

REMUNERATIEBELEID

Op 6 februari 2020 legde het benoemings- en remuneratiecomité het remuneratiebeleid (het 'Beleid') ter bespreking en goedkeuring voor aan de raad van toezicht. Het 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 van 2020.

Het Beleid trad op 1 januari 2020 in werking en werd op 30 april 2020 tijdens de jaarlijkse algemene vergadering van aandeelhouders van Umicore voorgelegd.

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 het bedrijf 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 het bedrijf op lange termijn.

De vergoeding van de leden van de raad van toezicht en de directieraad wordt jaarlijks beoordeeld door de raad van toezicht op basis van aanbevelingen van het benoemings- en remuneratiecomité. De componenten van de vergoeding worden vergeleken met die van bedrijven die tot de BEL20-index behoren en met Europese bedrijven van een vergelijkbare omvang die actief zijn in de chemie-, metaal- en materiaalsectoren.

De algemene principes voor de vergoeding van leden van de directieraad volgen de algemene vergoedingsfilosofie van het bedrijf.

VERGOEDING VAN DE LEDEN VAN DE RAAD VAN TOEZICHT

Bij de vergoeding voor de 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 het auditcomité ontvangen een aanvullende vaste vergoeding. De vaste vergoedingen kunnen variëren naargelang het specifieke mandaat en worden pro rato aangepast bij een benoeming of beëindiging van een mandaat tijdens 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 worden vergoed.

Naast een vergoeding in geld ontvangen de 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 aangepast bij een benoeming of beëindiging van een mandaat tijdens 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 jaarlijkse algemene vergadering 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 basisvergoeding, een variabele vergoeding in geld op korte termijn en over meerdere jaren, op aandelen gebaseerde incentives op lange termijn en andere gebruikelijke voordelen.

Vaste vergoeding

De vaste 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, de ervaring, de heersende marktomstandigheden en de individuele en bedrijfsprestaties.

Variabele vergoeding in geld

De focus op prestaties en resultaten op bedrijfs- en individueel niveau wordt weerspiegeld in het variabel vergoedingsschema. Dat schema is bedoeld om de belangen van de leden van de directieraad in overeenstemming te brengen met de doelstellingen voor duurzame waardecreatie van het bedrijf.

De potentiële jaarlijkse variabele vergoeding in geld voor de leden van de directieraad vormt minimaal 75% van hun vaste vergoeding en bestaat uit het volgende:

- **Een niet-uitgesteld deel van 50% gebaseerd op individuele prestaties:**

Aan het begin van elk prestatiejaar worden de individuele doelstellingen 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 vastgelegd door de CEO op basis van hun verantwoordelijkheidsgebieden. Die jaarlijkse individuele doelstellingen houden rekening met financiële prestaties, de geboekte vooruitgang tegenover de doelstellingen voor de strategische en duurzame ontwikkeling van het bedrijf en naleving van de bedrijfswaarden. 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 maatschappij, eco-efficiëntie en een aantrekkelijke werkplek. 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.
- **Een uitgesteld deel van 50% op basis van de bedrijfsresultaten over meerdere jaren** heeft als doel de kwaliteit van de resultaten te belonen (met als criterium de ROCE van de Groep) en een stimulans tot groei te creëren (met als criterium de groei van de recurrente EBIT van de Groep). Bij de variabele component geldt een uitstel van 3 jaar met uitkering na 3 jaar, op basis van een gemiddelde ROCE van 3 jaar en groei van de recurrente EBIT. De stimulans voor groei van de EBIT voor de Groep is alleen van toepassing op een minimale groei van 10% van de samengestelde gemiddelde recurrente EBIT.

De ROCE-maatstaf ligt tussen een minimum van 7,5% (= uitkering van 0%) en een maximum van 17,5% (= uitkering van 100% van het doel). Als het bereikte ROCE-percentages zich tussen het minimum en maximum bevindt, wordt de uitkering evenredig aangepast. Als de drempelwaarde van 10% groei van de samengestelde gemiddelde recurrente EBIT wordt bereikt, wordt het groeipercentsage voor de samengestelde gemiddelde recurrente EBIT verdubbeld en opgeteld bij het ROCE-uitkeringspercentage.

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.

Op aandelen gebaseerde vergoeding

Om een directe correlatie te garanderen met waardecreatie op lange termijn ten voordele van de aandeelhouders en belanghebbenden werd een stimulansprogramma op lange termijn opgezet, dat bestaat uit Umicore-aandelen en aandelenopties.

Umicore-aandelen worden jaarlijks discretionair 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.

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. Elke geaccepteerde optie geeft de houder recht op het kopen van één bestaand aandeel van het bedrijf 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 uitoefeningstermijn vervallen automatisch en zonder vergoeding. Bij ontslag wegens dringende redenen vervallen de niet-uitgeoefende opties (zie het deel 'Overeenkomst met betrekking tot het mandaat van de CEO' voor de CEO).

Wanneer het bedrijf een verandering binnen het bedrijf doorvoert 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

De leden van de directieraad hebben recht op pensioen, een uitkering bij overlijden in actieve dienst en een arbeidsongeschiktheidsverzekering. De CEO en de andere 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 ziektekostenverzekering en representatiekosten. Daarnaast kunnen ze zich inschrijven voor het Belgische Umicore mobiliteitsprogramma, met onder meer een fietsleaseplan.

Aanvullende voordelen

De raad van toezicht kan besluiten om leden van de directieraad individueel aanvullende voordelen toe te kennen waar gepast, zoals een mobiliteitsbonus of een woning bij grensoverschrijdende werkzaamheden. Dergelijke vergoedingen worden bekendgemaakt in het jaarlijkse remuneratieverslag.

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, waaronder het tijdschema voor contante uitbetalingen.

Duurtijd voor cash omzetting	Remuneratiecomponent	Leden van de directieraad
Referentiejaar (j)	Vaste vergoeding	Gebaseerd op de omvang en de graad van verantwoordelijkheid, de ervaring van de leden van de directieraad, de heersende marktcondities, alsook de individuele en de bedrijfsprestaties. Jaarlijkse herziening gebaseerd op marktpraktijken BEL 20 en Europese vergelijkbare bedrijven.
j +1	Niet-uitgestelde variabele 50%	Gebaseerd op individuele prestaties.
j +3	Uitgestelde variabele 50%	Gebaseerd op meerjarenprestaties van het bedrijf, rekening houdend met een gemiddelde ROCE van de Groep op 3 jaar en het groeipercentage van de samengestelde gemiddelde recurrente EBIT (j, j + 1, j + 2)
j +4	Aandelen	Toekenning op basis van erkenning voor diensten in het referentiejaar (vorige jaar) – niet gelinkt aan de criteria individuele of bedrijfsprestaties – onderworpen aan een lock-up periode van 3 jaar.
j + 3 tot j + 7	Aandelenopties	Toekenning vooraf – niet gelinkt aan de criteria individuele of bedrijfsprestaties – onderworpen aan een lock-up periode van 3 jaar.
Referentiejaar (j) – pensioenleeftijd	Voordelen	Pensioen, uitkering bij overlijden in actieve dienst en arbeidsongeschiktheidsuitkering en andere gangbare marktvoordelen.

MINIMUMDREMPEL BEZIT VAN AANDELEN

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

MALUS- EN TERUGVORDERINGSVOORZIENINGEN

Het benoemings- en remuneratiecomité heeft de bevoegdheid om op resultaten gebaseerde betalingen aan te passen (malus) of terug te vorderen ('claw back') voor de laatste drie referentiejaar 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 wordt systematisch 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 de status 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

Rekening houdend met Marc Grynberg's anciënniteit binnen het bedrijf besloot het bedrijf in 2008 het volgende:

- Bij beëindiging van de overeenkomst door Umicore wordt hem een totale vertrekvergoeding van 18 maanden vaste vergoeding uitbetaald.
- De CEO zal als minimumschadevergoeding een totale vertrekvergoeding van drie jaar van zijn jaarlijks vaste vergoeding ontvangen indien hij binnen een periode van 12 maanden na een wijziging van bestuur als gevolg van een overnamebod uit zijn functie als CEO wordt ontheven (niet cumulatief met de vorige bepaling).
- De raad van toezicht beslist naar eigen inzicht of de variabele vergoeding in geld deel uitmaakt van een eventuele definitieve vertrekvergoeding.
- Aandelenopties worden verworven na toekenning en zijn onderhevig aan een wachtperiode van drie jaar voor uitoefening.

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

De overeenkomsten met de andere leden van de directieraad die vóór 1 juli 2018 benoemd zijn, omvatten een vergoeding gelijk aan 18 maanden basissalaris 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 basissalaris bij beëindiging van de overeenkomst.

De raad van toezicht beslist naar eigen inzicht of de variabele vergoeding in geld deel uitmaakt van een eventuele definitieve vertrekvergoeding.

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 duurzaamheid van het bedrijf op de 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 het bedrijf.

GOEDKEURING EN PUBLICATIE

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

Dit Beleid wordt minimaal om de vier jaar en bij elke voorgestelde grote verandering in het Beleid voorgelegd op de jaarlijkse algemene vergadering van aandeelhouders.

Het Beleid is op 6 februari 2020 door de raad van toezicht goedgekeurd en werd op 30 april 2020 bij de jaarlijkse algemene vergadering van aandeelhouders ingediend.