



## **POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION<sup>1</sup> SOUMISE À L'APPROBATION DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE DU 08 JUIN 2022**

### **INTRODUCTION**

Lors de l'établissement de la politique de rémunération, le Conseil d'administration a pris en compte l'environnement externe dans lequel opère IBA, les exigences légales, les principes du Code belge de gouvernance d'entreprise 2020, les pratiques de marché et les orientations émises par les organisations représentant les actionnaires institutionnels.

La compétitivité extérieure est actuellement évaluée en fonction d'un échantillon général d'entreprises actives sur les marchés où les dirigeants sont basés.

IBA évalue continuellement la pertinence de ses programmes de rémunération en raison de l'évolution des besoins et des connaissances, tant à l'externe qu'à l'interne, ce qui peut entraîner un ajustement lorsque cela est jugé nécessaire ou approprié.

La rémunération et les conditions des employés ont été prises en compte lors de l'établissement de cette politique. Le plan d'intéressement décrit ci-dessous s'applique à l'ensemble du personnel de la même manière qu'aux directeurs généraux et membres de l'équipe de direction.

À partir de 2022, IBA met en œuvre la révision suivante de sa politique de rémunération :

- Ajout de critères de durabilité à la formule de rémunération variable.

Le résultat attendu de cette mesure est de soutenir l'approche multi-parties prenantes d'IBA représentée dans le Programme de Sustainability d'IBA.

### **POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS NON-EXÉCUTIFS**

Conformément à la Charte de Gouvernance d'Entreprise d'IBA, publiée sur le site Internet du groupe, le Conseil d'administration détermine la politique de rémunération et les montants versés aux Administrateurs non-dirigeants, sur la base des recommandations du Comité des rémunérations. Il est régulièrement revu à la lumière des pratiques de marché et soumis à l'approbation des actionnaires.

Les administrateurs d'IBA sont actuellement rémunérés par une rémunération forfaitaire annuelle de 6.000 euros, à l'exception des administrateurs résidant à l'étranger, qui, afin de couvrir les implications de temps spécifiques et les contraintes liées aux voyages intercontinentaux, reçoivent 16.000 euros. Le Président du Conseil reçoit une rémunération forfaitaire annuelle de 12.000 euros, tandis que les présidents du Comité d'audit et du Comité du développement durable (avant intégration) reçoivent une rémunération forfaitaire annuelle de 9.000 euros chacun.

La rémunération forfaitaire annuelle est complétée par une indemnité fixe de 1.600 euros par réunion du Conseil d'administration ou par réunion de Comité à laquelle l'administrateur a été invité et à laquelle il a assisté. Le Président du Conseil reçoit une indemnité de 3.000 euros par réunion. Le Président du Comité d'audit et le Président du Comité du développement durable (avant intégration) reçoivent une indemnité de 2.200 euros par réunion du Comité qu'ils ont présidée et 1.600 euros par autre réunion.

---

<sup>1</sup> Disponible également en pages 73 et suivantes du Rapport Annuel Exercice 2021 (version française).

Les indemnités fixes sont allouées sur la base d'une demi-journée (en supposant une demi-journée de préparation) et ajustées par demi-journée si nécessaire.

Les administrateurs non-exécutifs ne reçoivent aucune forme de rémunération variable ni aucune autre forme de rémunération fixe, ou fondée sur les actions ou en nature, au cours de l'année.

À l'heure actuelle, il n'est pas prévu que cette politique change fondamentalement au cours des deux prochaines années. Le niveau et la structure de la rémunération des administrateurs font l'objet d'un suivi et d'un examen annuels, qui peuvent donner lieu à un ajustement s'il est jugé nécessaire ou approprié.

### Accords de départ avec les Administrateurs Non-Exécutifs

Le tableau ci-dessous résume les principaux accords contractuels concernant chaque administrateur non-exécutif en cas de cessation à l'initiative de la Société :

DIRECTEURS NON EXÉCUTIFS	DÉBUT DU MANDAT	FIN DU MANDAT	PÉRIODE DE PRÉAVIS APPLICABLE	ACCORD DE DÉPART
Saint-Denis SA, représentée par Pierre Mottet	1998	AG 2022	Aucune	Aucun
Consultance Marcel Miller SCS, représentée par Marcel Miller)	2011	AG 2023	Aucune	Aucun
Hedvig Hricak (2)	2017	AG 2022	Aucune	Aucun
Nextstepefficiency (représentée par Christine Dubus)	2020	AG 2024	Aucune	Aucun
Dr. Richard A. Hausmann	2020	AG 2024	Aucune	Aucun
Bridging for Sustainability SRL, représentée par Sybille van den Hove	2015	AG 2023	Aucune	Aucun

## POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS EXÉCUTIFS ET DES AUTRES MEMBRES DU MANAGEMENT TEAM

### Procédure

Après examen par le Comité de rémunération, le Conseil d'administration détermine la rémunération directe ou indirecte des Administrateurs Exécutifs conformément à sa politique de rémunération. Le Comité s'assure que la rémunération est conforme aux pratiques du marché, telles que déterminées par des études réalisées par des cabinets spécialisés. Le Comité de rémunération suit et révisé la politique de rémunération des membres du Management Team et des salariés de la Société, adoptée par le CEO. Aux fins de ce qui précède et de manière générale, le Conseil d'Administration, le Comité de rémunération et les administrateurs individuels ont l'autorité et le devoir, sous réserve des règles définies dans la Charte de Gouvernance d'Entreprise, de se doter de moyens suffisants, y compris l'assistance de consultants externes, le cas échéant.

### Principes de la politique de rémunération

L'objectif principal de la philosophie de rémunération d'IBA est de s'assurer que la Société est en mesure d'attirer, de retenir et d'engager les talents exécutifs dont elle a besoin pour tenir ses promesses



envers ses diverses parties prenantes – y compris ses clients et patients, ses actionnaires, ses employés, la société en général et la planète – tout en s’alignant sur leurs intérêts respectifs.

La structure et les niveaux de rémunération, en général, doivent être efficaces pour atteindre ces objectifs. Les programmes et les décisions en matière de rémunération répondent à tout moment aux critères suivants :

- Ils équilibrent de manière appropriée la compétitivité externe avec d'autres organisations et l'équité interne, en tenant compte à la fois du contenu du poste, des compétences personnelles et de l'efficacité du manager au sein d'IBA.
- Ils sont abordables, durables et rentables, en évitant les excès.
- Ils récompensent les performances alignées sur la stratégie de l'entreprise, en considérant les résultats à court terme et l'orientation à long terme.
- Ils assurent la transparence et la prévisibilité, tout en offrant suffisamment de flexibilité pour répondre rapidement à l'évolution des besoins de l'entreprise, si et quand cela est nécessaire.

Les administrateurs exécutifs ne reçoivent pas de rémunération spécifique en leur qualité d'administrateur. La rémunération qu'ils perçoivent pour leur rôle direct ou indirect dans l'entreprise comprend la rémunération de leurs responsabilités d'administrateur.

### **Composantes de la rémunération totale des Administrateurs Exécutifs et des autres Membres du Management Team**

Pour les Administrateurs Exécutifs et les autres Membres du Management Team, la rémunération totale comprend généralement une rémunération fixe, une rémunération variable et des primes à long terme. Les cotisations au régime de retraite et d'autres éléments sont offerts aux membres salariés du Management Team. Chaque membre individuel ne bénéficie pas nécessairement de chaque élément de rémunération : cela dépend principalement de la nature et de la structure de l'accord individuel. En conséquence, le poids des différentes composantes de la rémunération, dans le cadre de la rémunération totale, diffère sur une base individuelle. De manière générale, le poids de chaque composante de la rémunération représente une partie de la rémunération totale qui peut se résumer comme suit :

<b>COMPOSANTE DE LA RÉMUNÉRATION</b>	<b>PARTIE DE LA RÉMUNÉRATION TOTALE (LORSQUE CELA EST PROPOSÉ)</b>
Rémunération fixe annuelle	Entre 50% et 68%
Rémunération variable annuelle (si objectif atteint)	Entre 20% et 50%
Valeur annuelle de plan de pension	Jusqu'à 3%
Valeur annuelle d'autres composantes	Jusqu'à 9%

#### ***Rémunération annuelle fixe***

La rémunération fixe annuelle est une composante monétaire de la rémunération, définie en fonction du poste d'une personne, ainsi que de ses compétences et de son expérience au poste concerné.



### ***Rémunération annuelle variable***

Le programme annuel de rémunération variable récompense les performances par rapport à des objectifs spécifiques, définis et formalisés au début de la période de performance. Les niveaux de paiement sont actuellement ciblés entre 20% et 50% de la rémunération fixe annuelle, selon le poste. Les niveaux de paiement réels dépendent des performances d'IBA. Le paiement maximum est fixé à 150% en cas de performance exceptionnelle, tandis que les performances inférieures se traduisent par un paiement nul. La période de performance est l'année fiscale.

Pour l'année de performance 2022, la performance est mesurée par rapport à 3 éléments : Bénéfice avant impôts (33 %), Prises de commandes (33 %) et la Sustainability (34 %). Ces objectifs visent à atteindre et à dépasser les objectifs de l'année fiscale de la société et les jalons spécifiques des objectifs ESG d'IBA.

Les Administrateurs-Délégués ne sont pas présents aux réunions du Conseil d'administration et du Comité de rémunération où leurs performances et les niveaux de rémunération variable sont discutés et décidés.

### ***Intéressement à long terme (LTI, pour « Long-Term Incentive ») : Plan de Stock-Options***

IBA émet généralement des LTI sous la forme d'un plan d'options sur actions. L'objectif de ce plan est d'harmoniser davantage les intérêts de la direction et ceux des actionnaires, en permettant aux participants de bénéficier de la valeur à long terme créée. La valeur du LTI prend en considération le gain potentiel par rapport au salaire annuel des participants, à condition que le prix de l'action s'apprécie suffisamment. IBA a une politique d'achat d'actions sur le marché pour soutenir le plan LTI afin de neutraliser la dilution associée. Ces plans s'accompagnent d'une ligne directrice en matière d'actionnariat, comme décrit ci-dessous.

Un plan d'options d'achat d'actions a été lancé en 2021. Ce plan couvre plusieurs années et il n'y a actuellement aucune intention d'ouvrir un nouveau plan pour les mêmes bénéficiaires avant la fin de sa période d'acquisition. Tout gain réalisé dans le cadre de ce plan sera remis aux bénéficiaires sous forme d'actions d'IBA jusqu'à ce que leur exigence de détention minimale (MHR Minimum Holding Requirement), telle que définie ci-dessous soit atteinte.

### ***Exigence Minimale de Détention (MHR, pour « Minimum Holding Requirement »)***

IBA croit fermement que la direction doit posséder des actions de la société pour s'aligner fortement sur les intérêts des actionnaires.

Un nombre minimum d'actions nominatives de la Société doit être détenu par les administrateurs délégués et les membres du Comité Exécutif. Chacun d'entre eux doit acquérir, détenir et conserver directement ou indirectement un nombre d'actions de la Société correspondant à 100.000 actions IBA pour les Administrateurs-Délégués et à 10.000 actions IBA pour les membres du Comité Exécutif. Le MHR devra être atteint au plus tard le 31 décembre 2026. Le MHR peut être constitué de la manière jugée la plus appropriée par la personne à laquelle ce minimum est imposé, y compris par le biais du plan d'intéressement à long terme décrit ci-dessus.

Le MHR s'applique pendant toute la durée de la relation contractuelle avec IBA, et pendant une période de trois ans à compter de la date à laquelle ladite relation contractuelle prend fin, sauf si la fin de la relation contractuelle est consécutive au départ à la retraite ou au décès du concerné.



**Ion Beam Applications (in short, IBA) SA**  
Chemin du Cyclotron 3 – B-1348 Louvain-la-Neuve – Belgium  
Register of Legal Entities Walloon Brabant – VAT BE0428.750.985  
ISIN Euronext Brussels BE0003766806

Les Administrateurs-Délégués ayant une importante participation à l'actionnariat de référence, ils se conforment déjà à l'Exigence Minimale de Détention.

### ***Plan de Retraite***

IBA ne verse aucune cotisation de retraite à ses Administrateurs-Délégués, qui opèrent dans le cadre d'un contrat de société de management.

Selon les termes et conditions de leur contrat, les membres du Comité Exécutif peuvent participer à un plan de pension. Ces plans suivent les pratiques du marché dans les pays où ils s'appliquent. Il s'agit généralement de plans à cotisations définies.

### ***Autres composantes***

IBA ne verse aucun autre élément de rémunération à ses Administrateurs-Délégués, qui opèrent dans le cadre d'un contrat de société de management.

Comme pour les cotisations de pension, les membres du Comité Exécutif peuvent avoir droit à d'autres éléments de rémunération en fonction de leur contrat et des programmes en place pour les employés dans leur pays respectif. Il s'agit principalement de la participation aux programmes d'assurance d'IBA (qui couvrent généralement l'assurance vie, l'invalidité, l'assurance voyage et les soins médicaux), de voitures de société ou d'indemnités de voiture, et d'autres éléments comme les chèques-repas. Tous ces éléments suivent les pratiques du marché local dans le pays où l'individu est basé. Cela représente, le cas échéant, une partie mineure de la rémunération.

### ***Accords de départ avec les Administrateurs Exécutifs et les autres Membres du Management Team***

Le tableau ci-dessous résume les principaux accords contractuels concernant chaque Administrateur-Exécutif et Membre du Management Team, en cas de cessation à l'initiative de la Société :

ADMINISTRATEUR-DÉLÉGUÉ ET COMITÉ EXÉCUTIF	DÉBUT DE CONTRAT	FIN DE CONTRAT	PÉRIODE DE PRÉAVIS APPLICABLE	ACCORD DE DÉPART
<b>Lamaris Group SRL, represented by Olivier Legrain</b>	Mandat: 2012; Accord de gestion: 2011	Mandat: AG 2023; Accord de gestion: indéfini	Mandat: Aucun Accord de gestion: 6 mois ou compensation équivalente	Aucun.  L'accord comprend également une obligation de non-concurrence pour la période du contrat et les 12 mois suivants
<b>Research Management Systems SRL, represented by Yves Jongen</b>	Mandat: 2021;  Accord de gestion avant le 2009, amandé en 2012	Mandat: AG 2024; Accord de gestion: indéfini	Mandat: aucun Accord de gestion: : 12 mois ou compensation équivalente	Aucun. L'accord comprend également une obligation de non-concurrence pour la période du contrat
<b>Soumya Chandramouli</b>	2004	Indéfini	Comme prévu par la loi, i.e. actuellement un préavis total de 12 mois ou une rémunération équivalente	Aucun. L'accord comprend également une obligation de non-concurrence de neuf mois contre une rémunération de 50% sur la même période, sauf renonciation
<b>Frédéric Nolf</b>	2007	Indéfini	Comme prévu par la loi, i.e. actuellement un préavis total de 12 mois ou une rémunération équivalente	Aucun. L'accord comprend également une obligation de non-concurrence de neuf mois contre une rémunération de 50% sur la même période, sauf renonciation