

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Le 6 février 2020, le comité de nomination et de rémunération a présenté la politique de rémunération (la « Politique ») au conseil de surveillance pour discussion et approbation. Cette Politique décrit les principes de rémunération des membres du conseil de surveillance et du conseil de direction d'Umicore et est conforme au Code belge des sociétés et des associations et au Code belge de gouvernance d'entreprise 2020.

Cette Politique est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020 et a été soumise à l'assemblée générale annuelle des actionnaires d'Umicore le 30 avril 2020.

Le comité de nomination et de rémunération est composé exclusivement de membres du conseil de surveillance, avec une majorité d'indépendants. Ces dispositions contribuent à prévenir l'apparition de conflits d'intérêts concernant la mise en place, les modifications et la mise en œuvre de cette Politique en ce qui concerne le Chief Executive Officer (« CEO ») et les autres membres du conseil de direction (ensemble, les « membres du conseil de direction »). Les membres du conseil de direction ne participent à aucune discussion du comité de nomination et de rémunération liée à leur rémunération. En ce qui concerne la rémunération des membres du conseil de surveillance, toutes les décisions sont adoptées par l'assemblée générale des actionnaires.

La Politique vise à garantir que la Société puisse attirer, motiver et conserver les bons talents pour le conseil de surveillance et le conseil de direction. Elle se concentre sur la mise en place d'une rémunération compétitive, équitable et responsable favorisant les intérêts à long terme de la Société et la réalisation de ses objectifs stratégiques et de durabilité.

La rémunération des membres du conseil de surveillance et des membres du conseil de direction est évaluée chaque année par le conseil de surveillance sur la base des recommandations du comité de nomination et de rémunération. Les composantes de la rémunération sont comparées aux sociétés faisant partie de l'indice BEL20 ainsi qu'à d'autres entreprises européennes de taille similaire opérant dans les secteurs de la chimie, des métaux et des matériaux.

Les principes généraux de la rémunération des membres du conseil de direction sont cohérents avec la philosophie globale de rémunération de la Société.

RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU CONSEIL DE SURVEILLANCE

La rémunération des membres du conseil de surveillance tient compte de leurs responsabilités et du temps qu'ils consacrent à leurs fonctions. Ils sont rémunérés pour leurs services par une compensation en espèces et par une compensation fixe liée aux actions.

Tous les membres du conseil de surveillance reçoivent un **émolument fixe annuel**. Les membres du comité d'audit reçoivent un émolument fixe supplémentaire. Les émoluments fixes peuvent varier en fonction du mandat spécifique et sont calculés au prorata en cas de nomination ou de fin de mandat en cours d'année.

Outre ces émoluments fixes, les membres du conseil de surveillance reçoivent des **jetons de présence** pour chaque participation aux réunions du conseil de surveillance et de ses comités. Un membre du conseil de surveillance résidant en dehors de la Belgique reçoit des jetons de présence supplémentaires pour chaque participation en personne aux réunions. Les dépenses raisonnables de voyage et autres, encourues dans le cadre de ses obligations, sont remboursées.

Outre la rémunération en espèces, les membres du conseil de surveillance reçoivent un nombre d'**actions Umicore** en fonction de leurs missions au sein du conseil de surveillance. Les actions octroyées à partir du 2020 doivent être conservées pendant au moins un an après que le membre a quitté le conseil de surveillance et au moins trois ans après la date de l'octroi. Le nombre d'actions est calculé au prorata en cas de nomination ou de fin de mandat au cours de l'année. L'octroi d'actions n'est pas lié à des critères de performance.

Une voiture de société est fournie au président du conseil de surveillance.

La rémunération des membres du conseil de surveillance est soumise à l'approbation des actionnaires lors de l'assemblée générale annuelle des actionnaires de la Société.

RÉMUNÉRATION DU CEO ET DES AUTRES MEMBRES DU CONSEIL DE DIRECTION

La rémunération des membres du conseil de direction comprend une rémunération de base, une rémunération en espèces à court terme et sur plusieurs années, des intéressements à long terme liés aux actions et d'autres avantages habituels.

Rémunération fixe

La rémunération fixe des membres du conseil de direction est déterminée chaque année par le conseil de surveillance sur la base des recommandations du comité de nomination et de rémunération. En prenant sa décision, le conseil de surveillance tient compte de la portée et du niveau de responsabilité, de l'expérience, des conditions du marché, ainsi que des performances personnelles et de la Société.

Rémunération variable en espèces

Le programme de rémunération variable met l'accent sur la performance et sur les résultats au niveau individuel et au niveau du Groupe. Ce programme vise à faire converger les intérêts des membres du conseil de direction avec les objectifs de création de valeur durable de la Société.

Le potentiel de rémunération annuelle variable en espèces des membres du conseil de direction atteint au moins 75 % de leur rémunération fixe et se compose comme suit :

- **Une part non différée de 50 % basée sur la performance individuelle :**
Au début de chaque année de performance, les objectifs individuels du CEO sont examinés lors d'une séance du comité de nomination et de rémunération, puis abordés et approuvés par les membres du conseil de surveillance. Les objectifs individuels annuels de chaque membre du conseil de direction sont fixés par le CEO sur base de leurs domaines de responsabilité. Les objectifs individuels annuels prennent en compte les performances financières, les progrès réalisés par rapport aux objectifs stratégiques et aux objectifs de développement durable de la Société, et le respect des valeurs de la Société. Les critères financiers comprennent le ROCE, l'EBIT récurrent et l'EBITDA, utilisant comme références le budget et l'évolution annuelle. Les objectifs d'ordre stratégique et en matière de durabilité sont liés aux éléments suivants : performance économique, chaîne de valeur et société, éco-efficacité et entreprise où il fait bon travailler. La performance annuelle du CEO est évaluée par le comité de nomination et de rémunération et les résultats de cette évaluation sont présentés par le président et abordés en séance du conseil de surveillance. La performance annuelle de chaque membre du conseil de direction est d'abord évaluée par le CEO. Les résultats des évaluations et les propositions de rémunération variable individuelle en espèces sont présentés par le CEO au comité de nomination et de rémunération avant d'être approuvés par les membres du conseil de surveillance.
- **Une part différée de 50 % basée sur la performance pluriannuelle de la Société,** pour rétribuer la qualité des résultats (critère du ROCE au niveau du Groupe) et pour inciter la poursuite de la croissance (critère de la croissance de l'EBIT récurrent au niveau du Groupe). Cette composante variable applique un report de trois ans avec un paiement après trois ans, sur la base de la moyenne sur trois ans du ROCE et de la croissance de l'EBIT récurrent. L'intéressement de la croissance de l'EBIT au niveau du Groupe ne s'applique que pour une moyenne composée de croissance de l'EBIT récurrent de 10 % au minimum.

La fourchette du ROCE est fixée entre un minimum de 7,5 % (= versement de 0 %) et un maximum de 17,5 % (= versement de 100 % de l'objectif). Lorsque le pourcentage du ROCE se situe entre le seuil minimum et l'objectif maximum, le montant à verser est calculé au prorata. Si le seuil de 10 % de moyenne de croissance de l'EBIT récurrent est atteint, le pourcentage de la moyenne composée de croissance de l'EBIT récurrent sera multiplié par deux et ajouté au pourcentage de paiement du ROCE.

Les membres du conseil de direction ont la possibilité de recevoir toute rémunération variable en espèces, en partie ou en totalité sous forme d'actions Umicore.

Rémunération liée aux actions

Afin de garantir un lien direct avec la création de valeur à long terme au profit des actionnaires et des autres parties prenantes, un programme d'intéressement à long terme composé d'actions et d'options sur actions Umicore a été mis en place.

Les actions Umicore sont attribuées chaque année aux membres du conseil de direction à la discrétion du conseil de surveillance, en reconnaissance des services rendus l'année précédente. Les actions sont bloquées pendant trois ans et ne sont pas soumises à quelque droit de déchéance.

Les membres du conseil de direction se voient également attribuer des **options sur actions** pour l'année en cours dans le cadre du plan annuel « Umicore Incentive Stock Option Plan », soumis chaque année à l'approbation du conseil de surveillance. Chaque option acceptée permet à son détenteur d'acquérir une action Umicore existante au prix d'exercice. Le plan « Umicore Incentive Stock Option Plan » pour les membres du conseil de direction est d'une durée de 7 ans, y compris une période d'attente de 3 ans avant exercice. Les options sur actions qui n'ont pas été exercées à l'expiration de la période d'exercice s'éteindront automatiquement et sans indemnisation. En cas de licenciement pour motif grave, les options non exercées deviennent nulles (voir section « Accord relatif au mandat du CEO » concernant le CEO).

Si la Société effectue un changement structurel susceptible d'avoir une incidence sur son capital et un effet négatif sur le prix d'exercice des options sur actions et/ou sur le nombre d'actions auquel les options donnent droit, le conseil de surveillance se réserve le droit d'ajuster ce prix et/ou le nombre d'actions auquel les détenteurs d'options sur actions ont droit.

Pension et autres avantages

Les membres du conseil de direction ont droit à des prestations de retraite, de décès en cours d'emploi et d'invalidité. Le CEO et les autres membres du conseil de direction nommés avant le 1^{er} juillet 2018 sont inscrits dans un plan à prestations définies et un plan à contributions définies complémentaire. Pour les membres du conseil de direction nommés à partir du 1^{er} juillet 2018, un plan à contributions définies s'applique.

En outre, les membres du conseil de direction ont droit aux avantages habituels tels qu'une voiture de société, une assurance maladie et une indemnité de représentation. Ils peuvent également s'inscrire au plan de mobilité belge d'Umicore, tel que le programme de location de vélos.

Autres avantages

Le conseil de surveillance peut décider d'accorder à chaque membre du conseil de direction des avantages en nature individuels supplémentaires lorsque cela est jugé approprié, comme par exemple une prime de mobilité ou un logement pour les missions transfrontalières. Ces rémunérations supplémentaires seront communiquées dans le rapport annuel de rémunération.

Résumé de la rémunération des membres du conseil de direction

Le tableau ci-dessous fournit un résumé de la structure de rémunération pour les membres du conseil de direction, et présente les délais de conversion en espèces.

Délai de conversion en espèces	Composante de rémunération	Membres du conseil de direction
Année de référence (a)	Rémunération fixe	Basée sur la portée et le niveau de responsabilité, l'expérience des membres du conseil de direction, les conditions du marché, ainsi que les performances personnelles et de l'entreprise. Révision annuelle sur la base des pratiques de marché du BEL20 et d'entreprises européennes comparables.
a+1	Variable non différée 50 %	Fixée sur la base des performances individuelles.
a+3	Variable différée 50 %	Basée sur les performances pluriannuelles du Groupe, en fonction du ROCE moyen du groupe sur 3 ans et du % de croissance moyenne composée de l'EBIT récurrent (a, a+1, a+2).
a+4	Actions	Octroi en reconnaissance de services rendus pendant l'année de référence (année précédente) - non lié à des critères de performance individuelle ou au niveau du groupe - soumis à une période de blocage de 3 ans.
de a+3 à a+7	Options sur actions	Octroi immédiat pour l'année de référence - non lié à des critères de performance individuelle ou au niveau du groupe - soumis à une période de blocage de 3 ans.
Année de référence (a) – âge de la retraite (pension)	Prestations	Prestations de retraite, de décès et d'invalidité, et autres prestations communes du marché.

NOMBRE MINIMAL D' ACTIONS

Conformément à la décision du conseil de surveillance du 6 février 2020, le CEO est tenu de constituer - dans les trois ans suivant la date de sa nomination - et de conserver un minimum de 30 000 actions Umicore pendant toute la durée de son mandat. Cette exigence s'applique également aux autres membres du conseil de direction, pour un minimum de 15 000 actions.

MALUS ET DROIT DE REPRISE

Le comité de nomination et de rémunération a le pouvoir discrétionnaire d'ajuster (malus) ou de reprendre (*claw back*) les paiements liés aux performances des trois dernières années de référence, en cas de fraude ou de déclarations fausses ou inexactes des résultats qui auraient entraîné le versement indu d'une rémunération variable, dans la mesure où la loi le permet.

Cette clause sera appliquée systématiquement aux contrats conclus avec les membres du conseil de direction à compter de décembre 2019.

CARACTÉRISTIQUES PRINCIPALES DES ACCORDS CONCLUS AVEC LES MEMBRES DU CONSEIL DE SURVEILLANCE ET DU CONSEIL DE DIRECTION

Caractéristiques générales

Tous les membres du conseil de surveillance et du conseil de direction ont le statut de travailleur indépendant.

Accords relatifs au mandat des membres du conseil de surveillance

La durée maximale du mandat des membres du conseil de surveillance est de quatre ans. Ce mandat peut être renouvelé. Les membres du conseil de surveillance n'ont droit à aucun délai de préavis ni à aucune indemnité de licenciement concernant la fin de leur mandat.

Accord relatif au mandat du CEO

Compte tenu de l'ancienneté de Marc Grynberg dans l'entreprise, la Société a décidé ce qui suit en 2008 :

- En cas de résiliation du contrat par la Société, une indemnité totale équivalente à 18 mois de son salaire fixe annuel sera versée.
- Une indemnité totale équivalente à trois ans du salaire fixe annuel sera versée au CEO en guise d'indemnité minimale s'il est mis un terme à son mandat dans un délai de 12 mois suivant une reprise de contrôle à la suite d'une offre d'achat (non cumulable avec la disposition précédente).
- Le conseil de surveillance est libre de juger si la rémunération variable en espèces est censée faire partie de l'indemnité finale.
- Les options sur actions sont acquises au moment de leur attribution, sous réserve d'une période d'attente de trois ans pour exercice.

Accord relatif au mandat des autres membres du conseil de direction

Les accords avec les autres membres du conseil de direction nommés avant le 1^{er} juillet 2018 comprennent une indemnité équivalente à 18 mois du salaire fixe annuel en cas de résiliation du contrat.

Pour les autres membres du conseil de direction nommés après le 1^{er} juillet 2018, une indemnité équivalente à 12 mois du salaire fixe annuel sera appliquée en cas de résiliation du contrat.

Le conseil de surveillance est libre de juger si la rémunération variable en espèces est censée faire partie de l'indemnité finale.

DÉROGATIONS À LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Le conseil de surveillance peut décider, à titre exceptionnel, de déroger à certains points de la Politique, si nécessaire, pour servir les intérêts et la viabilité à long terme de la Société. Toute dérogation de ce type doit être abordée en réunion du comité de nomination et de rémunération, qui fournira des recommandations motivées au conseil de surveillance. Toute dérogation à la Politique sera décrite et expliquée dans le rapport annuel de rémunération de la Société.

APPROBATION ET PUBLICATION

Le conseil de surveillance, avec le soutien du comité de nomination et de rémunération, est responsable du respect de cette Politique et de la révision annuelle de cette Politique.

Cette Politique est soumise à l'assemblée générale annuelle des actionnaires au moins tous les quatre ans et lors de toute proposition de modification matérielle de celle-ci.

La Politique a été approuvée par le conseil de surveillance le 6 février 2020 et a été soumise à l'assemblée générale annuelle des actionnaires le 30 avril 2020.