umicore

Umicore Remuneratie-beleid

2026

Umicore Remuneratie-beleid 2026

Introductie

Op 19 februari 2026 heeft de Raad van Toezicht het Remuneratiebeleid 2026 (het “Beleid“) goedgekeurd, na een grondige evaluatie door het Nominatie en Remuneratiecomité (“NRC“) van het in 2022 vastgestelde beleid. Het herziene Beleid werd goedgekeurd tijdens de jaarlijkse aandeelhoudersvergadering van Umicore op 30 april 2026. Het treedt met terugwerkende kracht in werking vanaf 1 januari 2026. Het Beleid is bedoeld om vier jaar van kracht te blijven, tenzij het NRC eerder de goedkeuring van de aandeelhouders vraagt voor wezenlijke wijzigingen.

Het beleid beschrijft de vergoedingsprincipes voor de leden van de Raad van Toezicht van Umicore, de CEO (“CEO”) en de andere leden van het Executive Leadership Team (“ELT”) – samen “ELT-leden”. Het sluit aan bij de Belgische Corporate Governance Code 2020 en het Belgisch Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen. Het beleid heeft tot doel ervoor te zorgen dat Umicore het juiste talent voor zijn Raad van Toezicht en ELT kan aantrekken, motiveren en behouden. Het doel is een vergoeding aan te bieden die competitief, eerlijk en verantwoord is, en die zowel de prestaties op korte als op lange termijn stimuleert, evenals duurzame waardecreatie.

Het herziene beleid weerspiegelt de herziene strategische koers van Umicore en houdt rekening met de feedback die is verzameld tijdens een uitgebreid raadplegingsproces met aandeelhouders, institutionele beleggers en externe adviseurs. In vergelijking met het vorige beloningsbeleid van Umicore hebben de wijzigingen betrekking op de beloning van de leden van het ELT (zie Herzien Remuneratiebeleid – Belangrijkste wijzigingen).

Governance

Verantwoordelijkheden van de Raad van Toezicht en het NRC

De Raad van Toezicht, ondersteund door het NRC, ziet erop toe dat het Beleid passend is en in lijn ligt met de algemene strategie van Umicore, en dat het voldoet aan de Belgische Corporate Governance Code 2020 en het Belgische Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen. Het Beleid wordt minstens om de vier jaar - en telkens wanneer een materiële wijziging wordt voorgesteld - ter goedkeuring voorgelegd aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

De rollen en verantwoordelijkheden van het NRC zijn vastgelegd in het Corporate Governance Charter van Umicore. Het NRC bestaat uitsluitend uit leden van de Raad van Toezicht en een meerderheid van zijn leden kwalificeert als onafhankelijk. Dit helpt belangenconflicten te voorkomen met betrekking tot de opzet, aanpassing en uitvoering van dit Beleid voor het ELT. Het NRC vergadert minstens tweemaal per jaar.

De ELT-leden nemen geen deel aan NRC-besprekingen die betrekking hebben op hun prestaties of remuneratie. Wat de remuneratie van de leden van de Raad van Toezicht betreft, worden alle beslissingen genomen door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

Marktbenchmarking

Het NRC benchmarkt regelmatig de remuneratie van de Raad van Toezicht en het ELT ten opzichte van vergelijkbare ondernemingen. Het volgt verloningsniveaus en markttrends op om te verzekeren dat de remuneratieprogramma's en -niveaus competitief blijven en de algemene strategie van de Vennootschap ondersteunen. Het Comité streeft ernaar een relevante peer groep samen te stellen met een passende mix van Belgische en Europese ondernemingen. De ondernemingen uit de tabel hiernaast maken momenteel deel uit van de peer groep die voor benchmarking wordt gebruikt; deze peer groep kan door het NRC worden herzien in het kader van toekomstige benchmarking-oefeningen.

BEL20	
EU Peer Group	
Akzo Nobel NV	Evonik Industries AG
Arkema SA	Johnson Matthey PLC
Aurubis AG	Lanxess AG
BASF SE	Lonza Group AG
Clariant AG	Symrise AG
Covestro AG	Thyssenkrupp AG
Croda International PLC	Wacker Chemie AG

Herzien Remuneratiebeleid

Belangrijkste wijzigingen

Het herziene Beleid van Umicore is ontworpen om een prestatiecultuur te versterken, de strategische en marktalignering te verbeteren en de strategie van Umicore volledig te ondersteunen.

Versterking van een prestatiecultuur

Het Beleid bevordert een prestatiecultuur. De aangepaste aanpak introduceert een modifier-gebaseerd kortetermijnincentivemodel ("STI"), gericht op teamprestaties, waarbij individuele prestaties worden verankerd in de globale bedrijfsresultaten.

De loonmix wordt herzien met een grotere focus op variabele verloning en de maximale beloningsniveaus onder zowel het STI- als het langetermijnincentiveplan ("LTI") worden verhoogd om uitzonderlijke bijdragen te stimuleren en te erkennen. Ter bescherming tegen onderprestaties kan de Raad van Toezicht, op aanbeveling van het NRC, STI- en indien nodig LTI-uitkeringen, verminderen of annuleren wanneer de resultaten onder een aanvaardbaar niveau blijven.

Daarnaast wordt het vroegere plan van gratis aandelen vanaf prestatiejaar 2026 stopgezet en wordt de waarde ervan geïntegreerd in de variabele verloning. Dit versterkt verder de link tussen verloning en prestaties en vereenvoudigt de remuneratiestructuur van het ELT.

Strategische afstemming

Het Beleid weerspiegelt de strategische prioriteiten van Umicore door een sterkere nadruk te leggen op financiële prestaties, met behoud van gerichte ESG-impact. Bijgevolg stijgt het gewicht van financiële prestaties van 30% naar 80% in het STI en van 50% naar 70% in het LTI.

De groeps-KPI's werden vereenvoudigd om versnippering van prioriteiten te vermijden en de focus te leggen op minder, maar impactvolle maatstaven. Deze herziening zorgt ervoor dat de remuneratie zowel kortetermijndoelstellingen als langetermijnambities ondersteunt, volledig in lijn met de evoluerende strategie van Umicore.

Marktafstemming

De peer groep voor Total Shareholder Return (voor de relatieve TSR-prestatie-KPI) werd herzien om zinvolle vergelijkingen met relevante sectorgenoten te waarborgen.

De looptijd van toekomstige Umicore-aandelenoptieplannen wordt verlengd van zeven naar negen jaar, wat een langere termijn incentivehorizon biedt.

Daarnaast voorziet het Beleid in de uitbetaling van STI in aandelen wanneer de Raad van Toezicht dit beslist, om te voldoen aan de verhoogde minimumaandelenvereiste. Het Beleid introduceert ook bijkomende afwijkingen op de LTI-vestingvoorwaarden en actualiseert de niet-concurrentiebedingen voor de CEO en nieuwe aanwervingen in lijn met de marktpraktijk.

Remuneratie van de Raad van Toezicht

De remuneratie van de leden van de Raad van Toezicht houdt rekening met hun verantwoordelijkheden en tijdsbesteding en is afgestemd op gangbare marktpraktijken.

Ze worden voor hun diensten beloond met een salaris en een beloning in de vorm van aandelen.

Ze ontvangen een jaarlijkse vaste vergoeding, aangevuld met vaste vergoedingen voor comitémandaten en aanwezigheidsvergoedingen per vergadering. Daarnaast ontvangen zij Umicore-aandelen zonder prestatiecriteria. Redelijke kosten in verband met de uitoefening van hun mandaat worden vergoed.

Alle leden van de Raad van Toezicht ontvangen een **jaarlijkse vaste vergoeding**, waarbij aan leden die zetelen in comités een aanvullende vaste vergoeding wordt toegekend. Deze vergoedingen kunnen variëren naargelang het specifieke mandaat. Naast de vaste vergoedingen ontvangen de leden van de Raad van Toezicht een **representievergoeding** voor elke vergadering van de Raad van Toezicht en comités die zij bijwonen. Leden van de Raad van Toezicht die buiten België wonen, ontvangen een aanvullende representievergoeding voor fysieke vergaderingen die niet worden gecombineerd met andere vergaderingen van de Raad van Toezicht en/of comités. De aanvullende vaste vergoeding en de representievergoeding zijn niet van toepassing op de voorzitter van de Raad van Toezicht; dit beleid biedt echter de mogelijkheid om deze aanpak in de toekomst te herzien indien dit passend wordt geacht.

Alle redelijke reis- en andere kosten die worden gemaakt bij de uitoefening van hun taken als lid van de Raad van Toezicht of een comité, worden vergoed.

Naast hun financiële vergoeding ontvangen alle leden van de Raad van Toezicht **aandelen van Umicore**; het aantal aandelen varieert naargelang hun rol. Er gelden geen prestatiecriteria voor de toekenning van de aandelen.

Aan de voorzitter van de Raad van Toezicht kan een bedrijfswagen ter beschikking worden gesteld.

De vergoeding van de leden van de Raad van Toezicht wordt pro rata berekend in geval van benoeming of beëindiging van het mandaat gedurende het jaar.

Remuneratie van de CEO en de andere ELT-leden

De remuneratie van de ELT-leden bestaat uit een jaarlijkse vaste vergoeding, kortetermijn- en langetermijnincentives en andere gebruikelijke voordelen.

Jaarlijkse vaste vergoeding

De jaarlijkse vaste vergoeding van de ELT-leden wordt jaarlijks vastgesteld door de Raad van Toezicht op aanbeveling van het NRC. Bij haar besluitvorming houdt de Raad van Toezicht rekening met de omvang en het niveau van de verantwoordelijkheid, de ervaring en de heersende marktomstandigheden.

Kortetermijnincentives (STI)

De jaarlijkse variabele verloning is gebaseerd op een eenjarige prestatieperiode en koppelt collectieve resultaten aan individuele bijdragen via een modifier-model.

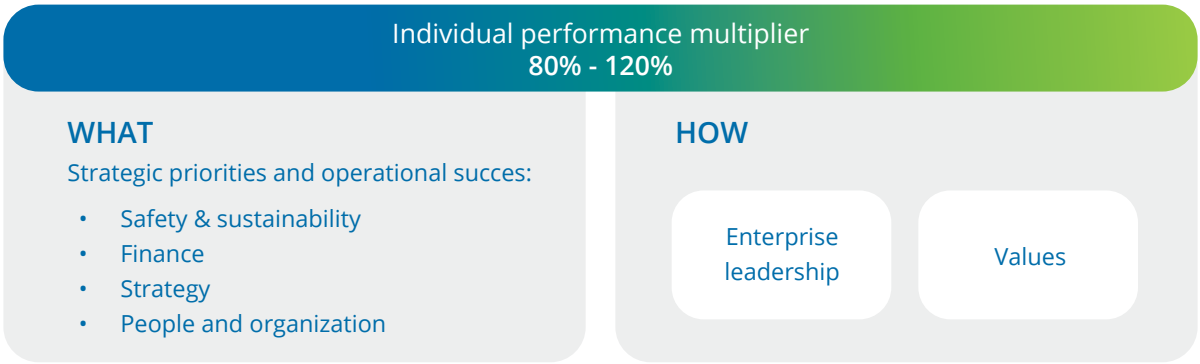
Aangezien collectief succes van fundamenteel belang is voor de beloning van het ELT, staat de bedrijfsprestatie – gedreven door de ambities van de Groep – centraal voor de kortetermijnincentives. De prestaties worden beoordeeld aan de hand van een evenwichtige reeks financiële en niet-financiële doelstellingen, die respectievelijk voor 80% en 20% worden gewogen. Deze aanpak weerspiegelt het streven van Umicore naar zowel prestaties op korte als op lange termijn, alsook naar duurzame waarde creatie.

De Raad van Toezicht stelt jaarlijks, op basis van aanbevelingen van het NRC, de doelstellingen en de bijbehorende wegingsfactoren vast. De STI-KPI's voor het boekjaar 2026 worden in de volgende tabel weergegeven.

2026 STI Company objectives	Weight
Adjusted EBITDA margin (%)	40%
Free Cash Flow	40%
ESG objectives	20%

De prestatiedoelstellingen worden zo afgestemd dat ze ambitieus maar haalbaar zijn. Het drempelniveau geeft de minimale prestatie weer die vereist is voor een uitkering, terwijl de maximale STI-uitkering 150% is, wat een weerspiegeling is van uitzonderlijke prestaties. Meer details over de prestatiedoelstellingen, het drempelniveau en het maximum zullen worden opgenomen in het jaarlijkse remuneratieverslag.

Hoewel voor de kortetermijnincentives de nadruk ligt op collectief succes, kan de mate waarin individuen bijdragen aan de doelstellingen van het bedrijf variëren. Het prestatieniveau van het bedrijf wordt daarom gecorrigeerd met een individuele prestatiemultiplicator die varieert van 80% tot 120%. Deze correctiefactor is gebaseerd op de mate waarin vastgestelde strategische en operationele doelstellingen zijn behaald, en weerspiegelt de specifieke verantwoordelijkheden en het gedrag van de leden van het ELT.



De individuele prestaties van de CEO worden beoordeeld door het NRC; de resultaten van deze beoordeling worden door de voorzitter gepresenteerd en besproken met de leden van de Raad van Toezicht. De individuele bijdrage van elk ELT-lid wordt beoordeeld door de CEO, goedgekeurd door het NRC en vervolgens goedgekeurd door de leden van de Raad van Toezicht.

De STI-uitkering wordt berekend door beide vermenigvuldigingsfactoren toe te passen op de STI-doelstelling en kan variëren van 0% tot 150%. De STI-doelstelling is vastgesteld op 85% van de vaste jaarvergoeding voor de CEO en op 65% voor de overige leden van het ELT. Bij een onvolledig prestatiejaar wordt de uitkering naar rato berekend.

De Raad van Toezicht kan, op aanbeveling van het NRC, de uitkering van de STI verlagen of intrekken indien de bedrijfsresultaten onder een aanvaardbaar niveau dalen. In dat geval wordt dit vermeld in het jaarlijkse remuneratieverslag.

De leden van het ELT hebben de mogelijkheid om hun STI geheel of gedeeltelijk in de vorm van Umicore-aandelen te ontvangen. Om naleving van het vereiste minimale aandelenbezit te waarborgen, kan de Raad van Toezicht, naar eigen goeddunken, op elk moment tijdens de opbouwperiode van vijf jaar, de STI-toekenning van een ELT-lid in Umicore-aandelen verplichten.

Langetermijnincentives (LTI)

De langetermijnincentives zijn bedoeld om een direct verband te verzekeren met waarde creatie op de lange termijn. Deze beloningen omvatten een PSU-plan en aandelenopties.

PSU plan

Het PSU-plan is een op aandelen gebaseerde beloning in de vorm van Performance Share Units (PSU's), waarmee strategische prestaties over een prestatieperiode van drie jaar worden beloond. Dit LTI-plan stemt de beloning van het ELT af op de langetermijnbelangen van de stakeholders.

70% van het PSU-plan wordt beoordeeld op basis van financiële doelstellingen. Deze beoordeling omvat zowel een efficiënte kapitaalallocatie, gemeten aan de hand van het rendement op geïnvesteerd kapitaal (Return on Capital Employed - ROCE), als solide resultaten voor de aandeelhouders, bepaald door het relatieve totale aandeelhoudersrendement (Total Shareholders Return - TSR). De TSR-referentiegroep werd aangepast om een relevante en solide benchmark te bieden die de breedte van de activiteiten van Umicore weerspiegelt. Deze bestaat uit Albemarle, Arkema, Aurubis, BASF, Boliden, Clariant, Croda, EcoProBM, Evonik Industries, 5N Plus, Johnson Matthey en Syensqo. De Raad van Toezicht kan, op aanbeveling van het NRC, deze referentiegroep in de loop van de tijd herzien. In dat geval wordt dit vermeld in het jaarlijkse remuneratieverslag. De resterende 30% van het PSU-plan is gebaseerd op kwantificeerbare ESG-doelstellingen.

Elk jaar stelt de Raad van Toezicht, op basis van aanbevelingen van het NRC, de specifieke doelstellingen en de bijbehorende wegingen vast. De LTI-doelstellingen voor het boekjaar 2026 worden in de tabel hiernaast weergegeven. Meer details over de prestatiedoelstellingen, drempelwaarden en maxima zullen worden opgenomen in het jaarlijkse remuneratieverslag.

2026 LTI Company objectives	Weight
ROCE (average 2026-2027-2028)	35%
Total Shareholder Return (TSR)	35%
ESG objectives	30%

Het aantal voorwaardelijk toegekende PSU's wordt berekend door de beoogde toekenningswaarde van de PSU's te delen door de aandelenkoers van Umicore op Euronext Brussel, zoals vastgesteld door de Raad van Toezicht. Daardoor varieert het aantal toegekende PSU's van jaar tot jaar. De beoogde toekenningswaarde van de PSU's komt overeen met 100% van de vaste jaarlijkse vergoeding voor de CEO en 70% voor de overige leden van het ELT.

Op moment van toekenning van de PSU's worden deze omgezet in aandelen van Umicore, afhankelijk van de mate waarin de prestatiedoelstellingen zijn behaald en op voorwaarde dat de houder van de PSU's op de datum van vesting nog in dienst is. Het aantal aandelen dat toegekend wordt, wordt berekend door het aantal toegekende PSU's te vermenigvuldigen met het totale toekenningspercentage, dat kan variëren tussen 0% en 150%, afgerond naar boven op het dichtstbijzijnde hele aandeel. De Raad van Toezicht kan, op basis van aanbevelingen van het NRC, het LTI-resultaat verlagen of annuleren indien de bedrijfsprestaties onder een aanvaardbaar niveau dalen. In dat geval wordt dit vermeld in het jaarlijkse remuneratieverslag.

Voor toekenning van de PSU's, is het vereist dat de betrokkene op de datum van toekenning in dienst is. Deze voorwaarde is niet van toepassing in geval van (vervroegde) pensionering, arbeidsongeschiktheid, overlijden, een wijziging in zeggenschap, verkoop van een bedrijfsonderdeel of andere gerechtvaardigde omstandigheden die door de Raad van Toezicht passend worden geacht. De toekenning wordt versneld in geval van overlijden, waarbij het prestatieniveau naar goeddunken van de Raad van Toezicht wordt vastgesteld. Ook in andere omstandigheden kan de onvoorwaardelijke toekenning naar goeddunken van de Raad van Toezicht worden versneld.

In geval van een onvolledig prestatiejaar wordt de toekenning pro rata berekend.

Aandelenopties

De leden van het ELT krijgen aandelenopties toegekend in het kader van het jaarlijkse Umicore Incentive Stock Option Plan, onder voorbehoud van de jaarlijkse goedkeuring door de Raad van Toezicht. De Raad van Toezicht bepaalt, op aanbeveling van het NRC, het aantal toe te kennen aandelenopties. Elke aanvaarde optie geeft de houder het recht om één bestaand aandeel van de Vennootschap te verwerven tegen betaling van de uitoefenprijs. Het Umicore Incentive Stock Option Plan voor de leden van het ELT heeft een looptijd van 9 jaar, inclusief een wachtperiode van 3 jaar vóór uitoefening. Aandelenopties die bij het verstrijken van de uitoefenperiode niet zijn uitgeoefend, vervallen automatisch zonder vergoeding. In geval van ontslag om zwaarwegende redenen worden de niet-uitgeoefende opties ongeldig.

Indien de Vennootschap een vennootschapswijziging doorvoert die een impact heeft op haar kapitaal en een negatief effect heeft op de uitoefenprijs van de aandelenopties en/of het aantal aandelen waarop de opties recht geven, kan de Raad van Toezicht, naar eigen goeddunken, deze prijs en/of het aantal aandelen waarop de houders van aandelenopties recht hebben, aanpassen. Bovendien kan de Raad van Toezicht, indien zich uitzonderlijke omstandigheden voordoen, naar eigen goeddunken de kenmerken van de opties of de regels van het plan aanpassen om de belangen van de betrokken deelnemers te waarborgen, voor zover dit krachtens de toepasselijke wetgeving is toegestaan. In elk geval zal de Raad van Toezicht dit alleen doen op aanbeveling van het NRC en zal dit worden vermeld in het jaarlijkse remuneratieverslag.

Pensioen en andere voordelen

De leden van het ELT hebben recht op een pensioen (bijdrageregeling), een uitkering bij overlijden tijdens het dienstverband en een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Daarnaast hebben zij recht op voordelen zoals een bedrijfsauto, een ziektekostenverzekering en een representatievergoeding.

Aanvullende voordelen

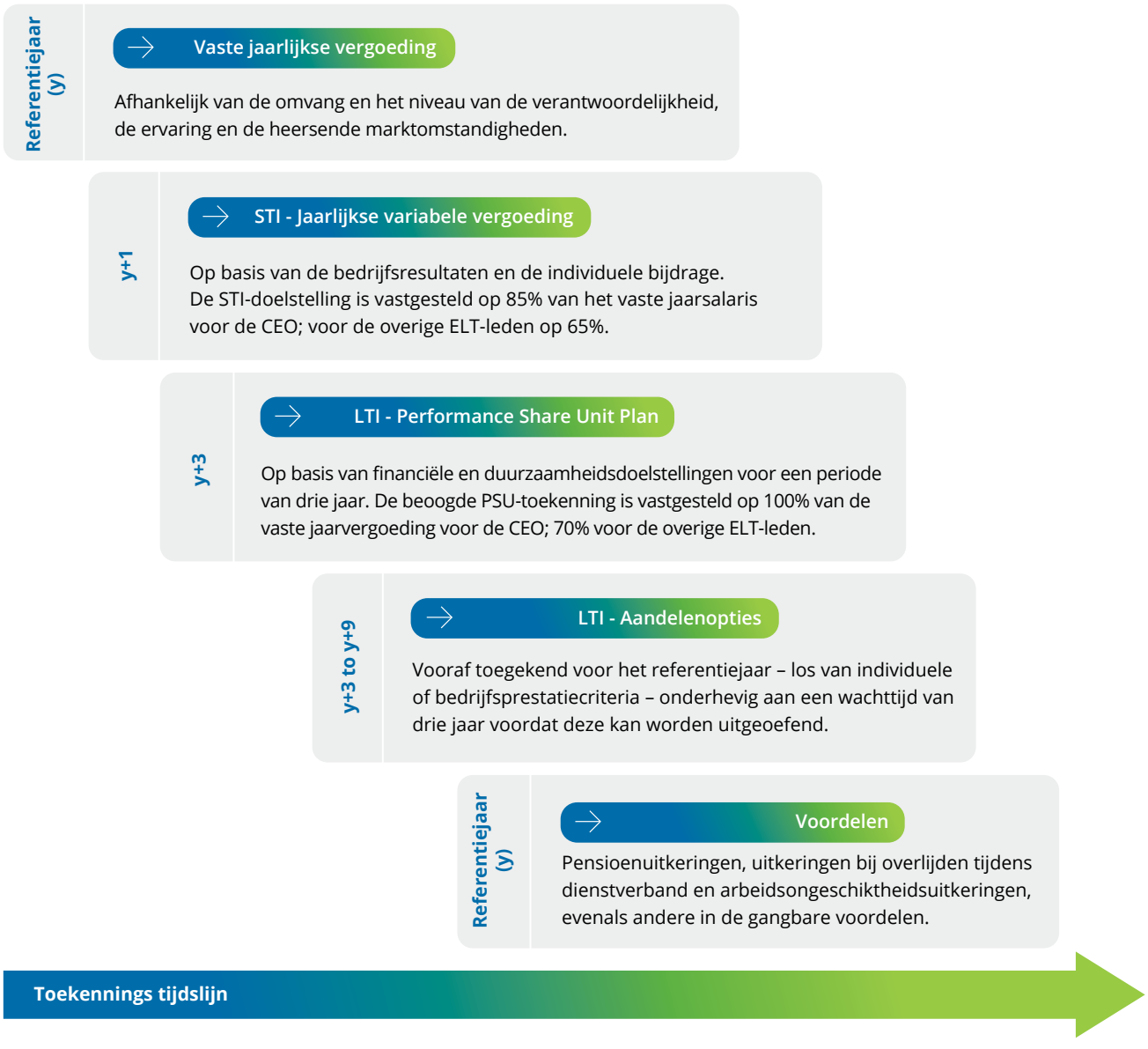
De Raad van Toezicht kan besluiten om aan leden van het ELT individuele aanvullende secundaire voordelen toe te kennen wanneer dit passend wordt geacht, zoals een mobiliteitsvergoeding en huisvesting bij opdrachten in het buitenland, vergoeding van internationale schoolkosten, compensatie voor effectieve dubbele belasting op de vergoeding van Umicore of een buitenlandse onkostenvergoeding in overeenstemming met de Belgische belastingwetgeving. Dergelijke aanvullende voordelen worden vermeld in het jaarlijkse remuneratieverslag.

Toetredingsvergoeding

Bij externe aanwerving kan een toetredingsvergoeding worden toegekend ter compensatie van het verlies, van (i) variabele beloning die nog niet gevest is en (ii) aandelenopties, waarmee de betrokkene bij een overstap naar een ander bedrijf wordt geconfronteerd. De toekenning van een toetredingsvergoeding wordt geval per geval door de Raad van Toezicht beslist, op voorstel van het NRC. De uitbetaling vindt plaats in de vorm van aandelen met een lock-up-periode van drie jaar, of in contanten.

Samenvatting van de beloning van de leden van het ELT

De onderstaande tabel geeft een overzicht van de beloningsstructuur voor de leden van het ELT, inclusief het tijdschema voor de onvoorwaardelijke toekenning.



Minimaal vereiste aandelenbezit

De CEO moet binnen vijf jaar na zijn benoeming een aandelenpakket van ten minste 50.000 Umicore-aandelen opbouwen en deze gedurende zijn ambtstermijn aanhouden. Dezelfde vereiste geldt voor de andere ELT-leden, voor wie het minimum is vastgesteld op 30.000 aandelen.

Malus- en clawback-bepalingen

De Raad van Toezicht kan, voor zover wettelijk toegestaan, prestatiegerelateerde vergoedingen of toekenningen met betrekking tot het lopende prestatiejaar en de voorgaande drie referentiejaren verlagen (malus) of terugvorderen (clawback) indien er sprake is geweest van een onjuiste weergave van de resultaten die heeft geleid tot de onterechte uitbetaling van variabele beloningen, of indien een lid van het ELT de Gedragscode van Umicore schendt.

Belangrijkste kenmerken van de overeenkomsten met de leden van de Raad van Toezicht en het ELT

Algemene kenmerken

Alle leden van de Raad van Toezicht en het ELT 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 bedraagt 4 jaar, maar in de praktijk worden leden van de Raad van Toezicht doorgaans benoemd voor 3 jaar. Dit mandaat kan worden verlengd. Leden van de Raad van Toezicht hebben geen recht op een opzegtermijn of een ontslagvergoeding in verband met de beëindiging van hun mandaat.

Overeenkomsten in verband met het ELT-mandaat

De overeenkomsten voor ELT-leden voorzien in een opzegtermijn van 12 maanden of, als alternatief, in de betaling van een ontslagvergoeding ter hoogte van de vaste jaarvergoeding. Het staat de Raad van Toezicht vrij om te bepalen of de variabele beloning deel uitmaakt van een eventuele eindvergoeding.

De Raad van Toezicht heeft het concurrentiebeding voor de CEO herzien. Het herziene beding is met ingang van januari 2026 van kracht en voorziet in een concurrentiebeding van 12 maanden na beëindiging van het dienstverband, zonder dat hieraan enige vergoeding is verbonden. De herziene clausule zal ook van toepassing zijn op andere leden van het ELT wier mandaat ingaat vanaf januari 2026, tenzij de Raad van Toezicht, op aanbeveling van het NRC, besluit om naar behoren gemotiveerde redenen van dat principe af te wijken. In dat geval zal dit worden vermeld in het jaarlijkse remuneratieverslag.

Voor andere ELT-leden wier mandaat vóór januari 2026 is ingegaan, geldt een concurrentiebeding voor een periode van 24 maanden na beëindiging van de overeenkomst. Indien de Vennootschap de overeenkomst beëindigt en de toepassing van het concurrentiebeding oplegt, is een vergoeding verschuldigd ter hoogte van 50% van de vaste jaarvergoeding. Indien het ELT-lid de beëindigende partij is of indien de overeenkomst om een andere reden dan een besluit tot beëindiging door de Vennootschap wordt beëindigd, of indien de overeenkomst door de Vennootschap wordt beëindigd wegens ernstige schending, is het concurrentiebeding van 24 maanden na beëindiging onmiddellijk van toepassing zonder vergoeding.

Afwijkingen van het remuneratiebeleid

In uitzonderlijke omstandigheden kan de Raad van Toezicht besluiten om tijdelijk af te wijken van onderdelen van het Beleid, met inbegrip van wezenlijke afwijkingen, indien dit noodzakelijk is om de langetermijnbelangen en de duurzaamheid van de onderneming te dienen. Een dergelijke afwijking moet worden besproken door het NRC, die een onderbouwd advies aan de Raad van Toezicht zal uitbrengen. Elke afwijking van het beleid wordt beschreven en toegelicht in het jaarlijkse remuneratieverslag van de onderneming.

Voor vragen en meer informatie
kunt u contact opnemen met:

Umicore sa nv
Naamloze vennootschap - Societe anonyme
Broekstraat 31, Rue du Marais
B-1000 Brussels, Belgium
BE92 2100 0538 0623
RPR/RPM Brussels BE0401 574 852

Tel.: +32 2 227 71 11
Fax.: +32 2 227 79 00
www.umicore.com/contact