

## **Samenvatting belangrijkste contractvoorwaarden De heer Fabrice Chouraqui als uitvoerend directeur en CEO van Pharming Group NV**

Als inwoner van de VS is de heer Fabrice Chouraqui een arbeidsovereenkomst aangegaan met Pharming Healthcare Inc., de 100% Amerikaanse dochteronderneming van Pharming voor onbepaalde tijd. Er wordt een intercompany-overeenkomst getekend tussen het bedrijf en Pharming Healthcare Inc.

In de arbeidsovereenkomst is onder meer bepaald dat de heer Chouraqui, in zijn hoedanigheid van Uitvoerend bestuurder en Chief Executive Officer (hierna ook "CEO"), (i) zijn respectievelijk onderworpen aan het Nederlands recht en de Nederlandse Corporate Governance Code, met inbegrip van, maar niet beperkt tot, de toepasselijke bepalingen inzake de benoeming, beloning en fiduciaire plichten van leden van de Raad van Bestuur, en (ii) houden zich aan de statuten van de Vennootschap en andere bedrijfsdocumenten, met inbegrip van het Beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur zoals goedgekeurd door onze aandeelhouders op 21 mei 2024 (hierna het "Beloningsbeleid").

Het beloningsbeleid bepaalt onder andere dat de werkelijke beloning wordt vastgesteld op basis van het land waar de CEO woonachtig is. Dat wil zeggen dat de Amerikaanse normen van toepassing zijn op de heer Chouraqui, als inwoner van de VS.

Dienovereenkomstig heeft de Raad van Bestuur de heer Chouraqui het volgende beloningspakket toegekend overeenkomstig het Beloningsbeleid, onder voorbehoud van (i) zijn benoeming tot CEO en (ii) de goedkeuring door de Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 4 maart 2025 (hierna de "BAVA") van bepaalde beloningscomponenten zoals gespecificeerd op pagina 3 hieronder:

- 1. Jaarlijks basissalaris:** USD 750.000 bruto (referentiejaar: 2025); in overeenstemming met de bepalingen van het beloningsbeleid is het jaarlijkse basissalaris vastgesteld op basis van het land van verblijf van de heer Chouraqui (d.w.z. de Verenigde Staten van Amerika);
- 2. Jaarlijks kortetermijnincentiveplan in contanten ("STI"):** streefcijfer vastgesteld op 75% van de vaste jaarlijkse basissalaris; de maximale uitbetaling bedraagt 150% van het vaste jaarlijkse basissalaris;
- 3. Long-Term Incentive Plan in beperkte prestatieaandelen ("LTI"):** jaarlijkse toekenning van beperkte prestatieaandelen voor de volgende prestatieperiode van drie jaar; de beperkte aandelen worden toegekend aan het einde van de toepasselijke prestatieperiode van drie jaar, afhankelijk van het behalen van de toepasselijke prestatieaandelen. Het on-target waardeniveau voor de CEO is gelijk aan 425% van het jaarlijkse basissalaris, terwijl het maximale prestatietoekenningsniveau is vastgesteld op 637,5% (d.w.z. 150% van het on-target waardeniveau);
- 4. Overige voordelen/bepalingen:** in overeenstemming met het beloningsbeleid omvat het beloningspakket van de heer Chouraqui ook alle werknemersvoorzieningen en -programma's die Pharming Healthcare Inc. van tijd tot tijd aanbiedt aan haar senior werknemers in de VS, waaronder pensioenregelingen (401(k)), medische/tandheelkundige/oogheelkundige/levensverzekering en een bedrijfsauto.

In overeenstemming met het beloningsbeleid ontvangt de heer Chouraqui bij zijn benoeming tot CEO de volgende eenmalige vergoeding (like-for-like):

- een contante vergoeding gelijk aan de waarde van het recht van de heer Chouraqui op een kortetermijnincentiveplan dat door zijn huidige werkgever is verstrekt en dat voorziet in een uitbetaling in contanten, dat van kracht is voor het jaar waarin de heer Chouraqui aftreedt om door Pharming te worden benoemd en dat daarom vervalt vanwege dat aftreden;

- compensatie in de vorm van aandelen voor het waardeverlies van door zijn huidige werkgever toegekende aandelenopties, die door de heer Chouraqui zijn verbeurd in verband met zijn ontslag om te worden benoemd tot CEO van Pharming, tot een waarde van USD 3.200.000.

Er is overeengekomen dat, indien de vorige werkgever een deel van de jaarlijkse bonus en/of aandelenopties heeft betaald of zal betalen, het door Pharming te betalen compensatiebedrag met dezelfde waarde wordt verminderd.

De heer Chouraqui heeft ook recht op een ontslagvergoeding gelijk aan 100% van zijn vaste jaarlijkse basissalaris in geval van beëindiging van zijn mandaat en contract zonder reden (d.w.z., zonder ernstig verwijtbaar gedrag of grove nalatigheid van de CEO) of door de CEO om een goede reden (d.w.z. ernstig verwijtbaar gedrag of nalatigheid van Pharming). De ontslagvergoeding wordt verhoogd tot 200% van zijn jaarlijkse basissalaris in geval van beëindiging van het mandaat als CEO zonder reden (d.w.z., zonder ernstig verwijtbaar gedrag of grove nalatigheid van de CEO) binnen twaalf (12) maanden na een verandering van controle over Pharming, inclusief een onvoorwaardelijke verwerving door een derde partij van de meerderheid van de gewone aandelen in Pharming. In het laatste geval, dat volledig in overeenstemming is met de Amerikaanse marktpraktijk, blijft de heer Chouraqui ook recht houden op alle niet-verworven beperkte aandelen krachtens de LTI. Deze aandelen worden toegekend op de vooraf vastgestelde tijdstippen (geen versnelde toekenning), afhankelijk van het behalen van de prestatie maatstaven.

De Raad van Bestuur is van mening dat het voorgestelde beloningspakket, inclusief de voorgestelde aanvullingen op het beloningsbeleid, passend is gezien de sterke staat van dienst van de heer Chouraqui als een wereldwijde farmaceutische en biotechnologische leider, en de rijkdom aan wereldwijde expertise en diepgaande internationale ervaring, in de gehele biofarmaceutische waardeketen, die hij naar Pharming zal brengen. Het voorgestelde pakket erkent ook dat de heer Chouraqui in de Verenigde Staten van Amerika woont, door volledige consistentie met Amerikaanse benchmarkgegevens te garanderen. De Raad van Bestuur heeft het benchmarkrapport van AON Radford overwogen, zoals hieronder verder beschreven, om afstemming op de Amerikaanse markt te garanderen.

Zoals uiteengezet in het beloningsbeleid, heeft Pharming zich ten doel gesteld om zich aan te sluiten bij de Europese best practices op het gebied van beloning, maar zal het er ook voor moeten zorgen dat het voldoet aan de dringende behoefte om concurrerend te blijven op de belangrijke Amerikaanse arbeidsmarkt, aangezien het bedrijf een aanzienlijke en nog steeds groeiende aanwezigheid in de VS heeft gevestigd. Zoals hierboven uiteengezet, bepaalt het beloningsbeleid ook dat de werkelijke salaris wordt bepaald op basis van het land waar de CEO woont, d.w.z. de Verenigde Staten van Amerika voor de heer Chouraqui, als inwoner van de VS.

Het bovenstaande evenwicht wordt weerspiegeld in de volgende peergroup die is samengesteld door Pharming, bestaande uit Europese en Amerikaanse bedrijven die actief zijn in de Life Sciences:

Europese collega's		Amerikaanse collega's	
ADC Therapeutics, Epalinges	Galapagoseilanden, Mechelen	Anika Therapeutica	MannSoort
Alliance Pharma, Chippenham	Innate Pharma, Marseille	BioCryst PharmaCeuticals	Mirum Farmaceutica
Autolus Therapeutics, Londen	Merus, Utrecht	Coherus Biowetenschappen	Rigel Farmaceutica
Basilea Pharmaceutica, Bazel	MorphoSys, Planegg	Collegium Farmaceutisch	Supernus Farmaceutica
Beierse Noordse, Hellerup	Oxford Biomedica, Oxford	Enanta Farmaceutica	Traverse Therapeutica
BioGaia, Stockholm	uniQure, Amsterdam	Reiger Therapeutica	Vanda Farmaceutica
Biotest, Driehoek	Valneva, Sint-Herblain	Ironwood Farmaceutica	
Camurus, Lund	Zealand Pharma, Kopenhagen	Karyopharm Therapeutica	
Cosmo Pharmaceuticals, Dublin		Ligand Farmaceutica	

De volgende benchmarkresultaten werden in december 2024 door AON Radford verzameld en gepresenteerd:

- *Jaarlijks basissalaris*

Het jaarlijkse vaste basissalaris dat Pharming aan de CEO betaalt, zal voor Amerikaanse collega's tussen het 25e en 50e percentiel liggen. Het jaarlijkse vaste basissalaris ligt voor Europese collega's tussen het 50e en 75e percentiel.

- *Eigen vermogen/LTI en totale beloning*

De voorgestelde combinatie van jaarlijks basissalaris en de jaarlijkse STI-bonus (totaal contant USD 1.312M) loopt achter op het 50e percentiel voor Amerikaanse peers en is gelijk aan het 75e percentiel voor Europese peers. De LTI-subsidie ligt iets boven het 25e percentiel van de Amerikaanse peers en net onder het 75e percentiel van de Europese peers.

Bepaalde onderdelen van het beloningspakket dat aan de heer Chouraqui is toegekend, wijken af van het beloningsbeleid en moeten door onze aandeelhouders worden goedgekeurd. Dienovereenkomstig heeft de raad van bestuur aan de buitengewone algemene vergadering voorgesteld, rekening houdend met de marktnormen die van toepassing zijn in de Verenigde Staten van Amerika (het land van verblijf van de heer Chouraqui), om de volgende onderdelen van het beloningspakket voor de heer Chouraqui als CEO goed te keuren:

**i.** De toekenning van een ontslagvergoeding aan de heer Chouraqui: **a.**

gelijk aan 200% van zijn vaste jaarlijkse basissalaris, in geval van een beëindiging van het mandaat als CEO zonder reden (d.w.z., zonder ernstig verwijtbaar gedrag of grove nalatigheid van de CEO) binnen twaalf (12) maanden na een verandering van controle over Pharming, met inbegrip van een onvoorwaardelijke verwerving door een derde partij van de meerderheid van de gewone aandelen in Pharming; en

**b.** bij afwezigheid van een verandering van controle zoals beschreven onder a., gelijk aan 100% van zijn vaste jaarlijkse basissalaris in geval van enige andere beëindiging van het mandaat en het contract door Pharming zonder opgaaf van redenen (d.w.z. zonder ernstig verwijtbaar gedrag of grove nalatigheid van de CEO) of door de CEO om een goede reden (d.w.z. ernstig verwijtbaar gedrag of nalatigheid van Pharming).

In het sub ia hierboven genoemde geval, zal de heer Chouraqui recht blijven houden op alle niet-verworven beperkte aandelen krachtens de LTI. Deze beperkte aandelen zullen worden verworven in overeenstemming met de vooraf bepaalde tijden (d.w.z. geen versnelde verwerving) onder voorbehoud van het behalen van de toepasselijke prestatiecriteria.

**ii.** De verhoging van (i) de on-target score voor de jaarlijkse STI naar 75% van het jaarlijkse basissalaris van de CEO (in plaats van 70% volgens het beloningsbeleid) en (ii) de maximale uitbetaling naar 150% van het jaarlijkse basissalaris van de CEO (in plaats van 140% van het jaarlijkse basissalaris volgens het beloningsbeleid). De overige voorwaarden die van toepassing zijn op de STI volgens het beloningsbeleid blijven ongewijzigd.

**iii.** De volgende bijgewerkte LTI:

**a.** de verhoging van het on-target-waardeniveau voor de jaarlijkse toekenning van beperkte prestatieaandelen onder de LTI tot 425% van het jaarlijkse basissalaris (in plaats van het equivalent van 300% van het jaarlijkse basissalaris volgens het beloningsbeleid);

**b.** het maximale vestingniveau is vastgesteld op 637,5% (d.w.z. 150% van de on-target waarde).

De overige voorwaarden die van toepassing zijn op de LTI conform het Beloningsbeleid (inclusief de toepasselijke prestatiecriteria op basis van het totale aandeelhoudersrendement en strategische doelstellingen) blijven ongewijzigd.