

BARCO

BEZOLDIGINGSBELEID VOOR DE RAAD VAN BESTUUR, DE CEO EN HET CORE LEADERSHIP TEAM

Voor te leggen ter goedkeuring aan de algemene vergadering van 28 april 2022

Van toepassing op Raad van Bestuur, CEO en Core Leadership Team (CLT)

Goedgekeurd op

Ingangsdatum

Geschiedenis van het document

	Herziening	Goedgekeurd Algemene Vergadering
Versie 1	Nieuw document	29 April 2021
Versie 2	<ol style="list-style-type: none">1) Invoering door de Raad van Bestuur, op voorstel van het Bezoldigings-en benoemingscomité, van een duidelijke remuneratiestrategie voor het Core Leadership Team en een nieuw bonusplan voor de kaderleden op N-1 en N-2 niveau2) Op basis van feedback van en gesprekken met aandeelhouders is de afwijkingsclausule van het beleid aangepast.	Ter goedkeuring voorgelegd op 28 april 2022

Inhoudstafel

Doel van het beleid	4
Algemene remuneratiefilosofie van Barco	4
Kader en reikwijdte	5
Governance	6
Bezoldiging van de Raad van Bestuur, de CEO en het Core Leadership Team	8
Contracten, opzegtermijnen, voorwaarden voor beëindiging en ontslagvergoedingen	15
Transparantie	16

1. Doel van het beleid

Het doel van Barco's bezoldigingsbeleid voor de Raad van Bestuur, de CEO en het Core Leadership Team (CLT) is het aantrekken, belonen en behouden van hoogopgeleide en gekwalificeerde senior managers die de onderneming nodig heeft om haar strategische en operationele doelstellingen te bereiken.

Het beleid streeft naar eenvoud en duidelijkheid in het ontwerp en de uitrol van de beloningsprogramma's. Het ontwerp is gebaseerd op Barco's algemene remuneratiefilosofie die hierna wordt uiteengezet. Aangezien de onderneming geen variabele bezoldiging toekent aan de leden van de Raad van Bestuur, kunnen sommige van deze principes in mindere mate, of helemaal niet, van toepassing zijn op de bezoldiging van de Raad van Bestuur.

2. Algemene remuneratiefilosofie van Barco

Barco's algemene remuneratiefilosofie stemt de focus van de onderneming en alle werknemers af op de belangen van haar interne en externe stakeholders. Vergoedingen en toekenningen zijn gekoppeld aan en afhankelijk van de verwezenlijking van de strategie van de onderneming op een verantwoorde en duurzame manier.

Marktcompetitieve verloning

Barco is op zoek naar talent in een uiterst competitieve wereldwijde technologiemarkt. De totale beoogde bezoldiging wordt regelmatig gebenchmarkt tegen relevante arbeidsmarkten. De beoogde vergoeding ligt doorgaans op of in de buurt van de mediaan van de gekozen marktbenchmark. Uitzonderingen op de mediaan kunnen worden gemaakt voor specifieke functies of in specifieke marktomstandigheden, bv. wanneer een concurrentievoordeel op nieuwe markten vereist is.

Interne billijkheid en rechtvaardigheid

Om de transparantie, het externe concurrentievermogen en de interne billijkheid van de algemene beloningsstrategie van de onderneming te vrijwaren, wordt de individuele bezoldiging gebaseerd op het gewicht van de functie. Barco gebruikt een gevalideerd globaal kader van een externe consultant (Hay) voor de objectieve weging en rangschikking van functies en rollen. Dit kader is een dynamische en voortdurende weerspiegeling van de organisatie.

Het bezoldigingsbeleid wordt eerlijk toegepast, ongeacht leeftijd, geslacht, ras, seksuele geaardheid, geloofsovertuiging, (on)geschiktheid of enig ander verschil.

Loon naar prestatie

Barco ondersteunt een cultuur van 'loon naar prestatie'. Bij het bepalen van individuele remuneratiepakketten beschouwt Barco duurzame prestaties als de derde component, naast de markt en de omvang van de functie.

De incentiveplannen op korte en lange termijn belonen (over)realisatie van prestaties ten opzichte van vooraf overeengekomen en objectieve doelstellingen op het niveau van de onderneming, operationele entiteit of functie en op individueel niveau.

Afstemming op de bedrijfsstrategie en de winstgevendheid

De vergoeding omvat variabele incentives op korte en lange termijn die gekoppeld zijn aan de realisatie van uitdagende prestatiedoelstellingen. De Raad van Bestuur koppelt deze doelstellingen aan essentiële kritische prestatie-indicatoren (KPI's), zowel financiële als niet-financiële (vb duurzaamheid) voor de realisatie van de bedrijfsstrategie, rekening houdend met de korte- en langetermijnbelangen van de onderneming.

Bouwen aan betrokkenheid van de medewerkers

Barco waardeert haar medewerkers, neemt hun welzijn ernstig en streeft ernaar om kansen te creëren voor loopbaangroei. Niet-financiële beloning is een integraal onderdeel van de totale beloningsstrategie:

- o door een stimulerende werkomgeving te bieden waar erkenning, innovatie en engagement worden aangemoedigd
- o door levenslang leren aan te moedigen via interne en externe opleidingsmogelijkheden
- o door intern talent te laten groeien en interne carrièremobiliteit aan te bieden
- o door een boeiende en eigentijdse werkomgeving te creëren

Door in deze zaken te investeren wil Barco alle medewerkers op alle niveaus erkennen, motiveren en engageren.

Naleving van wettelijke voorschriften en principes van goed zakelijk gedrag

Het ontwerp en de uitvoering van Barco's bezoldigingsbeleid voldoen aan de wettelijke eisen en zijn in overeenstemming met deugdelijke principes van corporate governance en verantwoord zakelijk gedrag. Remuneratiebeslissingen worden genomen in het kader van de Ethische Code van de onderneming.

Er wordt ook verwezen naar titel 3 van het Corporate Governance Charter van de onderneming, waar de belangrijkste principes worden uiteengezet van wat verder wordt behandeld in deel 5 van dit document.

3. Kader en reikwijdte

Naar aanleiding van de EU-richtlijn 2017/828 van 17 mei 2017, tot wijziging van de EU-richtlijn 2007/36/EG wat het bevorderen van de langetermijnbetrokkenheid van aandeelhouders betreft, is de Belgische wetgeving gewijzigd bij wet van 28 april 2020. Deze wet introduceert in artikel 31 een nieuw artikel 7:89/1 in het Belgische Wetboek van vennootschappen en verenigingen (BWVV), waarin de verplichtingen van beursgenoteerde ondernemingen in verband met hun bezoldigingsbeleid in detail worden uiteengezet.

Een dergelijk beleid, hoewel niet eerder samengevat in één document, werd in de loop der tijd door de onderneming ontwikkeld. Het maakt deel uit van de verschillende beleidslijnen van de onderneming die van toepassing zijn bij het bepalen en beheren van de bezoldiging van haar bestuursleden (niet-uitvoerende bestuurders) en van haar uitvoerend management (CEO en Core Leadership Team). Waar relevant wordt in de volgende paragrafen naar deze beleidslijnen verwezen.

Bij het bepalen van de bezoldiging heeft de onderneming zich, ook in het verleden, gehouden aan de regels zoals vastgelegd in principe 7 van de Belgische Corporate Governance Code (BCGC). Dit principe schrijft voor dat beursgenoteerde ondernemingen hun leden van de raad van bestuur en kaderleden op een billijke en verantwoorde wijze vergoeden. Zoals hierna verder uiteengezet in deel 5 heeft de onderneming afgeweken van artikels 7.6 en 7.9 van de BCGC 2020 inzake:

- o de toekenning van aandelen als onderdeel van de vergoeding (voor niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur)
- o het vereiste aandelenbezit (voor leden van het CLT).

De aldus bepaalde bezoldiging past volledig binnen het beloningsbeleid van Barco zoals van toepassing op alle kaderleden wereldwijd en is in overeenstemming met artikel 7.1 van de BCGC 2020.

Dit bezoldigingsbeleid is van toepassing op:

- o bestuurders, d.w.z. de niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur
- o personen belast met het dagelijks bestuur, d.w.z. de Chief Executive Officer(s) (CEO of co-CEO's, hierna naar verwezen met de term CEO)
- o andere leden van het hoger management, d.w.z. werknemers die sleutelfuncties vervullen in de onderneming en die bijgevolg deel uitmaken van het Core Leadership Team. Voor de meest actuele situatie van de functies die als Core Leadership Team-functie kwalificeren, verwijzen we naar de website van de onderneming.

De CEO is eveneens lid van de Raad van Bestuur en is daarmee de enige uitvoerende bestuurder.

4. Governance

Bepaling van het beleid

De Raad van Bestuur keurt het bezoldigingsbeleid goed en legt het ter goedkeuring voor aan de algemene vergadering van aandeelhouders.

Het Bezoldigings- en benoemingscomité adviseert de Raad van Bestuur over de bepaling, herziening en uitvoering van dit bezoldigingsbeleid. Het Bezoldigings- en benoemingscomité volgt de externe en interne ontwikkelingen actief op en adviseert, indien toepasselijk of gepast, de Raad van Bestuur over eventuele wijzigingen die moeten worden voorgelegd aan de algemene vergadering van aandeelhouders.

Na de stemming over het bezoldigingsbeleid op de algemene vergadering worden het beleid, alsook de datum en de resultaten van de stemming, openbaar gemaakt op de

website van de onderneming, waar ze beschikbaar blijven minstens zolang het bezoldigingsbeleid van toepassing is.

Wanneer een materiële wijziging wordt aangebracht in dit beleid en ten minste om de vier jaar, wordt dit bezoldigingsbeleid ter goedkeuring voorgelegd aan de algemene vergadering van aandeelhouders.

Indien de algemene vergadering het voorgestelde beleid of een materiële beleidswijziging van dit beleid niet goedkeurt, zal de onderneming haar bestuurders, de personen belast met het dagelijks bestuur en de andere leden van het hoger management blijven bezoldigen overeenkomstig haar bestaande praktijk en een herzien beleid ter goedkeuring voorleggen aan de eerstvolgende algemene vergadering.

Herziening van het beleid

Het Bezoldigings- en benoemingscomité en de Chief HR Officer evalueren het bestaande bezoldigingsbeleid minstens één keer per jaar om te verzekeren dat het in overeenstemming blijft met de bedrijfsstrategie van de onderneming en met alle wettelijke vereisten. Als het comité een wijziging aanbeveelt, legt het een voorstel tot wijziging voor aan de Raad van Bestuur. Als dit voorstel door de Raad van Bestuur wordt gesteund, wordt het ter stemming voorgelegd aan de algemene vergadering van aandeelhouders. In dat geval beschrijft het Bezoldigings- en benoemingscomité het voorstel en geeft het toelichting daarover aan de aandeelhouders.

Het Bezoldigings- en benoemingscomité legt ook uit hoe rekening is gehouden met de stemmen en standpunten van de aandeelhouders over het bezoldigingsbeleid en de bezoldigingsrapporten sinds de laatste stemming over het bezoldigingsbeleid op de algemene vergadering.

Indien er een goedgekeurd bezoldigingsbeleid bestaat en de algemene vergadering van aandeelhouders een voorstel voor een nieuw beleid niet goedkeurt, dan zal de onderneming haar bestuurders, de personen die belast zijn met het dagelijks bestuur en de andere leden van het hoger management bezoldigen overeenkomstig het bestaande goedgekeurde bezoldigingsbeleid en een herzien beleidsvoorstel ter goedkeuring voorleggen aan de volgende algemene vergadering van aandeelhouders.

Uitvoering van het beleid

De Chief HR Officer van de onderneming ziet toe op de implementatie en uitvoering van het bezoldigingsbeleid.

Het Bezoldigings- en benoemingscomité ziet erop toe en zorgt ervoor dat de bezoldiging van bestuurders, personen belast met het dagelijks bestuur en andere leden van het hoger management in overeenstemming is met dit beleid zoals goedgekeurd door de algemene vergadering.

Discretionaire bevoegdheid en afwijkingen

De Raad van Bestuur kan op voorstel van het Bezoldigings- en Benoemingscomité afwijken van dit bezoldigingsbeleid. Dit zal alleen in uitzonderlijke omstandigheden gebeuren wanneer een dergelijke afwijking noodzakelijk is om de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van de onderneming in haar geheel te dienen of om haar

levensvatbaarheid te waarborgen. Deze uitzonderlijke omstandigheden kunnen het gevolg zijn van een ongeziene evolutie van het concurrentielandschap, van een ingrijpende wijziging van de groepsperimeter ten gevolge van een fusie of een overdracht, van de verwerving of de creatie van een nieuwe belangrijke activiteit, van een wijziging van een boekhoudmethode of van elke belangrijke gebeurtenis op de markt, de economie en/of in de activiteitensector van de groep. Binnen dit kader kan de Raad van Bestuur de criteria en prestatievoorwaarden van de jaarlijkse en meerjarige variabele vergoedingen aanpassen, met dien verstande dat het algemene plafond van deze vergoedingen zal worden gewijzigd. Deze wijzigingen worden duidelijk gerechtvaardigd en worden ingevoerd met volledige vermelding in het bezoldigingsrapport.

De Raad van Bestuur kan ook, op voorstel van het Bezoldigings- en Benoemingscomité, discretionair beslissen om uitzonderlijke éénmalige cash bonussen aan te bieden (doorgaans met een terugvorderingsclausule in geval van vrijwillig vertrek binnen een bepaalde periode) of equity beloningen in een context van aanwerving of overname. Dit gebeurt niet automatisch en houdt rekening met verschillende factoren, zoals het verlies dat de betrokkene anders zou lijden bij het verlaten van een andere werkgever of andere negatieve cashfloweffecten. Er wordt ook rekening gehouden met retentie vooraleer onze jaarlijkse LTI plannen verworven worden.

Alle andere afwijkingen van dit bezoldigingsbeleid moeten steeds ter goedkeuring worden voorgelegd aan de algemene vergadering van aandeelhouders.

Elke afwijking wordt zorgvuldig overwogen. De Raad van Bestuur ziet erop toe dat dergelijke afwijking gebeurt in overeenstemming met de algemene bezoldigingsfilosofie van Barco en met de doelstellingen die in dit beleid zijn vastgelegd. De Raad van Bestuur waakt er ook over dat een dergelijke afwijking op een consequente manier wordt toegepast.

Bij een eventueel belangenconflict handelen de leden van het Bezoldigings- en benoemingscomité en de andere leden van de Raad van Bestuur in overeenstemming met de principes die zijn vastgelegd in titel 5 van het Corporate Governance Charter van de onderneming.

Elke afwijking zal volledig worden bekendgemaakt in het bezoldigingsrapport voor het jaar waarop de afwijking betrekking heeft.

5. Bezoldiging van de Raad van Bestuur, de CEO en het Core Leadership Team

Bezoldiging van de niet-uitvoerende bestuurders

De bezoldiging van de niet-uitvoerende bestuurders bestaat uitsluitend uit een jaarlijkse vaste component, vermeerderd met de vergoeding die wordt ontvangen voor elke bijgewoonde vergadering.

Gelet op de aanzienlijke tijd die hij/zij besteedt aan het permanente toezicht op de activiteiten van de Barco-groep, ontvangt de voorzitter van de Raad van Bestuur een

ander bezoldigingspakket dat uitsluitend bestaat uit een vaste component, die afzonderlijk wordt vastgelegd door het Bezoldigings- en benoemingscomité en wordt goedgekeurd door de Raad van Bestuur. De vaste vergoeding omvat tevens de vergoeding voor het lidmaatschap en, in voorkomend geval, het voorzitterschap van comités.

De bezoldiging van de uitvoerende bestuurder(s) wordt hierna besproken.

Vaste bezoldiging

De bezoldiging van de niet-uitvoerende bestuurders wordt periodiek gebenchmarkt.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de vaste vergoedingen en zitpenningen die van toepassing zijn voor de Raad van Bestuur van Barco sinds 1 januari 2019 (zoals goedgekeurd door de algemene vergadering van aandeelhouders op 24 april 2019).

Vaste vergoedingen

Voorzitter van Raad van Bestuur	€ 120.000
Lid van Raad van Bestuur	€ 30.000

Zitpenningen

Lid van Raad van Bestuur	€ 2.550
Voorzitter van Auditcomité	€ 5.125
Voorzitter Bezoldigings- en Benoemingscomité	€ 2.550
Lid van Audit- of Bezoldigingscomité	€ 2.550
Lid van Technologicomité	
Volledige dag	€ 2.550
Halve dag	€ 1.500

De Raad van Bestuur is gemachtigd om bezoldigingen toe te kennen aan bestuurders die belast zijn met speciale functies of taken, meestal van occasionele of punctuele aard. De Raad van Bestuur kan ook de gebruikelijke reiskosten vergoeden voor leden van de Raad die naar het buitenland moeten reizen om vergaderingen van de Raad of comités bij te wonen.

Variabele bezoldiging

Gezien de aard van hun verantwoordelijkheden, ontvangen de niet-uitvoerende bestuurders geen variabele bezoldiging op basis van de financiële resultaten van de onderneming, haar beurskoers of enig ander criterium dat verband houdt met haar prestaties, noch aandelenopties.

De Raad van Bestuur kan beslissen om de niet-uitvoerende bestuurders gedeeltelijk te vergoeden met aandelen van de onderneming onder nader te bepalen voorwaarden.

Pensioen

Niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur hebben geen recht op enige pensioenregeling.

Relatief aandeel van vaste en variabele bezoldiging

Als gevolg van het bovenstaande wordt de beloning van de niet-uitvoerende bestuurder uitsluitend bepaald door het aantal vergaderingen van de Raad van Bestuur en het aantal vergaderingen van de comités die daadwerkelijk zijn bijgewoond. In die zin kan de bezoldiging van een niet-uitvoerend bestuurder van jaar tot jaar verschillen, maar is de verdeling tussen vaste en variabele bezoldiging (zoals bedoeld in artikel 7:89/1 BWVV) van de niet-uitvoerende bestuurders als volgt:

- o Vaste bezoldiging: 100 %
- o Variabele bezoldiging: 0 %

Bezoldiging van de Chief Executive Officer

De CEO is belast met het dagelijks bestuur van de onderneming en is lid van de Raad van Bestuur en dus een uitvoerend bestuurder. Hij/zij ontvangt geen vaste bezoldiging en geen zitpenningen voor het bijwonen van vergaderingen van de Raad van Bestuur en de comités.

Het bezoldigingspakket moet competitief zijn en afgestemd op de verantwoordelijkheden van een CEO die aan het hoofd staat van een wereldwijd actieve industriële groep met verschillende businessplatformen. Het bezoldigingspakket wordt op regelmatige basis gebenchmarkt.

De Raad van Bestuur bepaalt de bezoldiging van de CEO op basis van een voorstel van het Bezoldigings- en benoemingscomité, en houdt rekening met eventuele wettelijke bepalingen.

Het bezoldigingspakket bestaat uit een vaste bezoldiging, een variabele bezoldiging, een aanvullend pensioen en aandelenopties.

Vaste bezoldiging

De vaste bezoldiging omvat een basisvergoeding en kan andere voordelen omvatten zoals een bedrijfswagen, een hospitalisatieverzekering en een invaliditeitsverzekering. Voordelen en vergoedingen worden op een kostenefficiënte basis verstrekt om uitvoerende managers aan te trekken, te behouden en ondersteuning te bieden bij pensioenplanning.

Indien de CEO vergoedingen ontvangt als bestuurslid van buitenlandse dochterondernemingen van de onderneming, zijn deze vergoedingen inbegrepen in de basisvergoeding.

Variabele bezoldiging

De CEO zal in aanmerking komen voor een jaarlijkse bonus in contanten die na de afsluiting van de jaarresultaten zal worden toegekend door de Raad van Bestuur op voorstel van het Bezoldigingscomité in functie van de gerealiseerde bedrijfsresultaten van voorafbepaalde meetbare en controleerbare financiële en niet-financiële prestatiecriteria.

Het on-target bonusbedrag is beperkt tot 100% van het jaarlijkse totale basissalaris en de maximale uitbetaling van de bonus is beperkt tot 150% van de on-target bonus.

Vanaf 2022 zullen de jaarlijkse KPI's en hun weging dezelfde zijn als die voor het Core Leadership Team en andere hoger kader, waarbij de specifieke doelstellingen betrekking zullen hebben op de Barco-groep en jaarlijks bij het begin van het kalenderjaar zullen worden vastgelegd op basis van het jaarlijkse Profit Plan zoals goedgekeurd door de Raad van Bestuur. In geval van een materiële impact op één van deze doelstellingen tijdens het jaar, veroorzaakt door een controlewijziging (bv. afstotingen, wijziging in % eigendom) of anderszins, zullen deze doelstellingen herberekend worden voor hetzelfde bedrag als de impact op de reële resultaten, onder voorbehoud van goedkeuring door het Bezoldigingscomité.

Verwezen wordt naar het gedeelte over de variabele bezoldiging voor het CLT op bladzijde 13 voor meer gedetailleerde informatie over de KPI's voor de jaarlijkse bonus.

Betaling van het gerealiseerde bonusbedrag vindt plaats in maart volgend op het einde van de bonusplanperiode. Overeenkomstig artikel 7:91 van het BWVV is een kwart van deze variabele bezoldiging gekoppeld aan prestatiedoelstellingen over een periode van 2 jaar, terwijl een ander kwart gekoppeld is aan prestatiedoelstellingen over een periode van 3 jaar, aangezien het on-target bedrag van de bonus hoger is dan 25% van de totale jaarlijkse beloning.

Bijgevolg is de betaling van de bonus gedeeltelijk onderworpen aan een uitstelperiode van drie jaar, d.w.z. dat de bonus voor prestatiejaar N als volgt zal worden betaald:

- o 50% te betalen in het bonusjaar (prestatiejaar) + 1
- o 25% te betalen in het bonusjaar (prestatiejaar) + 2
- o 25% te betalen in het bonusjaar (prestatiejaar) + 3

De prestatiecriteria voor de uitgestelde betalingen worden jaarlijks vastgesteld op hetzelfde moment als wanneer de KPI's voor het bonusjaar worden bepaald en zullen schriftelijk worden meegedeeld aan de CEO.

De variabele bezoldiging wordt in contanten uitbetaald.

Aangezien de prestatieperiodes gekoppeld zijn aan het boekjaar van de onderneming (afsluitend op 31 december van elk jaar), wordt de gerelateerde variabele bezoldiging vermeld in het jaarlijkse bezoldigingsrapport van de onderneming voor het jaar waarin ze verworven wordt, m.a.w. het prestatiejaar dat aan de uitkering voorafgaat.

De onderneming zal gebruikmaken van de wettelijke mogelijkheden tot terugbetaling indien fraude of andere vormen van wangedrag of onregelmatigheden in de resultaten van de onderneming worden ontdekt binnen een periode van 2 jaar na de uitkering van de bonus.

Pensioen

Een pensioenvoorziening, ter aanvulling van de voordelen voorzien in het toepasselijke socialezekerheidsstelsel van de overheid is van toepassing op de bezoldiging van de CEO. Dit voordeel wordt op een kostenefficiënte basis verstrekt om ondersteuning te bieden bij de pensioenplanning.

De pensioenvoorzieningen van de onderneming zijn toegezegde bijdragenregelingen.

Aandelenopties

De CEO neemt deel aan een langetermijn-incentiveplan (LTI-plan) dat gestructureerd is via aandelenopties op driejaarlijkse basis. Op basis van de toepasselijke regels van het plan worden de aandelenopties verworven op het einde van het vijfde jaar na het jaar waarin ze aan de CEO werden aangeboden. Ze hebben een looptijd van tien (10) jaar, waardoor het LTI-plan gekoppeld wordt aan de waardecreatie op langere termijn voor de aandeelhouders. Er zijn geen voorwaarden verbonden aan de uitoefening van de aandelenopties. Voor een CEO met een Belgisch contract zijn belastingen verschuldigd op het ogenblik van de toekenning.

Relatief aandeel van vaste en variabele bezoldiging in contanten

Het relatieve gewicht van de vaste en variabele on-target componenten van het basis en variabele bezoldigingspakket van de CEO is als volgt:

- o Vaste bezoldiging (basissalaris, exclusief voordelen en pensioen): 50%
- o On-target variabele bezoldiging (exclusief aandelenopties): 50%

Bezoldiging van de andere leden van het hoger management (Core Leadership Team)

De personen die samen met de CEO leiding geven aan de Barco-groep zijn werknemers in senior uitvoerende functies.

Het bezoldigingspakket moet competitief zijn en is afgestemd op de rol en verantwoordelijkheden van elk lid van het Core Leadership Team, als lid van een team dat aan het hoofd staat van een wereldwijd actieve industriële groep in de technologiemarkt met verschillende businessplatformen. Het niveau en de structuur worden bepaald per uitvoerende functie, rekening houdend met de rol en de verantwoordelijkheden van de functie en de ervaring en prestaties van het individu. Het bezoldigingspakket wordt op regelmatige basis gebenchmarkt.

De Raad van Bestuur, bijgestaan door het Bezoldigings- en benoemingscomité, beslist over de individuele bezoldiging van de leden van het Core Leadership Team, rekening houdend met de wettelijke bepalingen.

Barco's verloningsstrategie voor CLT-leden heeft de ambitie om voor de BU-leiders geleidelijk over te gaan naar een 50/50-verhouding basissalaris versus variabel salaris (contanten op korte termijn, contanten op lange termijn en aandelenopties) en voor de overige CLT-leden naar een 60/40-verhouding basissalaris versus variabel salaris (contanten op korte termijn, contanten op lange termijn en aandelenopties).

Vaste bezoldiging

De vaste bezoldiging omvat een basisvergoeding en andere voordelen. De belangrijkste andere voordelen zijn een bedrijfswagen of een autovergoeding, een hospitalisatie- of ziekteverzekering en een gegarandeerde-inkomensverzekering in geval van invaliditeit, naast occasionele lokale voordelen in overeenstemming met de lokale marktpraktijken.

Als een lid van het Core Leadership Team vergoedingen ontvangt voor de Raad van Bestuur van buitenlandse dochterondernemingen van de onderneming, zijn die vergoedingen inbegrepen in de basisvergoeding.

Variabele bezoldiging

De variabele bezoldiging bestaat uit een kortetermijn- en een langetermijn incentive component, uitgekeerd in contanten en in de vorm van aandelenopties.

De on-target bonuswaarde met betrekking tot het bonusplan is gelijk aan 75% van de variabele component en de on-target waarde met betrekking tot het SO plan is gelijk aan 25% van de variabele component.

Jaarlijkse bonus

Het individuele bonusplan voor de leden van het Core Leadership Team en N-2 kaderleden is een zogenaamd "metrisch" plan, met enkel vooraf gedefinieerde en controleerbare KPI's en geen subjectieve individuele KPI's.

Het bonusplan voorziet ook in uitgestelde betalingen, en zal dus na verloop van tijd het LTI cash plan vervangen, aangezien het een hybride plan is dat incentive op korte termijn en incentive op lange termijn combineert.

De voornaamste kenmerken van het jaarlijkse bonusplan zijn:

- er worden drie (3) KPI's bepaald, en aan elk daarvan wordt een vast gewicht toegekend. Voor CLT leden die een Business Unit leiden of Barco China zijn de KPI's gelinkt aan hun Business Unit en voor andere CLT leden zijn de KPI's gelinkt aan de Barco-groep.
- iedere KPI wordt apart gemeten
- er is een minimumdrempel en maximumplafond per KPI
- er is een zelfde uitbetalingsschema voor alle KPI's
- de maximale totale uitbetaling van de bonus is beperkt tot 35% van de on-target bonus in geval van negatieve EBITDA op het niveau van de Business Unit/Barco-groep

De specifieke KPI-doelstellingen zullen jaarlijks aan het begin van het kalenderjaar worden vastgesteld op basis van het jaarlijkse Profit Plan zoals goedgekeurd door de Raad van Bestuur. In geval van een materiële impact op één van deze doelstellingen tijdens het jaar, veroorzaakt door een controlewijziging (bv. afstotingen, wijziging in % eigendom) of anderszins, zullen deze doelstellingen herberekend worden voor hetzelfde bedrag als de impact op de reële resultaten, onder voorbehoud van goedkeuring door het Bezoldigingscomité.

bonus target clusters	Performance criteria measurable & auditable	relative weight	a) Minimum target performance and b) corresponding award payment level (*)	a) on-target performance and b) corresponding payment level (*)	a) Maximum target performance and b) corresponding payment level (*)
BU for BU leaders	financial or non-financial KPI 1	45%	a) 70% b) 0,225	a) 100% b) 0,45	a) 125% b) 0,675
Barco Group for non-BU leaders	financial or non-financial KPI 2	40%	a) 70% b) 0,20	a) 100% b) 0,40	a) 150% b) 0,60
	financial or non-financial KPI 3	15%	a) 70% b) 0,075	a) 100% b) 0,15	a) 125% b) 0,225
total Payment level individual bonus with lineair calculation in between milestones			0,5	1	1,5
total bonus : (individual OT bonu)s x (total payment level)					

(*) payout level expressed as a multiple of the "target" bonus

De KPI's en uitbetalingscurve worden met terugwerkende kracht bekendgemaakt in het jaarlijks bezoldigingsrapport.

Het on-target bonusbedrag is beperkt tot 100% van het jaarlijkse totale basissalaris en de maximale uitbetaling van de bonus is beperkt tot 150% van de on-target bonus.

De betaling van het gerealiseerde bonusbedrag vindt plaats in maart volgend op het einde van de bonusplanperiode. Als de bonusdoelwaarde van de deelnemer gelijk is aan of meer bedraagt dan 37,5% van het jaarlijkse basissalaris, dan is de uitbetaling van de bonus gedeeltelijk onderworpen aan een uitstelperiode van drie jaar, d.w.z. dat de bonus voor prestatiejaar N als volgt zal worden betaald:

- o 50% te betalen in het bonusjaar (prestatiejaar) + 1
- o 25% te betalen in het bonusjaar (prestatiejaar) + 2
- o 25% te betalen in het bonusjaar (prestatiejaar) + 3

Er zijn geen aanvullende KPI's of voorwaarden van toepassing op de betaling van de uitgestelde bonusbedragen, behalve het in dienst zijn bij de onderneming op het moment van de uitbetaling.

Langetermijn-incentiveplan (LTI)

Zoals hierboven aangegeven, voorziet het herziene jaarlijkse bonusplan voor deze categorie van werknemers ook in uitgestelde betalingen, en zal het dus, samen met het aandelenoptieplan, vanaf 2024 in de plaats komen van het langetermijn-incentiveplan.

De leden van het Core Leadership Team nemen momenteel deel aan het bestaande langetermijn-incentiveplan 2021-2023 dat een periode van drie jaar bestrijkt. De 'at target'-waarde van de toekenningen onder het plan bedraagt 45% van het individuele basissalaris (27% voor wie tewerkgesteld is in een entiteit van de Barco-groep gevestigd buiten België) over de periode van drie jaar.

De maximale uitkering binnen het LTI-plan in geval van overschrijding van de doelstelling bedraagt 150 % van de doelwaarde.

De langetermijn-incentive bonus in contanten is afhankelijk van het behalen door de Barco-groep van bepaalde vastgelegde prestatiedoelstellingen, zowel financiële als niet-financiële, en van het feit of het lid van het Core Leadership Team nog in dienst is van Barco op de datum dat de bonus verworven wordt. Aangezien duurzaamheid een integraal onderdeel is geworden van de strategie van de onderneming, zullen ESG-doelstellingen deel uitmaken van het proces voor het vaststellen van de niet-financiële LTI-doelstellingen. De KPI's en uitbetalingscurve worden met terugwerkende kracht bekendgemaakt in het jaarlijks bezoldigingsrapport.

Zowel de kortetermijn- als de langetermijnbonus worden uitbetaald in het kalenderjaar volgend op de respectievelijke prestatieperiode. Aangezien de prestatieperiodes gekoppeld zijn aan het boekjaar van de onderneming (afsluitend op 31 december van elk jaar), wordt de gerelateerde variabele bezoldiging vermeld in het jaarlijkse bezoldigingsrapport van de onderneming voor het jaar waarin ze verworven wordt, m.a.w. het prestatiejaar dat aan de uitkering voorafgaat.

De onderneming maakt gebruik van de wettelijke mogelijkheden tot terugbetaling in geval fraude of andere vormen van wangedrag of onregelmatigheden in de resultaten van de onderneming worden ontdekt binnen een periode van 2 jaar na de uitkering van de bonus.

Pensioen

De pensioenvoordelen, die een aanvulling vormen op de voordelen voorzien onder het toepasselijke socialezekerheidsstelsel van de overheid dat van toepassing is op de bezoldiging van het lid van het CLT, worden berekend in overeenstemming met de lokale plannen voor de andere werknemers. Leden van het CLT die onder een Belgische arbeidsovereenkomst werken, betalen een pensioenbijdrage die identiek is aan die van alle andere werknemers van de onderneming in België. De pensioenvoorzieningen van de onderneming zijn toegezegde bijdragenregelingen.

Aandelenopties

De leden van het Core Leadership Team nemen deel aan een langetermijn-incentiveplan (LTI-plan) dat gestructureerd is via aandelenopties. De SO-doelwaarde bij toekenning is gelijk aan 25% van het doel voor de variabele beloning van de deelnemer. Op basis van de toepasselijke regels van het plan worden de aandelenopties verworven op het einde van het derde jaar na het jaar waarin ze toegekend werden. Ze hebben een looptijd van tien (10) jaar, waardoor het LTI-plan gekoppeld wordt aan de waardecreatie op langere termijn voor de aandeelhouders. Er zijn geen voorwaarden verbonden aan de uitoefening van de aandelenopties. Voor kaderleden met een Belgisch contract, zijn belastingen verschuldigd op het ogenblik van de toekenning op basis van de onderliggende waarde van de opties.

Relatief aandeel van vaste en variabele bezoldiging

Barco's verloningsstrategie voor CLT-leden heeft de ambitie om voor de BU-leiders geleidelijk over te gaan naar een 50/50-verhouding basissalaris versus variabel salaris (contanten op korte termijn, contanten op lange termijn en aandelenopties) en voor de overige CLT-leden naar een 60/40-verhouding basissalaris versus variabel salaris (contanten op korte termijn, contanten op lange termijn en aandelenopties).

6. Contracten, opzegtermijnen, voorwaarden voor beëindiging en ontslagvergoedingen

De benoemingstermijn voor alle leden van de Raad van Bestuur (niet-uitvoerende bestuurders) is maximaal vier (4) jaar, tenzij bij hun benoeming anders wordt beslist. De bestuurders kunnen te allen tijde door de aandeelhouders worden ontslagen. Zij kunnen ook op elk ogenblik ontslag nemen, maar blijven in functie tot een geschikte vervanger is aangeduid.

De CEO werkt op basis van een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst die voorziet in een opzegtermijn van maximaal zes (6) maanden. Als de CEO ontslag neemt, zal hij een opzegtermijn van zes (6) maanden respecteren. Hij blijft in functie tot een geschikte vervanger effectief aan de slag is gegaan voor de Barco-groep.

De andere leden van het CLT werken onder een arbeidsovereenkomst, gesloten met de entiteit van de Barco-groep in het land waar zij wonen. Hun contracten worden geregeld door de lokale wettelijke bepalingen.

Als de tewerkstelling van een lid van het CLT wordt beëindigd, zijn de lokale regels en wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomst van toepassing, met inbegrip van die betreffende opzegtermijnen en ontslagvergoedingen.

De voorwaarden van eventuele beëindigingsovereenkomsten worden vastgesteld in overeenstemming met de wet (artikelen 7:91 en 7:92 BWVV) en de specifieke bepalingen in de arbeidsovereenkomst. Indien van toepassing, wordt een beëindigingsovereenkomst gesloten die aanleiding geeft tot een vergoeding van meer dan 12 maanden bezoldiging, onder voorbehoud van goedkeuring door de aandeelhouders.

7. Transparantie

Het Bezoldigings- en benoemingscomité legt elk jaar een formeel bezoldigingsrapport voor aan de Raad van Bestuur, als onderdeel van de Verklaring inzake deugdelijk bestuur in het jaarverslag.

Het bezoldigingsrapport bevat een samenvatting van de onderwerpen die tijdens de vergaderingen van het Bezoldigings- en benoemingscomité werden besproken, de betaalde bezoldigingen en andere voordelen die rechtstreeks of onrechtstreeks werden toegekend aan de leden van de Raad van Bestuur, de CEO en de leden van het Core Leadership Team.