021-2023	6.454	112,9	728.657
01-apr-21	01-apr-24	2021-2023	4.634	113,65	526.654
01-apr-21	01-apr-24	2021-2023	6.942	113,65	788.958
01-apr-22	01-apr-25	2022-2024	4.648	138,08	641.796
01-apr-23	01-apr-26	2023-2025	3.213	138,08	443.651
01-okt-19	01-okt-24	2019-2024	6.650	138,08	918.232

De performance shares zijn in april 2024 definitief geworden met betrekking tot de toekenning van april 2021. De definitieve verwerving van die toegekende performance shares was afhankelijk van de prestaties gedurende drie jaar op basis van de volgende criteria voor 2020 - 2022:

- **Aangepaste cumulatieve operationele kasstroom (50% weging)**
- **Samengestelde jaarlijkse omzetgroei (50% weging)**

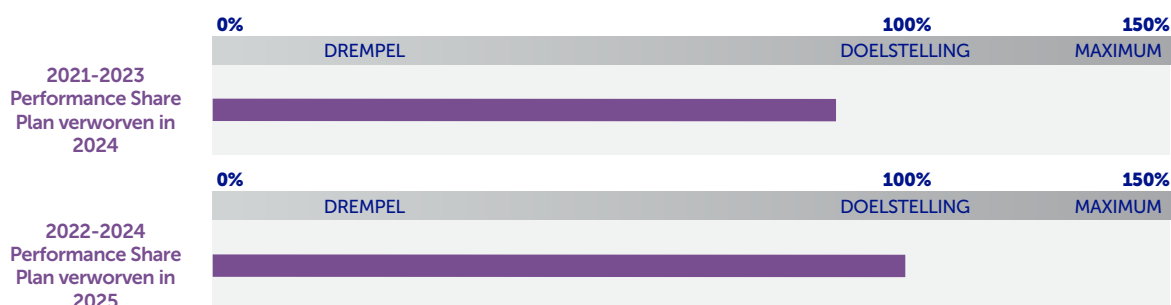
Zoals gerapporteerd in het Remuneratieverslag over 2023, werden de doelstellingen voor het Performance Share Plan 2021-2023 naar aanleiding van de betrokkenheid van de aandeelhouders discretionair aangepast, aangezien de lancering van BIMZELX® in de VS pas eind 2023 plaatsvond, terwijl het oorspronkelijke plan uitging van een lancering twee jaar eerder, zouden de inkomsten van BIMZELX® in de VS en de gerelateerde kasstroom uit het plan 2021-2023 worden verwijderd en zou de uitbetalingscurve opnieuw worden

ingesteld. De werkelijke omzet en kasstroom van BIMZELX® in de VS zouden ook worden uitgesloten.

Rekening houdend met de feitelijke prestaties aan het einde van 2023, werd voorgesteld dat als de uiteindelijke uitbetaling meer dan 100% zou zijn, er een bovengrens zou worden gesteld aan de uitbetaling van 100% voor het Uitvoerend Comité.

Hoewel de aangepaste doelstellingen zijn gehaald, heeft de Raad van Bestuur een algeheel uitbetalingsniveau van **95%** aanbevolen om het resultaat van het plan beter af te stemmen op de ervaringen van de aandeelhouders gedurende de prestatieperiode.

De doelstellingen zijn commercieel gevoelig, vooral in de vroege lanceringsfase van BIMZELX® in de VS, en bijgevolg wordt deze informatie ook niet openbaar gemaakt. Ten behoeve van onze belanghebbenden zijn wij van mening dat we de lancering van onze nieuwe producten in deze uiterst competitieve omgeving moeten beschermen.



C) Definitieve verwerving van LTI's in 2025

Het Performance Share Plan 2022-2024 (dat in april 2025 definitief verworven wordt en gerapporteerd kan worden in het Remuneratieverslag 2025) had drie maatstaven. De prestaties op beide financiële maatstaven (dat wil zeggen Aangepaste cumulatieve operationele kasstroom en Samengestelde jaarlijkse omzetgroei) overtroffen de doelstelling aanzienlijk. De ambitieuze drempel die in 2022 voor 2024 was vastgesteld voor de meting van de toegang voor patiënten in het plan werd echter niet gehaald. Over het geheel genomen zou het plan voor 121,5% definitief zijn verworven, maar zoals overeengekomen met onze aandeelhouders bij de herformulering van de doelstellingen, is de algehele uitbetaling voor de CEO en het Uitvoerend Comité begrensd tot 100%.

Maatstaf	Gewicht	Verwachte uitbetaling
Financieel	90%	
Samengestelde jaarlijkse omzetgroei	45%	150%
Aangepaste cumulatieve operationele kasstroom	45%	120%
Extra-financieel	10%	
Toegang	10%	0%
	Algehele uitbetaling	121,5%
	Begrensd voor CEO en Uitvoerend Comité	100%

D) LTI verbeurd in 2024

Onderstaande aandelenopties en performance shares die in voorgaande jaren aan de leden van het Uitvoerend Comité werden toegekend, zijn in 2024 vervallen:

	Specificatie van het plan	Datum van toekenning	Aantal vervallen toegekende aandelen	Datum verval
Dhavalkumar Patel ¹	Performance Shares	01-apr-22	1.549	30/06/2024
Dhavalkumar Patel ¹	Performance Shares	01-apr-23	4.497	30/06/2024
Dhavalkumar Patel ²	Performance Shares	01-apr-24	8.809	30/06/2024
Dhavalkumar Patel ¹	Performance Shares in cash (phantom)	01-okt-19	350	30/06/2024

C. Buitengewone elementen



Ontslagvergoedingen

Er waren geen ontslagvergoedingen in 2024.

Indiensttreddingspremies

Er werden geen indiensttreddingspremies toegekend in 2024.

D. Pensioenkosten



Naam begunstigde – Functie	Pensioenkosten
Jean-Christophe Tellier – CEO	€ 422.771
Andere leden van het Uitvoerend Comité	€ 863.742

Zie de sectie Toepassing van het remuneratiebeleid voor meer informatie over de toepasselijke pensioenregelingen.

¹ Dhavalkumar Patel is aan het einde van het tweede kwartaal van 2024 met pensioen gegaan. De Performance Shares toegekend in 2019, 2022 en 2023 zijn definitief verworven in contanten, pro rata temporis verminderd volgens de regels van het Performance Share Plan.

² Volgens de regels van het Performance Share Plan van 2024 is een aantal Performance Shares vervallen op basis van de regel pro rata temporis. De resterende Performance Shares van 2024 zullen definitief worden op de oorspronkelijke verwervingsdatum (1 april 2027), afhankelijk van de prestaties van de onderneming ten opzichte van de gedefinieerde maatstaven.

E. Relatieve vergelijking van de beloning

Bezoldiging van niet-uitvoerende bestuurders, het Uitvoerend Comité en de werknemers en de bedrijfsresultaten gedurende 5 jaar

De onderstaande tabel is een samenvatting van de evolutie van de totale bezoldiging van onze niet-uitvoerende bestuurders, CEO, het Uitvoerend Comité en onze gemiddelde werknemer en vergeleken met de bedrijfsresultaten over de voorbije vijf jaar, hier weergegeven door de jaarlijkse groei van de inkomsten en Adj. EBITDA.

	2020	2021	2022	2023	2024
Bezoldiging van de Raad	€ 1.457.500	€ 1.690.833	€ 1.771.822	€ 1.676.333	€ 1.891.265
Verandering jaar op jaar	-4,30%	16,00%	4,80%	-5,40%	12,80%
Bezoldiging van de CEO¹	€ 6.832.748	€ 6.244.384	€ 5.808.530	€ 4.199.791	€ 6.793.643
Verandering jaar op jaar	17,5%	-8,6%	-7,0%	-27,7%	61,8%
Bezoldiging van de leden van het Uitvoerend Comité²	€ 19.049.904	€ 16.953.966	€ 16.725.716	€ 13.838.749	€ 19.774.268
Verandering jaar op jaar	-23,2%	-11,0%	-1,3%	-17,3%	42,9%
Bedrijfsprestaties					
Inkomsten (verandering jaar op jaar)					
bij reële koersen	9%	8%	-4%	-6%	17%
bij constante koersen	8%	10%	-7%	-5%	19%
Adj. EBITDA (verandering jaar op jaar)					
bij reële koersen	1%	14%	-23%	7%	9%
bij constante koersen	-4%	21%	-21%	-1%	18%
Totale bezoldiging van de werknemers (in miljoen EUR)	€ 1.180	€ 1.382	€ 1.491	€ 1.510	€ 1.836
VTE	€ 7.899	€ 8.431	€ 8.546	€ 8.745	€ 9.299
Gemiddelde kosten per VTE (IFRS)	€ 149.392	€ 163.922	€ 174.459	€ 172.670	€ 198.938
Verandering jaar op jaar	-5,06%	9,73%	6,43%	-1,03%	15,21%

Totale bezoldiging van CEO tegenover laagst bezoldigde werknemer

De onderstaande tabel toont een vergelijking van de bezoldiging van onze CEO (in €) voor 2024 met de bezoldiging van de laagstbetaalde voltijdse werknemer van UCB NV (in €) voor 2024. De bezoldiging omvat een vaste en een variabele bezoldiging (definitief verworven LTI voor onze CEO), alsmede personeelsbeloningen, exclusief werkgeverslasten voor sociale zekerheid.

	2024
Verhouding van de totale bezoldiging van de CEO tegenover laagst bezoldigde werknemer	1/95

F. Op aandelen gebaseerde bezoldiging van de CEO en het Uitvoerend Comité

Aandeelhoudersrichtlijnen

In 2021 implementeerde UCB-aandeelhoudersrichtlijnen voor haar CEO en leden van het Uitvoerend Comité. Elk lid heeft vijf jaar om zijn respectievelijke vereiste te bereiken, vanaf het in voege treden van deze richtlijn (d.w.z. april 2026). Op dit moment voldoen de CEO en de leden van het Comité die langer in dienst zijn aan de vereiste (met name degenen die 5 jaar of meer in dienst zijn per 31 december 2024).

1 Vergoedingen voor de Raad van Bestuur worden gerapporteerd als deel van de totale bezoldiging van de CEO.

2 De samenstelling van het Uitvoerend Comité is de afgelopen jaren gewijzigd.

Eventuele buitengewone elementen worden niet in de vergoeding van het Uitvoerend Comité opgenomen wegens hun eenmalig karakter. De gemiddelde bezoldiging van de werknemers wordt berekend op basis van de werkelijke salaris- en uitkeringskosten van de werknemers (exclusief werkgeversbijdragen voor sociale zekerheid en bezoldiging van CEO), gedeeld door het aantal werknemers, op jaarbasis.

LTI-informatie

De onderstaande tabellen geven een overzicht van het begin- en eindsaldo, alsook van de bewegingen in het jaar van de op aandelen gebaseerde bezoldiging voor elk van de leden van het Uitvoerend Comité (zowel huidige als voormalige).

De voornaamste voorwaarden van de aandelenoptieplannen					
Naam begunstigde	Specificatie van het plan	Toekennings-datum	Datum van definitieve verwerving	Uitoefenperiode	Uitoefenprijs (€)
Jean-Christophe Tellier – CEO	Stock Appreciation rights	01-apr-14	01-apr-17	7 jaar	58,12
	Aandelenopties	01-apr-15	01-jan-19	6,25 jaar	67,35
		01-apr-16	01-jan-20	6,25 jaar	67,24
		01-apr-17	01-jan-21	6,25 jaar	70,26
		01-apr-18	01-jan-22	6,25 jaar	66,18
		01-apr-19	01-jan-23	6,25 jaar	76,09
		01-apr-20	01-jan-24	6,25 jaar	76,21
		01-apr-21	01-jan-25	6,25 jaar	79,99
		01-apr-22	01-jan-26	6,25 jaar	102,04
		01-apr-23	01-jan-27	6,25 jaar	79,97
		01-apr-24	01-jan-28	6,25 jaar	109,80
Emmanuel Caeymaex	Aandelenopties	01-apr-15	01-jan-19	6,25 jaar	67,35
		01-apr-16	01-jan-20	6,25 jaar	67,24
		01-apr-17	01-jan-21	6,25 jaar	70,26
		01-apr-18	01-jan-22	6,25 jaar	66,18
		01-apr-19	01-jan-23	6,25 jaar	76,09
		01-apr-20	01-jan-24	6,25 jaar	76,21
		01-apr-21	01-jan-25	6,25 jaar	79,99
		01-apr-22	01-jan-26	6,25 jaar	102,04
		01-apr-23	01-jan-27	6,25 jaar	79,97
		01-apr-24	01-jan-28	6,25 jaar	109,80
Fiona du Monceau	Aandelenopties	01-apr-24	01-jan-28	6,25 jaar	109,80
Sandrine Dufour	Aandelenopties	01-apr-21	01-jan-25	6,25 jaar	79,99
		01-apr-22	01-jan-26	6,25 jaar	102,04
		01-apr-23	01-jan-27	6,25 jaar	79,97
		01-apr-24	01-jan-28	6,25 jaar	109,80
Jean-Luc Fleuriel	Aandelenopties	01-apr-18	01-jan-22	6,25 jaar	66,18
		01-apr-19	01-jan-23	6,25 jaar	76,09
		01-apr-20	01-jan-24	6,25 jaar	76,21
		01-apr-21	01-jan-25	6,25 jaar	79,99
		01-apr-22	01-jan-26	6,25 jaar	102,04
		01-apr-23	01-jan-27	6,25 jaar	79,97
Alistair Henry ⁴	Aandelenopties	01-apr-24	01-jan-28	6,25 jaar	109,80
Iris Loew-Friedrich	Aandelenopties	01-apr-14	01-apr-17	7 jaar	58,12
		01-apr-15	01-apr-18	7 jaar	67,35
		01-apr-16	01-apr-19	7 jaar	67,24
		01-apr-17	01-apr-20	7 jaar	70,26
		01-apr-18	01-apr-21	7 jaar	66,18
		01-apr-19	01-apr-22	7 jaar	76,09
		01-apr-20	01-apr-23	7 jaar	76,21
		01-apr-21	01-apr-24	7 jaar	79,99
		01-apr-22	01-apr-25	7 jaar	102,04
		01-apr-23	01-apr-26	7 jaar	79,97
		01-apr-24	01-apr-27	7 jaar	109,80

Informatie over het afgesloten boekjaar						
	Beginsaldo	In het jaar				Eindsaldo
	Uitstaande aandelenopties aan het begin van het jaar	Toegewezen aandelenopties		Definitief verworven aandelenopties		Niet-definitief verworven aandelenopties
		Aantal	Waarde (€) ¹	Aantal	Waarde (€) ^{2,3}	
	30.656				30.656	
	26.800				26.800	
	38.792					38.792
	39.273					39.273
	44.741					44.741
	39.623					39.623
	40.214			40.214	97.318	40.214
	30.490					30.490
	27.892					27.892
	27.369					27.369
		37.876	1.153.324			37.876
	5.191				5.191	
	9.904				9.904	
	10.822				8.000	2.822
	11.741					11.741
	10.499					10.499
	10.966			10.966	26.538	10.966
	8.551					8.551
	7.937					7.937
	8.011					8.011
		10.393	316.467			10.393
		7.727	235.287			7.727
	8.128					8.128
	9.008					9.008
	9.179					9.179
		12.582	383.122			12.582
	7.519				7.519	
	8.405					8.405
	8.695			8.695	21.042	
	6.626					6.626
	6.211					6.211
	6.329					6.329
		8.289	252.400			8.289
	15.666				15.666	
	15.521				15.521	
	14.401				14.401	
	12.554				12.554	
	14.472				14.460	12
	10.739					10.739
	11.775					11.775
	8.514			8.514	286.581	8.514
	7.699					7.699
	7.054					7.054
		9.795	298.258			9.795

1 Binomiale waarde op toekenningsdatum

2 Het gemiddelde van de hoogste en de laagste prijs van het UCB-aandeel op de datum waarop de opties definitief worden verworven, verminderd met de uitoefenprijs maal het aantal aandelenopties

3 Het gemiddelde van de hoogste en de laagste prijs van het UCB-aandeel bedroeg € 78,63 op 1 januari 2024. Het bedroeg € 113,65 op 1 april 2024.

4 Alistair Henry is toegetreden tot het Uitvoerend Comité na de toekenning van 1 april 2024.

De voornaamste voorwaarden van de aandelenoptieplannen

Naam begunstigde	Specificatie van het plan	Toekennings- datum	Datum van definitieve verwerving	Uitoefenperiode	Uitoefenprijs (€)
Kirsten Lund-Jurgensen	Stock Appreciation rights	01-apr-20	01-apr-23	7 jaar	79,00
		01-apr-21	01-apr-24	7 jaar	81,12
		01-apr-22	01-apr-25	7 jaar	108,45
		01-apr-23	01-apr-26	7 jaar	82,44
		01-apr-24	01-apr-27	7 jaar	114,4
Dhaval Kumar Patel	Aandelenopties	01-apr-18	01-jan-22	6,25 jaar	66,18
		01-apr-19	01-jan-23	6,25 jaar	76,09
		01-apr-20	01-jan-24	6,25 jaar	76,21
		01-apr-21	01-jan-25	6,25 jaar	79,99
		01-apr-22	01-jan-26	6,25 jaar	102,04
		01-apr-23	01-jan-27	6,25 jaar	79,97
	Stock Appreciation rights	01-apr-24	01-apr-27	7 jaar	114,40
Denelle Waynick Johnson	Stock Appreciation rights	01-apr-23	01-apr-26	7 jaar	82,44
		01-apr-24	01-apr-27	7 jaar	114,40

Informatie over het afgesloten boekjaar							
	Beginsaldo	In het jaar				Eindsaldo	
	Uitstaande aandelenopties aan het begin van het jaar	Toegewezen aandelenopties		Definitief verworven aandelenopties		Niet-definitief verworven aandelenopties	Definitief verworven maar niet uitgeoefende aandelenopties
		Aantal	Waarde (€) ¹	Aantal	Waarde (€) ^{2,3}		
	8.617				8.617		
	6.112			6.112	198.823		
	5.746					5.746	
	6.477					6.477	
		8.473	258.003			8.473	
	15.273						15.273
	14.142						14.142
	13.328			13.328	32.254		13.328
	9.157					9.157	
	8.319					8.319	
	8.315					8.315	
		12.927	393.627			12.927	
	6.529					6.529	
		9.281	282.606			9.281	

1 Binomiale waarde op toekenningsdatum

2 Het gemiddelde van de hoogste en de laagste prijs van het UCB-aandeel op de datum waarop de opties definitief worden verworven, verminderd met de uitoefenprijs maal het aantal aandelenopties

3 Het gemiddelde van de hoogste en de laagste prijs van het UCB-aandeel bedroeg € 78,63 op 1 januari 2024. Het bedroeg € 113,65 op 1 april 2024.

De belangrijkste voorwaarden van de performance share plannen

Naam begunstigde	Specificatie van het plan	Prestatieperiode	Datum van toekenning	Datum van definitieve verwerving
Jean-Christophe Tellier – CEO	Performance Shares	2021-2023	01-apr-21	01-apr-24
		2022-2024	01-apr-22	01-apr-25
		2023-2025	01-apr-23	01-apr-26
		2024-2026	01-apr-24	01-apr-27
Emmanuel Caeymaex	Performance Shares	2021-2023	01-apr-21	01-apr-24
		2022-2024	01-apr-22	01-apr-25
		2023-2025	01-apr-23	01-apr-26
		2024-2026	01-apr-24	01-apr-27
Fiona du Monceau	Performance Shares	2024-2026	01-apr-24	01-apr-27
Sandrine Dufour	Performance Shares	2021-2023	01-apr-21	01-apr-24
		2022-2024	01-apr-22	01-apr-25
		2023-2025	01-apr-23	01-apr-26
		2024-2026	01-apr-24	01-apr-27
Jean-Luc Fleurial	Performance Shares	2021-2023	01-apr-21	01-apr-24
		2022-2024	01-apr-22	01-apr-25
		2023-2025	01-apr-23	01-apr-26
		2024-2026	01-apr-24	01-apr-27
Alistair Henry ⁴	Performance Shares			
Iris Loew-Friedrich	Performance Shares	2021-2023	01-apr-21	01-apr-24
		2022-2024	01-apr-22	01-apr-25
		2023-2025	01-apr-23	01-apr-26
		2024-2026	01-apr-24	01-apr-27
Kirsten Lund-Jurgensen	Performance Shares	2021-2023	01-apr-21	01-apr-24
		2022-2024	01-apr-22	01-apr-25
		2023-2025	01-apr-23	01-apr-26
		2024-2026	01-apr-24	01-apr-27
Dhavalkumar Patel ⁵	Performance Shares	2021-2023	01-apr-21	01-apr-24
		2022-2024	01-apr-22	01-apr-25
		2023-2025	01-apr-23	01-apr-26
		2024-2026	01-apr-24	01-apr-27
	Performance Shares in cash (phantom)	2019-2024	01-okt-19	01-okt-24
Denelle Waynick Johnson	Performance Shares	2023-2025	01-apr-23	01-apr-26
		2024-2026	01-apr-24	01-apr-27

	Informatie over het afgesloten boekjaar					
	Beginsaldo	In het jaar			Eindsaldo	
	Uitstaande performance shares – begin van het jaar	Toegekende aandelen		Definitief verworven aandelen		Afhankelijk van prestatievoorwaarden – niet-definitief verworven
		Aantal	Waarde (€) ¹	Aantal	Waarde (€) ^{2,3}	
	24.332			23.115	2.627.020	0
	20.778					20.778
	25.378					25.378
		28.158	2.691.623			28.158
	6.824			6.483	736.793	0
	5.913					5.913
	7.428					7.428
		7.726	738.528			7.726
		5.744	549.069			5.744
	6.486			6.162	700.311	0
	6.711					6.711
	8.512					8.512
		9.354	894.149			9.354
	5.288			5.024	570.978	0
	4.627					4.627
	5.869					5.869
		6.162	589.026			6.162
	6.794			6.454	728.657	0
	5.735					5.735
	6.541					6.541
		7.282	696.086			7.282
	4.878			4.634	526.654	0
	4.281					4.281
	6.006					6.006
		6.299	602.121			6.299
	7.307			6.942	788.958	0
	6.197			4.648	641.796	0
	7.710			3.213	443.651	0
		9.610	918.620			801
	7.000			6.650	918.232	0
	6.054					6.054
		6.899	659.475			6.899

1 Binomiale waarde van de Performance Shares op 1 april 2024. Binomiale waarde: een objectieve techniek om langetermijnincentives te waarderen waarbij een reële waarde van de prijs van het aandeel wordt bepaald over de looptijd van een langetermijnincentive.

2 Marktw waarde van het UCB-aandeel op de datum waarop het definitief wordt verworven, gedefinieerd als het gemiddelde van de hoogste en de laagste prijs van het UCB-aandeel op die datum, tenzij door de lokale wetgeving gespecificeerd.

3 Voor Iris Loew-Friedrich is de waardering gebaseerd op de lage prijs op de datum van definitieve verwerving in overeenstemming met de Duitse wetgeving.

4 Alistair Henry is toegetreden tot het Uitvoerend Comité na de toekenning van 1 april 2024.

5 Dhavalkumar Patel is in het tweede kwartaal van 2024 met pensioen gegaan. De Phantom Performance Shares toegekend in 2019 werden definitief verworven in contanten verminderd pro rata temporis zoals gedefinieerd in de regels van het Performance Shares Plan van 2019. De Performance Shares toegekend in 2022 en 2023 werden definitief verworven in contanten verminderd pro rata temporis zoals gedefinieerd in de regels van het Performance Shares Plan van 2022 en 2023. Volgens de regels van het Performance Shares Plan van 2024 is een aantal Performance Shares vervallen op basis van de regel van vermindering pro rata temporis. De Performance Shares van 2024 die niet zijn vervallen, worden definitief verworven op de oorspronkelijke verwervingsdatum (1 april 2027), afhankelijk van de prestaties van de onderneming ten opzichte van de gedefinieerde maatstaven.

Bezoldiging van niet-uitvoerend bestuurders voor 2024

De volgende tabel geeft een overzicht van de bezoldiging die elke niet-uitvoerend bestuurder in 2024 heeft ontvangen. Dit omvat de vaste jaarlijkse vergoeding voor leden van de Raad van Bestuur en de comités, het presentiegeld per vergadering van de Raad en de eventueel betaalde reiskostenvergoedingen.

Bezoldiging bestuurders		Bezoldiging als bestuurder				Bezoldiging als lid van het Comité			Totaal
		Aanwezigheidsgraad (6 vergaderingen)	Vaste bezoldiging als bestuurder	Presentiegeld Raad van Bestuur	Reiskostenvergoeding	Auditcomité	GNCC	Wetenschappelijk Comité	
Jonathan Peacock	Voorzitter en voorzitter van het Auditcomité ¹	6/6	€ 330.000		€ 45.000	€ 15.000			€ 390.000
Charles-Antoine Janssen	Vicevoorzitter ²	6/6	€ 111.913	€ 8.500		€ 4.549	€ 13.563		€ 138.525
Fiona du Monceau	Vicevoorzitter en voorzitter van het GNCC ³	1/1	€ 24.262	€ 1.500			€ 7.077		€ 32.839
Jean-Christophe Tellier	Uitvoerend bestuurder	6/6	€ 80.000	€ 6.000					€ 86.000
Pierre L. Gurdjian		6/6	€ 80.000	€ 6.000		€ 17.000			€ 103.000
Jan Berger		6/6	€ 80.000	€ 6.000	€ 45.000				€ 131.000
Kay Davies	Voorzitter van het Wetenschappelijk Comité en voorzitter van het GNCC ⁴	5/6	€ 80.000	€ 5.000			€ 31.361	€ 25.027	€ 141.388
Albrecht De Graeve ⁵		2/2	€ 26.667	€ 2.000					€ 28.667
Susan Gasser		6/6	€ 80.000	€ 6.000			€ 22.500		€ 108.500
Cyril Janssen		6/6	€ 80.000	€ 6.000					€ 86.000
Cédric van Rijckevorsel ⁶		6/6	€ 80.000	€ 6.000		€ 17.951			€ 103.951
Ulf Wiinberg ⁷		6/6	€ 80.000	€ 6.000	€ 45.000		€ 13.563		€ 144.563
Maëlys Castella		6/6	€ 80.000	€ 6.000		€ 22.500			€ 108.500
Nefertiti Greene ⁸		4/4	€ 53.333	€ 4.000	€ 30.000		€ 11.333		€ 98.667
Rodolfo Savitzky ⁹	Voorzitter van het Auditcomité	4/4	€ 53.333	€ 4.000		€ 30.000			€ 87.333
Dolca Thomas ¹⁰		4/4	€ 53.333	€ 4.000	€ 30.000		€ 15.000		€ 102.333
			€ 1.372.842	€ 77.000				Eindtotaal:	€ 1.891.265

1 Voorzitter van het Auditcomité tot de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 24 april 2024

2 Wordt vicevoorzitter van de Raad van Bestuur, treedt toe tot het GNCC, verlaat het Auditcomité op 15 maart 2024

3 Treedt terug als vicevoorzitter van de Raad van Bestuur en voorzitter van het GNCC op 15 maart 2024

4 Wordt voorzitter van het GNCC, treedt terug als voorzitter van het Wetenschappelijk Comité, en blijft aan als lid op 15 maart 2024

5 Treedt terug uit de Raad van Bestuur op 24 april 2024

6 Treedt toe tot het Auditcomité op 15 maart 2024

7 Treedt toe tot het GNCC op 15 maart 2024

8 Treedt toe tot het GNCC op 25 april 2024

9 Wordt voorzitter van het Auditcomité op 25 april 2024

10 Treedt toe tot het Wetenschappelijk Comité op 25 april 2024