



Ion Beam Applications (IBA) SA
Limited liability company under Belgian law/Société anonyme de droit belge
Chemin du Cyclotron 3
B-1348 Ottignies-Louvain-la-Neuve
Central Enterprise Register 0428.750.985 - VAT number BE 0428.750.985
Register of Legal Entities (RLE) Walloon Brabant

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION SOUMISE À L'APPROBATION DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE QUI SE TIENDRA LE 10 JUIN 2026

INTRODUCTION

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

La compétitivité externe est actuellement évaluée sur base d'un panel représentatif d'entreprises actives sur les marchés où sont basés les dirigeants.

IBA évalue en permanence la pertinence de ses programmes de rémunération par rapport à l'évolution des besoins et des analyses, tant sur le plan interne qu'externe, et peut les ajuster lorsque cela est estimé nécessaire ou approprié.

La rémunération et les conditions de travail des employés ont été prises en considération lors de l'élaboration de la présente politique. Le Profit-Sharing plan (plan de participation aux bénéfices), décrit ci-après, s'applique à l'ensemble du personnel de la même manière qu'aux administrateurs délégués et aux membres du Comité exécutif.

Dans le cadre de son approche multi-partite, des critères de durabilité sont intégrés dans les indicateurs de performance du programme de rémunération variable d'IBA.

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION POUR LES 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 exécutifs, sur base des recommandations du Comité Compensation & People Development.

Par la mise en oeuvre de cette politique, la Société doit être en mesure d'attirer, de retenir et d'engager les administrateurs non exécutifs requis et appropriés afin de remplir collectivement leurs missions, dans le respect des mêmes principes de philosophie de rémunération que ceux applicables dans l'ensemble de l'organisation.

Les administrateurs non exécutifs ont perçu une rémunération forfaitaire annuelle de 6 000 euros, à l'exception des administrateurs résidant à l'étranger qui, afin de couvrir les contraintes de temps et les difficultés liées aux déplacements intercontinentaux, ont reçu 16 000 euros. Le Président du conseil d'administration a perçu une rémunération forfaitaire annuelle de 12 000 euros, tandis que



Ion Beam Applications (IBA) SA

Limited liability company under Belgian law/Société anonyme de droit belge
Chemin du Cyclotron 3
B-1348 Ottignies-Louvain-la-Neuve
Central Enterprise Register 0428.750.985 - VAT number BE 0428.750.985
Register of Legal Entities (RLE) Walloon Brabant

les présidents du comité d'audit et du conseil de durabilité ont perçu une rémunération forfaitaire annuelle de 9 000 euros chacun.

La rémunération forfaitaire annuelle a été complétée par une rémunération fixe de 1 600 EUR par réunion du conseil ou de comité à laquelle l'administrateur non exécutif était invité et à laquelle il a assisté. Le Président du Conseil d'administration a perçu 3 000 EUR par réunion de Conseil à laquelle il a participé. Les Présidents des comités ont perçu 2 200 EUR par réunion de comité qu'ils ont présidée et 1 600 EUR pour toute autre réunion à laquelle ils ont participé. Les rémunérations fixes sont calculées sur une base de demi-journée (en tenant compte d'une demi-journée de préparation) et sont ajustés par demi-journée si nécessaire.

Sous réserve de l'approbation par l'assemblée générale des actionnaires de 2026 appelée à se prononcer sur la politique de rémunération, celle-ci est revue à compter du 1er juillet 2025. En cas d'approbation, cela donnera lieu à un versement additionnel à chaque administrateur, correspondant à la différence entre la politique révisée et la politique précédente.

Les administrateurs non exécutifs, y compris le Président du conseil d'administration, perçoivent une rémunération forfaitaire annuelle de 16 000 euros. Les Présidents des Comités perçoivent une rémunération forfaitaire annuelle supplémentaire de 5 000 euros. Les membres des Comités perçoivent une rémunération forfaitaire annuelle supplémentaire de 1 000 euros. Les administrateurs résidant à l'étranger perçoivent un montant annuel supplémentaire de 16 000 euros destiné à couvrir leurs frais de déplacement. Le cas échéant, les montants annuels sont proratisés.

La rémunération forfaitaire est complétée par un montant fixe de 1 800 euros par réunion du conseil d'administration ou d'un comité à laquelle l'administrateur non exécutif a été invité et à laquelle il a assisté. Le Président du conseil d'administration perçoit 3 000 euros par réunion à laquelle il a assisté. Les Présidents de comité perçoivent une rémunération de 2 200 euros par réunion de comité qu'ils ont présidée et de 1 800 euros par autre réunion à laquelle ils ont assisté. Les rémunérations fixes sont calculées sur une base de demi-journée (en tenant compte d'une demi-journée de préparation) et ajustées par demi-journée ou proratisées si nécessaire.

Les administrateurs non exécutifs ne perçoivent aucune forme de rémunération variable ni aucune autre forme de rémunération fixe, en nature ou sous forme d'actions. Bien que cela ne soit pas obligatoire, conformément au code de gouvernance d'entreprise, les administrateurs sont encouragés à détenir des actions pour un montant minimum de 10 000 euros, à condition qu'ils respectent la réglementation en matière de délits d'initiés. Il convient de préciser que Saint-Denis SA perçoit une rémunération distincte pour des services non liés à son mandat d'administrateur, comme détaillé ci-dessous, ce qui sera également le cas pour Exoplanets Research SRL en vertu d'un nouvel accord à compter de 2026.

Le niveau et la structure de la rémunération des administrateurs font l'objet d'un suivi et d'une révision annuels, ce qui peut donner lieu à un ajustement lorsque cela est jugé nécessaire ou approprié. Aucun changement fondamental de la politique de rémunération n'est prévu au cours des deux prochaines années.



Ion Beam Applications (IBA) SA
Limited liability company under Belgian law/Société anonyme de droit belge
Chemin du Cyclotron 3
B-1348 Ottignies-Louvain-la-Neuve
Central Enterprise Register 0428.750.985 - VAT number BE 0428.750.985
Register of Legal Entities (RLE) Walloon Brabant

Accords de résiliation de mandat des Administrateurs Non Exécutifs

Les administrateurs non exécutifs exercent leur mandat en vertu d'un mandat confié par les actionnaires. À ce titre, il n'existe ni convention spécifique applicable en la matière, ni dispositions particulières relatives à la résiliation de leur mandat. Le tableau ci-dessous résume les dates clés relatives aux accords contractuels concernant chaque administrateur non exécutif et confirme l'absence de délais de préavis et d'accords de rupture à l'initiative de la Société.

ADMINISTRATEURS NON-EXÉCUTIFS	DÉBUT DU MANDAT	FIN DU MANDAT	PÉRIODE DE PRÉAVIS APPLICABLE	ACCORD DE DÉPART
Saint-Denis SA, représentée par Pierre Mottet	1998	AG 2028	Aucune	Aucun
Consultance Marcel Miller SCS, représentée par Marcel Miller	2011	AG 2026	Aucune	Aucun
Hedvig Hricak	2017	AG 2026	Aucune	Aucun
Nextstepefficiency SAS, représentée par Christine Dubus	2020	AG 2027	Aucune	Aucun
Dr. Richard A. Hausmann	2020	AG 2027	Aucune	Aucun
Bridging for Sustainability SRL, représentée par Sybille van den Hove	2015	AG 2026	Aucune	Aucun
MucH SRL, représentée par Muriel De Lathouwer	2024	AG 2028	Aucune	Aucun

Rémunération totale des administrateurs délégués et autres membres du Comité Exécutif

Procédure

Après examen par le comité Compensation & People Development, le Conseil d'administration détermine la rémunération directe ou indirecte versée aux administrateurs délégués conformément à sa politique de rémunération. Le Comité veille à ce que la rémunération soit conforme aux pratiques du marché, telles que déterminées par des études menées par des cabinets spécialisés. Le comité Compensation & People Development assure également le suivi et la révision de la politique de rémunération applicable aux membres du Comité exécutif, adoptée par le CEO. Aux fins de ce qui précède et de manière générale, le conseil d'administration, le Comité Compensation & People Development ainsi que les administrateurs individuels disposent du pouvoir et de l'obligation, sous réserve des règles définies dans la Charte de gouvernance d'entreprise, de recourir à suffisamment de ressources, y compris le recours à des consultants externes, si et lorsque cela, s'avère approprié.

Principes de la politique de rémunération

L'objectif principal de la philosophie de rémunération d'IBA est de garantir la capacité de la Société à attirer, retenir et mobiliser les talents de direction dont elle a besoin pour respecter ses engagements envers ses différentes parties prenantes – notamment ses clients et ses patients, ses actionnaires,



Ion Beam Applications (IBA) SA

Limited liability company under Belgian law/Société anonyme de droit belge
Chemin du Cyclotron 3
B-1348 Ottignies-Louvain-la-Neuve
Central Enterprise Register 0428.750.985 - VAT number BE 0428.750.985
Register of Legal Entities (RLE) Walloon Brabant

ses employés, la société en général et la planète –, tout en assurant l'alignement de leurs intérêts respectifs.

La structure et les niveaux de la rémunération, considérés globalement, doivent contribuer de manière effective à la réalisation de 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 abordables, durables et conformes aux conditions du marché.
- 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.
- La rémunération qui en résulte constitue un juste équilibre du point de vue de toutes les parties prenantes, en tenant compte des circonstances exceptionnelles (au moyen de facteurs d'équité lorsque cela est jugé nécessaire et approprié).

Dans des circonstances exceptionnelles uniquement, les administrateurs non exécutifs ont le pouvoir de modifier les politiques énoncées dans le présent document ou de s'en écarter s'ils estiment que cela est dans le meilleur intérêt de la société. Cette dérogation peut concerner tous les aspects de la politique. Les "circonstances exceptionnelles" couvrent les situations dans lesquelles une dérogation à la politique de rémunération est nécessaire pour servir l'intérêt à long terme et la durabilité de l'entreprise. Une dérogation ne peut être demandée que par les administrateurs non exécutifs et une explication complète sera fournie.

Les administrateurs délégués ne perçoivent pas de rémunération spécifique en tant qu'administrateurs. La rémunération qu'ils perçoivent pour leur rôle direct ou indirect au sein de la Société inclut une rémunération pour leurs responsabilités d'administrateur.

Les administrateurs délégués ne participent pas aux réunions du conseil d'administration et du comité Compensation & People Development, au cours desquelles leurs performances et le montant de leur rémunération variable sont examinés et fixés. Les accords conclus avec les administrateurs délégués et membres du comité exécutif prévoient des clauses de récupération (claw-back) concernant tout paiement qui aurait été versé sur la base d'informations financières erronées.

Il n'est pas prévu que la politique de rémunération évolue fondamentalement au cours des deux prochaines années.

Composantes de la rémunération totale des administrateurs délégués et autres membres du comité exécutif

La rémunération totale des administrateurs délégués et des membres du comité exécutif est composée d'une partie fixe et d'une partie variable, comme spécifié ci-dessous. Des contributions au



Ion Beam Applications (IBA) SA
Limited liability company under Belgian law/Société anonyme de droit belge
Chemin du Cyclotron 3
B-1348 Ottignies-Louvain-la-Neuve
Central Enterprise Register 0428.750.985 - VAT number BE 0428.750.985
Register of Legal Entities (RLE) Walloon Brabant

plan de pension et à d'autres composantes de rémunération peuvent être proposées aux membres salariés de l'Executive Team. Chaque membre ne bénéficie pas nécessairement de chaque composante de rémunération: cela dépend principalement de la nature et la structure de l'accord individuel. Par conséquent, la pondération des différentes composantes de la rémunération dans le cadre de la rémunération totale varie d'un individu à l'autre et peut être résumée comme suit:

COMPOSANTE DE LA RÉMUNÉRATION

PARTIE DE LA REMUNERATION TOTALE

Rémunération fixe	Entre 38% et 81%
Rémunération variable	Entre 19% et 62%

Rémunération fixe

La rémunération fixe correspond à une composante en numéraire de la rémunération, définie en fonction de la fonction exercée ainsi que des compétences et de l'expérience de l'intéressé, et n'est conditionnée qu'à la présence effective et à l'exercice de ses fonctions au sein de la Société.

Rémunération variable

La rémunération variable correspond à une composante en numéraire de la rémunération, liée à la performance individuelle, collective et/ou organisationnelle, mesurée au regard de l'atteinte de résultats spécifiques et/ou de la création de valeur. Elle comprend:

- Une rémunération variable à court terme, calculée sur une base annuelle, incluant la rémunération variable annuelle et le plan de participation aux bénéfices (Profit sharing Plan)
- Une rémunération variable à long terme, couvrant des périodes excédant un exercice, exemple: incitants à long terme (Long-Term Incentives)

Rémunération variable annuelle

Le plan de rémunération variable annuelle récompense les performances au regard d'objectifs spécifiques, définis par le Conseil d'Administration sur la base d'une recommandation du Comité Compensation & People Development et formalisés au début de la période de performance. Le Conseil d'administration dispose de la flexibilité nécessaire pour définir les objectifs les mieux adaptés à la mise en œuvre du plan stratégique et à l'atteinte des résultats correspondants. Ces objectifs peuvent être tant généraux que spécifiques, en fonction de l'évolution des besoins, et peuvent s'étendre sur une période plus longue ou s'appliquer à un moment précis.

A ce jour, le plan applicable aux administrateurs délégués et aux membres du comité exécutif comprend quatre objectifs, alignés sur la création de valeur durable de la Société et venant la soutenir, tant à court qu'à long terme. Ces objectifs reflètent une approche équilibrée, combinant des indicateurs de performance financière actuelle (conversion du carnet de commandes), de réussite future de l'activité (constitution du carnet de commandes), d'impact sur les parties prenantes (durabilité), ainsi qu'un quatrième objectif stratégique faisant l'objet d'une attention particulière au cours de la période. Il n'existe actuellement aucun objectif individuel spécifique influant sur la rémunération variable d'un administrateur délégué ou d'un membre du comité exécutif en particulier. Les objectifs sont fixés par le conseil d'administration au début de la période de performance, sur la



Ion Beam Applications (IBA) SA

Limited liability company under Belgian law/Société anonyme de droit belge
Chemin du Cyclotron 3
B-1348 Ottignies-Louvain-la-Neuve
Central Enterprise Register 0428.750.985 - VAT number BE 0428.750.985
Register of Legal Entities (RLE) Walloon Brabant

base d'une recommandation du comité de Compensation & People Development, conformément au plan stratégique.

La rémunération variable annuelle cible représente entre 30 % et 60 % de la rémunération fixe annuelle (telle qu'applicable au 31 décembre de l'année de référence, qui correspond également à la date d'acquisition des droits), en fonction du poste occupé. Chaque objectif représente 25 % de la rémunération variable cible. La période de référence correspond à l'exercice financier, sauf si une autre période est jugée plus appropriée.

À l'issue de la période d'évaluation, les performances réelles par rapport à chaque objectif sont évaluées séparément. L'évaluation des performances réelles est effectuée et approuvée par le conseil d'administration sur recommandation du comité de Compensation & People Development. La méthode utilisée à cette fin consiste à comparer les performances réelles validées à une échelle prédéfinie autour de l'objectif, comme illustré dans le tableau ci-dessous.

NIVEAU DE RÉALISATION PAR OBJECTIF	ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE EFFECTIVE PAR OBJECTIF	FACTEUR DE PAIEMENT APPLIQUÉ À 25% PAR OBJECTIF
Dépassement exceptionnel de l'objectif par rapport à la cible	Exceptionnelle	150%
Dépassement significatif de l'objectif par rapport à la cible	Elevée	120%
Atteinte conforme aux attentes, au niveau ou autour de la cible prédéfinie	Bonne	100%
(Atteinte partielle) Résultat inférieur à la cible	Moyenne	75%
Résultat nettement inférieur à la cible	Faible	0%

Le montant effectif de la rémunération variable correspond à la somme des niveaux de rémunération attribués pour chacun des objectifs. À ce titre, le montant total varie entre 0 % et un maximum de 150 % de la rémunération variable cible.

La performance effective est évaluée au regard des comptes annuels audités, figurant dans le rapport annuel couvrant l'exercice de référence, conformément à la définition de l'objectif confirmée au début de cet exercice. L'évaluation de la performance attribuée à la performance réelle atteinte effectivement réalisée correspond généralement au niveau de réalisation dont la performance réelle se rapproche le plus. Néanmoins, des considérations qualitatives spécifiques (à savoir des « facteurs d'équité ») peuvent conduire le Conseil d'administration à adopter une décision différente ou à procéder à un ajustement, tant pour chaque objectif pris individuellement que de manière globale. Lorsqu'ils sont appliqués, ces facteurs d'équité se rapportent à des impacts non récurrents et non budgétés échappant au contrôle des participants, tels que des circonstances économiques, géopolitiques et/ou sanitaires exceptionnelles, ou, plus généralement, à des situations nécessitant la prévention ou l'atténuation de résultats indésirables (positifs ou négatifs). Des exemples incluent notamment des fluctuations significatives et imprévues des taux de change, des changements de règles comptables ou des modifications du périmètre de la Société.



Ion Beam Applications (IBA) SA

Limited liability company under Belgian law/Société anonyme de droit belge
Chemin du Cyclotron 3
B-1348 Ottignies-Louvain-la-Neuve
Central Enterprise Register 0428.750.985 - VAT number BE 0428.750.985
Register of Legal Entities (RLE) Walloon Brabant

Les versements aux administrateurs délégués et aux autres membres du comité exécutif dans le cadre du plan de participation aux bénéficiaires s'effectuent actuellement en espèces et sont calculés au prorata de la durée de présence de chaque personne tout au long de l'année.

Les quatre objectifs actuels sont:

- **Profit Before Tax (PBT)** : le résultat avant impôts (Profit Before Tax – PBT) est l'indicateur utilisé pour évaluer la performance financière globale de la Société au titre de l'année de performance. Il est calculé comme la différence entre les revenus totaux et l'ensemble des charges opérationnelles et non opérationnelles au niveau du Groupe, telles qu'elles ressortent des comptes annuels inclus dans le rapport annuel. L'objectif a été fixé par le Conseil d'administration au début de la période de référence, conformément au budget approuvé et aligné sur le plan stratégique. La réalisation de l'objectif est évaluée et validée par le conseil d'administration à l'issue de la période de performance. Comme indiqué précédemment, le cas échéant, des facteurs d'équité peuvent être pris en compte lors de l'évaluation du PBT effectivement réalisé par rapport à l'objectif fixé.
- **Carnet de commandes** : Le carnet de commandes constitue un indicateur prospectif permettant d'assurer notre réussite future. Il est calculé comme le total des ventes d'équipements réalisées au sein de l'ensemble de nos divisions (business units). Pour la division Proton Therapy (PT), il inclut également la valeur des ventes liées aux rénovations majeures d'équipements existants, tandis que, pour nos divisions Industrial et RadioPharma Solutions, il couvre également les ventes de mises à niveau (upgrades). Pour toutes les divisions, il inclut les ventes attribuées à l'exercice financier. Pour la division PT, en raison de la durée du cycle de vente, une réévaluation est effectuée sur une période de deux ans : une première évaluation est réalisée à la fin de la première année sur la base des ventes de cette année, suivie d'une réévaluation des ventes cumulées sur les deux années à la fin de la deuxième année. À cet égard, il est important de noter que 2025 constituait la deuxième année de la période de deux ans pour PT, impliquant qu'une réévaluation des exercices 2024 et 2025 a été réalisée en 2025. L'objectif a été fixé par le Conseil d'administration au début de la période de performance, conformément au plan stratégique. La réalisation de l'objectif est évaluée et validée par le conseil d'administration à l'issue de la période de performance. Comme indiqué précédemment, le cas échéant, des facteurs d'équité peuvent être pris en compte lors de l'évaluation du PBT effectivement réalisé par rapport à l'objectif fixé.
- **Durabilité (Sustainability)** : cet objectif reflète l'engagement d'IBA envers ses objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), en faveur d'une création de valeur durable à long terme. À cet égard, IBA a obtenu la certification B Corp il y a quelques années. B Corp constitue un cadre holistique couvrant l'ensemble des aspects ESG jugés pertinents au niveau de l'entreprise, permettant également de mesurer les progrès réalisés au fil du temps. À l'heure actuelle, l'utilisation du score B Corp comme indicateur de performance en matière de durabilité permet une gestion dynamique des initiatives ESG en cours et évite toute régression par rapport à ce qui aux avancées déjà réalisées par le passé. L'objectif est validé par le Conseil d'administration au début de la période de performance, sur la base de notre certification précédente. La performance est évaluée par un auditeur externe à la fin de l'année de performance et est validée par le Conseil.

March 2026

IBA | Ion Beam Applications SA

Chemin du Cyclotron, 3 | 1348 Louvain-la-Neuve | Belgium | RPM Brabant wallon

VAT : BE 0428.750.985 | T +32 10 47 58 11 | F +32 10 47 58 10

info@iba-group.com | iba-worldwide.com



Ion Beam Applications (IBA) SA

Limited liability company under Belgian law/Société anonyme de droit belge
Chemin du Cyclotron 3
B-1348 Ottignies-Louvain-la-Neuve
Central Enterprise Register 0428.750.985 - VAT number BE 0428.750.985
Register of Legal Entities (RLE) Walloon Brabant

- **Mesure spécifique :** la mesure spécifique porte sur un domaine d'importance stratégique faisant l'objet d'une attention particulière, ou sur une combinaison de plusieurs domaines, au niveau du Groupe. Pour l'exercice 2025, la mesure spécifique concernait le niveau des frais généraux, qui constituait un levier clé pour l'exercice financier. Le niveau cible est défini par le Conseil d'administration conformément au plan stratégique et au budget de l'exercice. La performance effectivement réalisée est mesurée sur la base des comptes annuels couverts par le présent rapport annuel et est également validée par le Conseil d'administration.

Plan de partage des bénéfices (Profit Sharing plan)

Le plan de participation aux bénéfices traduit également l'approche multi-partite d'IBA dans sa politique de rémunération, car il concrétise l'alignement des intérêts des participants au plan avec ceux des actionnaires. Le paiement d'un dividende déclenche le versement d'une participation aux bénéfices, contribuant ainsi à une vision commune du succès.

L'engagement d'IBA consiste à distribuer aux participants un montant égal au dividende total versé à ses actionnaires. Toutefois, par souci d'équité, le plan prévoit la possibilité de dissocier les deux, compte tenu de situations exceptionnelles susceptibles d'entraîner des résultats non souhaités, en particulier lorsqu'ils échappent entièrement au contrôle ou à l'influence des participants. Étant donné que l'enveloppe financière disponible pour le versement de la participation aux bénéfices est liée au montant total des dividendes distribués, aucun montant cible de participation aux bénéfices n'est défini. À compter de 2025 (paiement en 2026), un pourcentage de la rémunération fixe annuelle sert de base à la répartition de la participation aux bénéfices, chaque participant recevant une part proportionnelle de l'enveloppe disponible.

Les administrateurs délégués et les autres membres du comité exécutif participent à ce plan au même titre que les employés. Les versements aux administrateurs délégués et aux autres membres du comité exécutif dans le cadre du plan de participation aux bénéfices s'effectuent actuellement en espèces et sont calculés au prorata de la durée de présence de chaque personne tout au long de l'année. L'acquisition des droits intervient à la date de l'Assemblée générale des actionnaires approuvant le versement d'un dividende.

Incitations à long terme (LTIs)

Chez IBA, les incitations à long terme (LTIs), telles qu'elles sont octroyées de temps à autre, visent à créer un alignement entre les intérêts des administrateurs délégués, des membres du Comité exécutif & de la direction, et les intérêts des actionnaires, permettant aux participants de bénéficier de la valeur créée à long terme. Le volume des octrois de LTIs dépend généralement de l'étendue des responsabilités et du niveau occupé au sein de l'organisation. Sous réserve de l'approbation des actionnaires, IBA applique une politique de rachat d'actions sur le marché pour soutenir le plan LTI et ainsi éviter toute dilution associée.

A l'heure actuelle, IBA émet généralement des LTIs sous la forme d'un plan d'options sur actions. Un nouveau plan a été lancé en 2025 et intègre une ligne directrice en matière de détention d'actions (share ownership guideline), telle que décrite ci-dessous. Des attributions ultérieures dans le cadre du plan de 2025 pourront être accordées aux nouveaux arrivants et à l'occasion d'événements professionnels spécifiques, tels que des promotions.



Ion Beam Applications (IBA) SA
Limited liability company under Belgian law/Société anonyme de droit belge
Chemin du Cyclotron 3
B-1348 Ottignies-Louvain-la-Neuve
Central Enterprise Register 0428.750.985 - VAT number BE 0428.750.985
Register of Legal Entities (RLE) Walloon Brabant

Depuis les attributions effectuées dans le cadre du plan d'options sur actions de 2021, les bénéficiaires du plan, y compris les administrateurs délégués et les membres du comité exécutif, sont soumis à une exigence minimale de détention (Minimum Holding Requirement – MHR), telle que définie dans la Politique de rémunération, à savoir l'obligation de détenir un nombre minimum d'actions nominatives de la Société. Chaque bénéficiaire est tenu d'acquérir, de détenir et de conserver, directement ou indirectement, des actions de la Société correspondant à 40 % des options exercées pour les bénéficiaires basés en Belgique, et à 25 % pour les bénéficiaires basés à l'étranger, conformément aux conditions et modalités définies dans les règles du plan.

La constitution de l'exigence minimale de détention peut s'effectuer selon les modalités jugées les plus appropriées par l'intéressé, notamment par l'exercice des options attribuées dans le cadre du plan. L'exigence minimale de détention s'applique pendant toute la durée de la relation contractuelle avec IBA ainsi que pendant une période de trois ans suivant la fin de ladite relation contractuelle, sauf dispense accordée. Cette exigence minimale de détention a également été intégrée dans le plan d'options sur actions lancé en 2025. À l'avenir, une exigence minimale de détention pourra également être mise en place en lien avec de futurs plans d'incitants à long terme (LTI) ou indépendamment de ceux-ci, selon ce qui sera jugé approprié à ce moment-là.

Plan de pension

IBA ne finance actuellement aucun plan de pension pour ses administrateurs délégués et autres membres du comité exécutif exerçant leurs fonctions dans le cadre d'une société de management.

Autres éléments

IBA ne fait actuellement pas bénéficier ses administrateurs délégués, exerçant leurs fonctions dans le cadre d'une société de management, d'autres éléments de rémunération.

Accords contractuels avec les Administrateurs Délégués et d'autres membres du Comité Exécutif

Les administrateurs délégués exercent leurs fonctions d'administration en vertu d'un mandat conféré par les actionnaires, sans qu'aucune convention spécifique ne soit conclue à ce titre ni que des dispositions particulières concernant la résiliation de leur mandat. Leurs fonctions exécutives sont exercées dans le cadre de contrats de gestion.

Le tableau ci-dessous résume, pour l'exercice 2025, les principales dispositions applicables à chaque administrateur délégué ainsi qu'aux membres (actuels et aux (anciens) du Comité exécutif en ce qui concerne la cessation des fonctions à l'initiative de la Société :

ADMINISTRATEURS-DÉLÉGUÉS ET COMITÉ EXÉCUTIF	DÉBUT DE CONTRAT	FIN DE CONTRAT	PÉRIODE DE PRÉAVIS APPLICABLE	ACCORD DE DÉPART
Lamaris Group SRL, représentée par Olivier Legrain	Mandat: 2012; Accord de gestion: 2011	Mandat: AG 2026; Accord de gestion: indéfini	Mandat: aucun Accord de gestion: 6 mois ou compensation équivalente	Mandat: aucun. L'accord comprend également une obligation de non-concurrence pour la période du contrat et les 12 mois suivants

March 2026

IBA | Ion Beam Applications SA

Chemin du Cyclotron, 3 | 1348 Louvain-la-Neuve | Belgium | RPM Brabant wallon

VAT : BE 0428.750.985 | T +32 10 47 58 11 | F +32 10 47 58 10

info@iba-group.com | iba-worldwide.com



Ion Beam Applications (IBA) SA
Limited liability company under Belgian law/Société anonyme de droit belge
Chemin du Cyclotron 3
B-1348 Ottignies-Louvain-la-Neuve
Central Enterprise Register 0428.750.985 - VAT number BE 0428.750.985
Register of Legal Entities (RLE) Walloon Brabant

Exoplanets Research SRL, représentée par Yves Jongen (Administrateur délégué jusqu'au mois d'août 2025)	Mandat: 2021; Accord de gestion 2023; accord C&M*: 2026	Mandat: AG 2027; Accord de gestion: 31 décembre 2025 Accord C&M : indéfini	Mandat: aucun Accord de gestion: terminé d'un commun accord Accord C&M : 12 mois ou une rémunération équivalente	Mandat: aucun. L'accord de gestion comprenait une obligation de non-concurrence pour la période du contrat L'accord C&M comprend également une obligation de non-concurrence pour la période du contrat et les 12 mois suivants
H de Romrée & Company SRL, représentée par Henri de Romrée	Mandat : 2025 Accord de gestion: 2023	Mandat: AG 2028; Accord de gestion: indéfini	Mandat: aucun Accord de gestion: 1 mois ou compensation équivalente	Mandat: aucun. L'accord comprend également une obligation de non-concurrence pour la période du contrat et les 12 mois suivants
Canel SRL, représentée par Catherine Vandendorre	Accord de gestion: 2025	Indéfini	1 mois ou compensation équivalente	L'accord comprend également une obligation de non-concurrence pour la période du contrat et les 12 mois suivants
Frinso SRL*, représentée par Soumya Chandramouli	Accord de gestion 2022	Indéfini, l'accord de gestion a pris fin le 31 janvier 2025	12 mois ou une rémunération équivalente Suite à la résiliation de l'accord, il a été décidé de verser l'indemnité de résiliation conformément à l'accord contractuel en vigueur	L'accord comprenait également une obligation de non-concurrence pour la période du contrat et les 12 mois suivants

* Comme indiqué précédemment, le contrat de gestion conclu avec Exoplanets Research SRL a pris fin à la clôture de l'exercice 2025 et est remplacé, à compter de 2026, par un contrat de *coaching et de mentorat, garantissant ainsi à la Société un accès continu à l'expertise technique d'Yves Jongen ainsi qu'au transfert de ses connaissances.