

# Remuneratiebeleid 2022

Op 26 november 2021 heeft het benoemings- en remuneratiecomité een herzien remuneratiebeleid voorgesteld (het 'Beleid'), dat op 9 december 2021 werd goedgekeurd door de raad van toezicht. Het herziene Beleid zal worden voorgelegd aan de jaarvergadering van Umicore op 28 april 2022 en zal, indien het wordt goedgekeurd, van toepassing zijn vanaf 1 januari 2022. Dit herziene Beleid beschrijft de vergoedingsprincipes voor de leden van de raad van toezicht en de directieraad van Umicore in overeenstemming met het Belgisch Wetboek van vennootschappen en verenigingen en de Belgische Corporate Governance Code 2020.

Het benoemings- en remuneratiecomité bestaat uitsluitend uit leden van de raad van toezicht waarvan de meeste leden als onafhankelijke leden gelden. Dat helpt voorkomen dat er belangenconflicten ontstaan bij de opzet, wijzigingen en invoering van dit Beleid met betrekking tot de Chief Executive Officer ('CEO') en de andere leden van de directieraad – samen de '**Leden van de Directieraad**'. De Leden van de Directieraad nemen niet deel aan besprekingen van het benoemings- en remuneratiecomité over hun vergoeding. Alle beslissingen over de vergoeding van de leden van de raad van toezicht worden door de algemene vergadering van aandeelhouders aangenomen.

Het Beleid moet ervoor zorgen dat Umicore het juiste talent voor de raad van toezicht en de directieraad kan aantrekken, motiveren en behouden. Het is erop gericht een competitieve, eerlijke en verantwoordelijke vergoeding te bieden voor het behalen van de doelstellingen inzake duurzaamheid en strategie van Umicore op lange termijn. Voor de opstelling van dit Beleid heeft het benoemings- en remuneratiecomité rekening gehouden met marktreferenties met als doel een evenwichtige vergoeding te bieden, die specifiek is afgestemd op zijn marktsegmenten en schaal.

Het remuneratiebeleid werd herzien als onderdeel van de herziening van de algemene bedrijfsstrategie om doelstellingen en vergoedingen vast te stellen met een grotere nadruk op duurzame, winstgevende groei, waarbij financiële en duurzaamheidsprestaties worden gecombineerd in volledige afstemming op de "*Let's go for zero*"-strategie. De herziening beantwoordt ook aan de feedback van aandeelhouders en institutionele beleggers en draagt bij tot de inspanningen van Umicore om meer informatie te verstrekken.

# Herzien Remuneratiebeleid

## Belangrijkste wijzigingen

Ten opzichte van het vorige remuneratiebeleid van Umicore hebben de belangrijkste wijzigingen betrekking op de vergoeding van de Leden van de Directieraad en zijn als volgt:

- De variabele vergoedingsplannen op korte en lange termijn werden hertekend, waarbij naast herziene financiële doelstellingen, ook duurzaamheidsdoelstellingen werden toegevoegd in lijn met de “*Let’s go for zero*”-strategie van Umicore. Dat Umicore verreichende en haalbare doelstellingen in de variabele vergoeding inlast, bewijst dat het zich ertoe verbindt om betekenisvolle vooruitgang te boeken in haar “*Let’s go for zero*”-doelstellingen en om duurzame waardecreatie op lange termijn te bevorderen.
- Om de link tussen beloning en duurzame prestaties te versterken, werd het aantal onvoorwaardelijk toegekende aandelen verminderd, terwijl het aandeel van de variabele vergoeding werd verhoogd. Met ingang van het prestatiejaar 2022 wordt een Performance Share Unit (“PSU”)-plan ingevoerd, in plaats van het uitgestelde variabele cash plan dat tot prestatiejaar 2021 van kracht was.
- De termijn voor het opbouwen van het vereiste minimum bezit van aandelen is verlengd van drie jaar tot vijf jaar.
- Voor externe rekrutering is een sign-on fee ingevoerd, die geval per geval wordt toegepast en in geld en/of aandelen wordt uitbetaald (zie verder onder rubriek “**Sign-on fee**”).

# Vergoeding van de leden van de raad van toezicht

Bij de vergoeding voor leden van de raad van toezicht wordt rekening gehouden met hun verantwoordelijkheden en bestede tijd. Ze worden beloond voor hun diensten met een vergoeding in geld en via een vaste op aandelen gebaseerde vergoeding.

Alle leden van de raad van toezicht ontvangen een **jaarlijkse vaste vergoeding**. Leden van de comités ontvangen een aanvullende vaste vergoeding. De vaste vergoedingen kunnen variëren naargelang het specifieke mandaat en worden pro rato berekend bij een benoeming of beëindiging van een mandaat in de loop van het jaar.

Naast de vaste vergoedingen ontvangen de leden van de raad van toezicht een **aanwezigheidsvergoeding** voor elke bijgewoonde vergadering van de raad van toezicht en de comités. Een lid van de raad van toezicht dat buiten België woont, ontvangt een extra aanwezigheidsvergoeding voor elke vergadering die hij of zij persoonlijk heeft bijgewoond. Ook alle redelijke reis- en andere onkosten die zijn gemaakt bij het uitvoeren van verplichtingen als lid van de raad van toezicht/het comité worden terugbetaald.

Naast een vergoeding in geld ontvangen leden van de raad van toezicht een aantal **Umicore-aandelen**, afhankelijk van hun rol in de raad van toezicht. De aandelen die vanaf 2020 worden toegekend, moeten worden behouden tot minimaal één jaar nadat het lid de raad van toezicht verlaat en minimaal drie jaar na het moment van toekenning. Het aantal aandelen wordt pro rato berekend bij een benoeming of beëindiging van een mandaat in de loop van het jaar. Er gelden geen prestatiecriteria voor het toekennen van de aandelen.

De voorzitter van de raad van toezicht krijgt een bedrijfswagen ter beschikking.

De vergoeding van de leden van de raad van toezicht wordt tijdens de jaarvergadering door de aandeelhouders goedgekeurd.



# Vergoeding voor de CEO en de andere leden van de directieraad

De vergoeding van de Leden van de Directieraad bestaat uit een vaste jaarlijkse vergoeding, incentives op korte en lange termijn, en andere gebruikelijke voordelen.

## Vaste jaarlijkse vergoeding

De vaste jaarlijkse vergoeding voor de Leden van de Directieraad wordt jaarlijks bepaald door de raad van toezicht op aanbeveling van het benoemings- en remuneratiecomité. De raad van toezicht houdt bij die beslissing rekening met de omvang en de graad van verantwoordelijkheid, ervaring, de heersende marktomstandigheden en de individuele en bedrijfsprestaties.

## Incentives – korte termijn

Het jaarlijks variabel vergoedingsplan in geld werd met ingang van het prestatiejaar 2022 herzien om sterke duurzame prestaties en verwezenlijkingen op ondernemings- en individueel niveau over een periode van één jaar te belonen. Het vorige plan, dat voorzag in toekenningen tot en met het prestatiejaar 2021, was uitsluitend gebaseerd op individuele prestaties, terwijl het herziene variabele vergoedingsplan in geld voor 30% gewogen is op financiële doelstellingen van de Groep, voor 20% op “Let’s go for zero”-doelstellingen van de groep en voor 50% op individuele doelstellingen.

De **financiële doelstellingen** van de onderneming (gewicht 30%) zijn gebaseerd op financiële criteria om de kwaliteit van de resultaten (rendement op aangewend kapitaal van de groep of ROCE) en de groei van de onderneming (werkelijke aangepaste EBITDA versus gebudgetteerde/beoogde aangepaste EBITDA) te belonen. Het toekenningsniveau van deze component varieert tussen 0% en 150%, afhankelijk van de mate waarin deze doelstellingen worden bereikt. Meer details zullen worden opgenomen in het remuneratieverslag.

De **duurzaamheidsdoelstellingen** (gewicht 20%) worden bepaald in overeenstemming met de “Let’s go for zero”-strategie, met doelstellingen die jaarlijks door de raad van toezicht worden vastgesteld op basis van de aanbevelingen van het benoemings- en remuneratiecomité. Het toekenningsniveau van deze component varieert tussen 0% en 100%, afhankelijk van de mate waarin deze doelstellingen worden bereikt. De duurzaamheidsmaatstaven binnen de jaarlijkse variabele vergoeding hebben betrekking op diversiteit en gezondheid & veiligheid. Meer details zullen worden opgenomen in het remuneratieverslag.



Aan het begin van elk prestatiejaar worden de **individuele doelstellingen** (gewicht 50%) van de CEO besproken tijdens een vergadering van het benoemings- en remuneratiecomité, gevolgd door een bespreking en goedkeuring door de leden van de raad van toezicht. De jaarlijkse individuele doelstellingen van elk lid van de directieraad worden goedgekeurd door de raad van toezicht op voorstel van de CEO op basis van hun verantwoordelijkheidsgebieden. Die jaarlijkse individuele doelstellingen houden rekening met financiële prestaties, geboekte vooruitgang tegenover de doelstellingen voor de strategische en duurzame ontwikkeling van de onderneming en naleving van de bedrijfswaarden. De financiële criteria omvatten ROCE, recurrente EBIT en EBITDA, waarbij budget en jaarlijkse evolutie als referentie worden gebruikt. De doelstellingen voor strategische en duurzame ontwikkeling zijn gekoppeld aan economische prestaties, de waardeketen en de ESG-doelstellingen. Aan de verschillende categorieën wordt geen specifiek gewicht toegekend.

De jaarlijkse prestaties van de CEO worden door het benoemings- en remuneratiecomité geëvalueerd en de resultaten van die evaluatie worden door de voorzitter voorgelegd en met de leden van de raad van toezicht besproken. De jaarlijkse prestaties van elk ander lid van de directieraad worden eerst door de CEO geëvalueerd. De resultaten van die evaluaties en de voorstellen voor individuele variabele vergoedingen in geld worden door de CEO aan het benoemings- en remuneratiecomité voorgelegd, voordat ze door de leden van de raad van toezicht worden goedgekeurd. Het toekenningsniveau voor deze kwalitatieve evaluatiecomponent varieert tussen 0% en 120%.

De raad van toezicht zal, naar eigen inzicht en volgens aanbevelingen van het benoemings- en remuneratiecomité, prestatiedoelstellingen, hun

respectieve gewicht en het overeenkomstige uitbetalingsniveau vaststellen, in overeenstemming met de algemene bedrijfsstrategie.

De **totale gewogen uitbetaling**, die kan variëren tussen 0% en 125%, wordt toegepast op de variabele vergoedingsdoelstelling. Deze doelstelling wordt bepaald door de raad van toezicht, op voorstel van het benoemings- en remuneratiecomité. De uitbetaling wordt pro rata berekend in geval van een onvolledig prestatiejaar.

De raad van toezicht heeft de bevoegdheid om naar eigen inzicht, op voorstel van het benoemings- en remuneratiecomité, de totale berekende variabele vergoeding te verminderen, rekening houdend met specifieke omstandigheden (bv. ernstige incidenten op het vlak van klimaat, gezondheid of veiligheid, of inbreuken op de gedragscode van Umicore).

De Leden van de Directieraad hebben de mogelijkheid om hun variabele vergoeding in geld geheel of gedeeltelijk in de vorm van Umicore-aandelen te ontvangen.

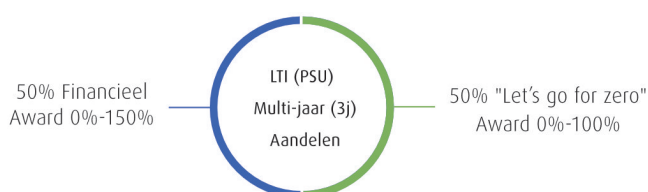
### **Incentives – lange termijn**

De incentives op lange termijn zijn bedoeld om een directe correlatie te verzekeren met de waardecreatie op lange termijn ten voordele van de aandeelhouders en de belanghebbenden. De incentives omvatten een PSU-plan, Umicore-aandelen en aandelenopties.



## PSU plan

Toekenningen onder het PSU-plan zijn van toepassing vanaf prestatiejaar 2022, in plaats van het uitgestelde variabele vergoedingsplan in geld dat van kracht was tot prestatiejaar 2021. Het PSU-plan belooft strategische verwezenlijkingen over een periode van drie jaar en stimuleert zo duurzame prestaties op lange termijn. Het PSU-plan zorgt voor afstemming op de beste marktpraktijken, zodat Umicore competitief blijft om key executives aan te trekken, te behouden en te motiveren. In het kader van dit plan worden PSU's voorwaardelijk toegekend aan de Leden van de Directieraad. De PSU's worden bevestigd na drie jaar vanaf de toekenningsdatum, afhankelijk van het behalen van vooraf vastgestelde prestatiedoelstellingen en op voorwaarde dat de betrokkene in mandaat blijft op de datum waarop ze onvoorwaardelijk worden. De doelstellingen worden door de raad van toezicht vastgesteld op voorstel van het benoemings- en remuneratiecomité en omvatten meetbare financiële en duurzaamheidsdoelstellingen.



De **financiële doelstellingen** (gewicht 50%) zijn gebaseerd op Total Shareholder Return (totaal aandeelhoudersrendement) ten opzichte van een vergelijkbare groep en op de gemiddelde ROCE, over een periode van drie jaar. De vergelijkbare groep bestaat uit de volgende 12 ondernemingen: Air Liquide, Albemarle, Aurubis, BASF, Boliden, Clariant, Croda, Johnson Matthey, LG Energy Solution, Linde, Samsung SDI, Solvay. De raad van toezicht zal de mogelijkheid hebben om de vergelijkbare groep en het niveau van

toekenning te herzien. Meer details zullen worden opgenomen in het remuneratieverslag.

De **duurzaamheidsdoelstellingen** (gewicht 50%) liggen in de lijn van de "Let's go for zero"-strategie van de groep en focussen op klimaat, gezondheid & veiligheid en diversiteit. Het toekenningsniveau van deze component varieert tussen 0% en 100%, afhankelijk van de mate waarin deze duurzaamheidsdoelstellingen worden bereikt. De respectievelijke gewichten en behaalde toekenningsniveaus per doelstelling zullen in detail worden vermeld in het remuneratieverslag.

De raad van toezicht zal, naar eigen goedgevoelen en volgens aanbevelingen van het benoemings- en remuneratiecomité, prestatiedoelstellingen, hun respectieve gewicht en het overeenkomstige toekenningsniveau vaststellen, in overeenstemming met de algemene bedrijfsstrategie.

Het aantal voorwaardelijk toe te kennen PSU's wordt bepaald door de waarde van de PSU-doelstelling te delen door de prijs van het Umicore-aandeel op Euronext Brussel, zoals bepaald door de raad van toezicht. Als dusdanig zal het aantal toegekende PSU's van jaar tot jaar schommelen. De waarde van de beoogde PSU-doelstelling wordt bepaald door de raad van toezicht, op voorstel van het benoemings- en remuneratiecomité. Nadat ze bevestigd worden, zullen de PSU's worden omgezet in Umicore-aandelen afhankelijk van het behalen van vooraf vastgestelde prestatiedoelstellingen en op voorwaarde dat de betrokkene in mandaat blijft op de datum waarop ze onvoorwaardelijk worden. Het aantal aandelen dat onvoorwaardelijk wordt, wordt berekend door het aantal toegekende PSU's te vermenigvuldigen met het totale toekenningsniveau, dat kan variëren tussen 0% en 125%, afgerond naar het volgende hele aandeel.

De raad van toezicht heeft de bevoegdheid om naar eigen inzicht, op voorstel van het benoemings- en remuneratiecomité, het totaal berekende resultaat te verminderen, rekening houdend met specifieke omstandigheden (bv. ernstige incidenten op het vlak van klimaat, gezondheid of veiligheid, of inbreuken op de gedragscode van Umicore).

Het in mandaat blijven op de datum waarop de PSU's onvoorwaardelijk worden, is een voorwaarde voor het bevestigen van de PSU's. Deze voorwaarde is niet van toepassing op Leden van de Directieraad die vóór 1 april 2021 benoemd zijn, noch in geval van pensionering, invaliditeit of overlijden van de deelnemer. In die gevallen zal de bevestiging pro rata worden berekend in het geval van een onvolledig prestatiejaar. De raad van toezicht kan, op voorstel van het benoemings- en remuneratiecomité, afwijken van de voorwaarde inzake in mandaat blijven voor het bevestigen van de PSU's en zal elke toegepaste afwijking bekendmaken.

### **Umicore-aandelen**

Aandelen worden jaarlijks naar eigen inzicht door de raad van toezicht aan de Leden van de Directieraad toegekend als erkenning voor verleende diensten in het voorgaande jaar. De toegekende aandelen zijn onderworpen aan een lock-up periode van drie jaar doch zonder vervalbepalingen.

### **Aandelenopties**

De Leden van de Directieraad ontvangen ook aandelenopties voor het lopende jaar als onderdeel van het jaarlijkse Umicore Incentive Stock Option Plan, onder voorbehoud van de jaarlijkse goedkeuring door de raad van toezicht. Elk jaar bepaalt de raad van toezicht, op aanbeveling van het benoemings- en remuneratiecomité, het aantal toe te kennen aandelenopties. Elke aanvaarde optie geeft de houder recht op het kopen van één bestaand aandeel van de

Vennootschap tegen betaling van de uitoefenprijs. Het Umicore Incentive Stock Option Plan voor de Leden van de Directieraad heeft een duur van zeven jaar, inclusief een wachttijd van drie jaar voor uitoefening. Aandelenopties die niet zijn uitgeoefend bij het verstrijken van de uitoefeningstermijnperiode vervallen automatisch en zonder vergoeding. In geval van ontslag om dringende redenen vervallen de niet-uitgeoefende opties.

Indien de Vennootschap een wijziging doorvoert aan de vennootschapstructuur die een impact heeft op het kapitaal en een nadelig effect op de uitoefenprijs van de aandelenopties en/of het aantal aandelen waarop de opties recht geven, kan de raad van toezicht naar eigen inzicht die prijs en/of het aantal aandelen waarop de houders van de aandelenopties recht hebben, aanpassen.

### **Pensioen en andere voordelen**

Leden van de Directieraad hebben recht op pensioen, een uitkering bij overlijden in actieve dienst en een arbeidsongeschiktheidsverzekering. Leden van de Directieraad die vóór 1 juli 2018 werden benoemd, zijn ingeschreven in een "te bereiken doel"-pensioenplan en een aanvullend plan met vaste bijdragen. Voor Leden van de Directieraad die vanaf 1 juli 2018 in dienst zijn gekomen, geldt een plan met vaste bijdragen.

Daarnaast hebben de Leden van de Directieraad recht op de gebruikelijke voordelen zoals een bedrijfswagen, een hospitalisatieverzekering en representatiekosten.



## Aanvullende voordelen

De raad van toezicht kan besluiten om Leden van de Directieraad waar gepast individueel aanvullende voordelen toe te kennen, zoals een mobiliteitsbonus of een woning bij grensoverschrijdende opdrachten, de betaling van een internationale school of de compensatie voor effectieve dubbele belasting op de Umicore-vergoeding. Dergelijke vergoedingen worden bekendgemaakt in het jaarlijkse remuneratieverslag.

## Sign-on fee

Een sign-on fee kan worden toegekend voor externe rekrutering ter compensatie van het verlies van niet-verworven variabele vergoeding en aandelen waarmee de persoon werd geconfronteerd toen hij/zij van onderneming veranderde. Over de toekenning van een sign-on fee wordt geval per geval beslist door de raad van toezicht, op voorstel van het benoemings- en remuneratiecomité. De betaling gebeurt in de vorm van aandelen met een lock-up periode van drie jaar, of in geld.

## Samenvatting van de vergoeding voor de Leden van de Directieraad

De onderstaande tabel geeft een overzicht van de vergoedingsstructuur voor de Leden van de Directieraad, met vermelding van het tijdschema.

| Vaste jaarlijkse vergoeding  | Jaarlijkse variabele vergoeding in geld  | Performance Share Units   | Aandelen  | Aandelen opties  | Voordelen  |
|--|--|---|---|--|--|
| Gebaseerd op de graad van verantwoordelijkheid de deskundigheid en ervaring, de heersende marktcondities, alsook de individuele en bedrijfsprestaties.<br>Jaarlijkse herziening gebaseerd op marktpraktijken BEL 20 en Europese vergelijkbare bedrijven. | Gebaseerd op het behalen van de jaarlijkse financiële en duurzaamheidsdoelstellingen van de groep en individuele doelstellingen. | Gebaseerd op het behalen van de financiële en duurzaamheidsdoelstellingen van de groep en individuele doelstellingen. | Erkenning voor diensten in het referentiejaar (afgelopen jaar); niet gelinkt aan individuele of bedrijfsprestaties; onderworpen aan een lock-up periode van 3 jaar. | Toekenning vooraf voor het referentiejaar; niet gelinkt aan individuele of bedrijfsprestaties; onderworpen aan een lock-up periode van 3 jaar. | Pensioen, uitkering bij overlijden in actieve dienst en arbeidsongeschiktheidsverzekering en andere gangbare marktvoordelen. |
| Referentiejaar (I)   | J+1  | J+3   | J+4   | J+3 to J+7   | Referentiejaar (I)-pensioenleeftijd  |

#### **MINIMUMDREMPEL BEZIT VAN AANDELEN**

Zoals beslist door de raad van toezicht van 6 februari 2020 is de CEO verplicht om binnen drie jaar na de benoemingsdatum minimaal 30.000 Umicore-aandelen op te bouwen en te bewaren tijdens het dienstverband. Die vereiste geldt ook voor de andere Leden van de Directieraad, met een minimum van 15.000 aandelen.

Het herziene beleid wijzigt de termijn voor het opbouwen van het aandelenbezit van drie jaar naar vijf jaar.

#### **MALUS- EN TERUGVORDERINGSVOORZIENINGEN**

Het benoemings- en remuneratiecomité heeft de bevoegdheid om op resultaten gebaseerde betalingen/toekenningen aan te passen (“malus”) of terug te vorderen (“claw back”) voor de laatste drie referentie jaren in geval van fraude of een verkeerde voorstelling van de resultaten die tot een ten onrechte uitbetaalde variabele vergoeding leiden, in zoverre dit door de wet kan worden opgelegd.

Deze clausule is van toepassing op overeenkomsten met de Leden van de Directieraad vanaf december 2019.

# Belangrijkste Kenmerken van de overeenkomsten met de leden van de raad van Toezicht en de Directieraad

## Algemene kenmerken

Alle leden van de raad van toezicht en de directieraad hebben het statuut van zelfstandige.

## Overeenkomsten met betrekking tot het mandaat van de leden van de raad van toezicht

De maximale duur van het mandaat van de leden van de raad van toezicht is 4 jaar. Het mandaat kan worden verlengd. Leden van de raad van toezicht hebben geen recht op een opzegtermijn of schadeloosstelling bij de beëindiging van hun mandaat.

## Overeenkomst met betrekking tot het mandaat van de CEO

De overeenkomst gesloten met Mathias Miedreich omvat het volgende:

- Elke partij kan de overeenkomst beëindigen met een opzegtermijn van 12 maanden of door betaling van een verbrekingsvergoeding gelijk aan 12 maanden van de vaste jaarlijkse vergoeding. De raad van toezicht beslist naar eigen inzicht of de variabele vergoeding deel uitmaakt van een eventuele vertrekvergoeding in geval van beëindiging van de overeenkomst door Umicore.
- Een concurrentiebeding is van toepassing gedurende een periode van 24 maanden na beëindiging van de overeenkomst. Indien Umicore de overeenkomst beëindigt (behalve in geval van beëindiging om dringende reden) en de toepassing van dit

concurrentiebeding oplegt, zal een vergoeding gelijk aan 50% van de vaste jaarlijkse vergoeding van toepassing zijn. Indien Mathias Miedreich de beëindigende partij is of indien de overeenkomst eindigt om een andere reden dan een beslissing tot beëindiging door Umicore, of indien de overeenkomst door Umicore wordt beëindigd wegens een ernstige inbreuk, is het concurrentiebeding van 24 maanden na beëindiging onmiddellijk van toepassing zonder vergoeding.

- Deelname aan het jaarlijks variabel vergoedingsplan in geld en het PSU-plan is van toepassing vanaf prestatiejaar 2022. Er is dus geen deelname aan de variabele vergoedingsplannen voor 2021.
- De betaling van een sign-on fee.
- De betaling van schoolgeld voor de basisschool en internationale middelbare school.

Meer details zijn te vinden in het remuneratieverslag.

### Overeenkomst met betrekking tot het mandaat van de andere leden van de directieraad

De overeenkomsten die werden gesloten met de andere leden van de directieraad omvatten het volgende:

- De overeenkomsten met de andere leden van de directieraad die vóór 1 juli 2018 benoemd zijn, omvatten een vergoeding gelijk aan 18 maanden van de vaste jaarlijkse vergoeding bij beëindiging van de overeenkomst. Voor de andere leden van de directieraad die na 1 juli 2018 benoemd zijn, geldt een vergoeding van 12 maanden van de vaste jaarlijkse vergoeding bij beëindiging van de overeenkomst. De raad van toezicht beslist naar eigen inzicht of de variabele vergoeding in geld deel uitmaakt van een eventuele vertrekvergoeding.
- Een concurrentiebeding is van toepassing gedurende een periode van 24 maanden na beëindiging van de overeenkomst. Indien Umicore de overeenkomst beëindigt (behalve in geval van beëindiging om dringende reden) en de toepassing van dit concurrentiebeding oplegt, zal een vergoeding gelijk aan 50% van de vaste jaarlijkse vergoeding van toepassing zijn. Indien het lid van de directieraad de beëindigende partij is of indien de overeenkomst eindigt om een andere reden dan een beslissing tot beëindiging door Umicore, of indien de overeenkomst door Umicore wordt beëindigd wegens een ernstige inbreuk, is het concurrentiebeding van 24 maanden na beëindiging onmiddellijk van toepassing zonder vergoeding.



## Afwijkingen ten opzichte van het Remuneratiebeleid

Onder uitzonderlijke omstandigheden kan de raad van toezicht beslissen om af te wijken van punten uit het Beleid, wanneer dat nodig wordt geacht om de belangen en de duurzaamheid van Umicore op lange termijn te dienen. Een dergelijke afwijking moet worden besproken door het benoemings- en remuneratiecomité, dat een onderbouwde aanbeveling aan de raad van toezicht doet. Elke afwijking van het Beleid wordt beschreven en uitgelegd in het jaarlijkse remuneratieverslag van Umicore.

# Goedkeuring en Publicatie

De raad van toezicht is, met de ondersteuning van het benoemings- en remuneratiecomité, verantwoordelijk voor naleving van dit Beleid en voor de uitvoering van een jaarlijkse evaluatie van dit Beleid.

Dit Beleid wordt minstens om de vier jaar en bij elke voorgestelde grote verandering in het Beleid voorgelegd op de jaarvergadering van de aandeelhouders.

Het Beleid is op 9 december 2021 door de raad van toezicht goedgekeurd en zal op 28 april 2022 worden voorgelegd aan de jaarvergadering van de aandeelhouders.

For inquiries and additional information  
please contact

**Umicore**  
Naamloze vennootschap – Société anonyme  
Broekstraat 31 Rue du Marais  
1000 Brussels  
Belgium  
BE92 2100 0538 0623  
RPR/RPM Brussels BE0401 574 852

Tel.: +32 (0)2 227 71 11  
Fax: +32 (0)2 227 79 00  
[www.umicore.com/contact](http://www.umicore.com/contact)

[www.umicore.com](http://www.umicore.com)

  
**umicore**  
*materials for a better life*