

VERSLAG DEUGDELIJK BESTUUR

Verslag deugdelijk bestuur



G1 CONTEXT DEUGDELIJK BESTUUR

Umicore heeft de Belgische Corporate Governance Code 2009 aangenomen als haar referentiecode.

De Engelstalige, Nederlandstalige en Franstalige versie van deze Code kunnen geraadpleegd worden op de [website van de Commissie Corporate Governance](#).

Het Corporate Governance Charter geeft een gedetailleerde beschrijving van de bestuursstructuur van de Vennootschap en de beleidslijnen en procedures van de Umicore groep. Het Charter is beschikbaar op de website van Umicore of kan op verzoek verkregen worden bij het Group Communications departement van Umicore.

Umicore heeft haar beleidsverklaring, waarden en organisatorische basisfilosofie uiteengezet in een document met de titel "[The Umicore Way](#)". Dit document licht toe hoe Umicore haar relaties met haar klanten, aandeelhouders, werknemers en de samenleving ziet. Het wordt verder aangevuld door gedetailleerde interne codes en beleidslijnen, waarvan de Gedragscode (zie G9) de belangrijkste is.

Wat de organisatiefilosofie betreft, opteert Umicore voor een decentralisatie en een ruime autonomie voor alle business units. De business units zijn op hun beurt dan weer verantwoordelijk voor hun eigen bijdrage tot de waardencreatie voor de groep en voor het vasthouden aan de strategische oriëntaties, de beleidslijnen, de normen en de duurzaamheidsbenadering van de groep.

In deze context heerst bij Umicore de overtuiging dat een goede corporate governance structuur een noodzakelijke voorwaarde is voor haar succes op lange termijn. Dit veronderstelt een doelmatig besluitvormingsproces dat steunt op een duidelijke toewijzing van verantwoordelijkheden. Hierdoor wordt een optimaal evenwicht betracht tussen een cultuur van ondernemerschap op het niveau van de business units enerzijds en doeltreffende sturing- en toezichtprocessen anderzijds. Het Corporate Governance Charter gaat dieper in op de verantwoordelijkheden van de aandeelhouders, de Raad van Bestuur, de Gedelegeerd Bestuurder en het Directiecomité, alsook de specifieke rol van het Auditcomité en het Benoemings- en Remuneratiecomité. Dit overzicht bevat informatie over onderwerpen van deugdelijk bestuur die hoofdzakelijk betrekking hebben op het boekjaar 2016.

G2 VENNOOTSCHAPSSTRUCTUUR

De Raad van Bestuur is het hoogste beslissingsorgaan van Umicore, behalve voor die materies die op grond van het Wetboek van vennootschappen of de statuten van Umicore voorbehouden zijn aan de algemene vergadering van aandeelhouders. De Raad van Bestuur wordt bijgestaan door een Auditcomité en een Benoemings- en Remuneratiecomité. Het dagelijks bestuur van Umicore is toevertrouwd aan de Gedelegeerd Bestuurder, die tevens voorzitter is van het Directiecomité. Het Directiecomité is verantwoordelijk voor de uitwerking van de algemene strategie van Umicore en de voorlegging ervan aan de Raad van Bestuur voor bespreking en goedkeuring. Het is eveneens verantwoordelijk voor de implementatie van die strategie en voor het verzekeren van een effectief toezicht op de business units en corporate functies. Het Directiecomité staat ook in voor het screenen van de verschillende risico's en opportuniteiten waarmee Umicore op korte, middellange en lange termijn geconfronteerd kan worden (zie hoofdstuk Risicobeheer) en zorgt voor de aanwezigheid van systemen om die te beheren. Het Directiecomité is collegiaal verantwoordelijk voor het bepalen en toepassen van de strategie voor duurzame ontwikkeling van Umicore.

Umicore is georganiseerd in business groups die op hun beurt bestaan uit business units met gemeenschappelijke kenmerken inzake producten, technologieën en afzetmarkten. Sommige business units zijn verder onderverdeeld in marktgerichte business lines. Als ondersteunende structuur op het niveau van de groep beschikt Umicore over regionale bestuursplatformen in China, Zuid-Amerika, Japan en Noord-Amerika. De hoofdzetel van Umicore is gevestigd in België. Die zetel biedt een aantal algemene en ondersteunende functies op het gebied van financiën, human resources, interne audit, juridische en fiscale zaken, externe relaties en relaties met de beleggers.

G3 AANDEELHOUDERS

3.1 AANDELEN IN OMLOOP – KAPITAALSTRUCTUUR

Op 31 december 2016 waren er 112.000.000 Umicore-aandelen in omloop. De identiteit van de aandeelhouders die per 31 december 2016 een belang van 3% of meer hadden aangegeven, kan u vinden in de rubriek 'beknopte jaarrekening van de moederonderneming' (p. 172-174).

Eveneens op 31 december 2016 bezat Umicore 2.673.150 eigen aandelen, hetzij 2,39% van het kapitaal. Informatie over de door de aandeelhouders aan Umicore verleende machtiging om eigen aandelen in te kopen, alsook de stand van zaken inzake deze inkopen kan u vinden in het Corporate Governance Charter en op de website van Umicore.



Tijdens het jaar werden 1.188.875 eigen aandelen gebruikt in de context van de uitoefening van aandelenopties voor het personeel en werden 65.509 aandelen gebruikt voor toekenningen van aandelen, waarvan 5.184 aan de leden van de Raad van Bestuur, 28.325 aan de leden van het Directiecomité, 27.500 aan leden van het senior management en 4.500 in het kader van de partiële omzetting in aandelen van de bonus van de Gedelegeerd Bestuurder.

3.2 DIVIDENDBELEID EN UITKERING

Umicore streeft naar de uitbetaling van een stabiel of geleidelijk stijgend dividend. Er is geen vaste uitkeringsverhouding. Het dividend wordt door de Raad van Bestuur voorgesteld op de gewone algemene vergadering (of jaarvergadering) van aandeelhouders. Er zal geen dividend worden uitbetaald als dit de financiële stabiliteit van Umicore in gevaar zou brengen.

In 2016 heeft Umicore een brutodividend uitgekeerd van EUR 1,20 per aandeel voor het boekjaar 2015. Dit is een verhoging met EUR 0,20 in vergelijking tot het brutodividend dat voor het boekjaar 2014 was uitgekeerd.

In juli 2016 heeft de Raad van Bestuur, in overeenstemming met het dividendbeleid van Umicore, beslist tot de uitkering van een interimdividend ter waarde van 50% van het totale dividend dat voor het vorige boekjaar werd uitbetaald. Bijgevolg werd op 25 augustus 2016 een bruto interimdividend betaald van EUR 0,60 per aandeel.

3.3 ALGEMENE VERGADERINGEN VAN AANDEELHOUDERS IN 2016

De jaarvergadering vond plaats op 26 april 2016. Op deze vergadering werden de klassieke besluiten goedgekeurd betreffende de jaarrekening, de bestemming van het resultaat alsook de kwijtingen voor de bestuurders en de commissaris voor hun respectieve mandaten in 2015. Op dezelfde algemene vergadering werden mevrouw Françoise Chombar en de heer Colin Hall respectievelijk tot onafhankelijk bestuurder en tot bestuurder benoemd, beiden voor een termijn van drie jaar. De jaarvergadering keurde ook de vergoeding van de Raad van Bestuur voor 2016 goed. De gedetailleerde vergoeding die in 2016 aan de bestuurders werd betaald, is beschikbaar in het Remuneratieverslag.

Tenslotte keurden de eveneens op 26 april 2016 gehouden bijzondere en buitengewone algemene vergaderingen een clause van controlewijziging goed, evenals de hernieuwing van het toegestaan kapitaal voor een periode van vijf jaar en de afschaffing van de VVPR-strips die in het verleden door de Vennootschap waren uitgegeven.

G4 RAAD VAN BESTUUR

4.1 SAMENSTELLING

De Raad van Bestuur, waarvan de leden worden benoemd door de algemene vergadering van aandeelhouders met een eenvoudige meerderheid van stemmen zonder aanwezigheidsvereiste moet uit minstens zes leden bestaan. De bestuurders mogen niet langer dan vier jaar zetelen. In de praktijk worden ze verkozen voor een hernieuwbare periode van drie jaar.

Bestuurders kunnen op elk moment worden ontslagen door de algemene vergadering, die beslist met een eenvoudige meerderheid van stemmen. Er is geen aanwezigheidsquorum voor het ontslag van bestuurders. De statuten bieden de Raad van Bestuur de mogelijkheid om bestuurders te coöpteren wanneer een plaats vrijkomt. De eerstvolgende algemene vergadering moet dan beslissen over de definitieve benoeming van de gecoöpteerde bestuurder. De nieuwe bestuurder vervolledigt de termijn van zijn of haar voorganger.

Op 31 december 2016 bestond de Raad van Bestuur uit elf leden: tien niet-uitvoerende bestuurders en één uitvoerend bestuurder.

Op dezelfde datum waren zes bestuurders onafhankelijk in de betekenis van artikel 526ter van het Wetboek van vennootschappen en bepaling 2.3 van de Belgische Corporate Governance Code 2009.



Drie van de elf leden van de Raad van Bestuur die in functie waren op 31 december 2016, zijn vrouwen. Umicore haalt dus niet het minimum vertegenwoordigingsniveau van één derde, zoals opgelegd door het Wetboek van vennootschappen, dat op 1 januari 2017 in werking is getreden. Deze situatie is slechts tijdelijk. De voorstellen tot benoeming van bestuurders die aan de jaarvergadering van 2017 zullen worden voorgelegd, zullen verzekeren dat de bovenvermelde vertegenwoordigingsquota bereikt zullen worden.

De Raad van Bestuur verenigt een grote diversiteit aan competenties, vormingen en ervaringen, die samen bijdragen tot een efficiënte werking van de Raad.

In de Raad van Bestuur, die elf leden telt, zetelen drie vrouwen en zijn zeven nationaliteiten vertegenwoordigd. De geschetste diversiteit komt ook tot uiting op het vlak van de opleidingen/diploma's van de leden van de Raad waaronder de volgende: ingenieur, rechten, economie, financiën en toegepaste taalkunde. De gecumuleerde sectoriële ervaringen van de leden van de Raad dekken ook een brede waaier waaronder de volgende sectoren: auto-industrie, elektronica, chemie, metaal, energie, financiën en edelstenen. De Raad van Bestuur telt leden met ervaring in de privé sector evenals leden die vertrouwd zijn met de publieke sector; verder zijn er ook leden die ervaring hebben in de regio's waar Umicore actief is. De Raad van Bestuur als geheel bezit een flinke dosis ervaring voor het voeren van industriële activiteiten; hij telt negen CEO's van wie er vijf nog steeds in functie zijn. De Raad van Bestuur biedt tenslotte ook een collectieve ervaring op gebieden die rechtstreeks verband houden met de niet-financiële doelstellingen van Horizon 2020, zoals gezondheid en veiligheid, het aantrekken en behouden van talenten en verduurzaming van de bevoorradingsketen.

De samenstelling van de Raad van Bestuur onderging de volgende wijzigingen in 2016:

- Mevrouw Françoise Chombar werd op de jaarvergadering van 26 april 2016 benoemd tot onafhankelijk bestuurder voor een periode van drie jaar;
- De heer Colin Hall werd op dezelfde jaarvergadering benoemd tot bestuurder, eveneens voor een termijn van drie jaar.

4.2 VERGADERINGEN EN ONDERWERPEN

De Raad van Bestuur heeft vijf gewone vergaderingen gehouden in 2016. De Raad van Bestuur nam ook één keer beslissingen bij eenparig schriftelijk besluit.

Onder meer de volgende onderwerpen werden door de Raad van Bestuur behandeld in 2016

- financiële prestaties van de Umicore groep;
- goedkeuring van de jaarlijkse en de halfjaarlijkse financiële rekeningen;
- vaststelling van de statutaire en geconsolideerde jaarrekeningen, en goedkeuring van de statutaire en geconsolideerde jaarverslagen;
- goedkeuring van de agenda en de bijeenroeping van een gewone, bijzondere en buitengewone algemene vergadering van aandeelhouders;
- goedkeuring van een machtigingsverslag in het kader van de voorgestelde hernieuwing van het toegestaan kapitaal;
- EU-Verordening inzake marktmisbruik en goedkeuring van een nieuwe Umicore Dealing Code;
- investeringsprojecten;
- EHS review, inclusief duurzame ontwikkeling;
- verslagen van het audit comité;
- strategische opportuniteiten en operationele uitdagingen;
- business reviews;
- M&A-projecten;
- jaarlijks evaluatieproces van de Gedelegeerd Bestuurder en de andere leden van het Directiecomité met betrekking tot 2015;
- opvolgingsplanning op het niveau van de Raad van Bestuur en het Directiecomité;
- opvolging van bepaalde geschillen;
- uitkering van een interimdividend.



De Raad van Bestuur bezocht ook de Automotive Catalyst site van Umicore in Nowa Ruda (Polen).

4.3 EVALUATIE VAN DE RAAD VAN BESTUUR EN ZIJN COMITÉS

Om de twee à drie jaar organiseert de voorzitter een evaluatieonderzoek in verband met het functioneren van de Raad van Bestuur en zijn comités.

Het volgende evaluatieproces zal plaatsvinden tijdens het eerste semester van 2017, aan de hand van een individueel evaluatieformulier.

4.4 AUDITCOMITÉ

De samenstelling van het Auditcomité en de kwalificaties van zijn leden voldoen integraal aan de vereisten van artikel 526bis van het Wetboek van vennootschappen en aan de Belgische Corporate Governance Code 2009.

Het Auditcomité bestaat uit drie niet-uitvoerende bestuurders, die allen onafhankelijk zijn. Het wordt voorgezeten door mevrouw Ines Kolmsee.

Alle leden van het Auditcomité hebben een ruime ervaring op het gebied van boekhouding en audit, zoals uit hun curriculum blijkt.

Het comité heeft vier maal vergaderd in 2016. Naast de financiële rekeningen van 2015 en die van het eerste halfjaar 2016, besprak het Comité de volgende onderwerpen: interne controle, treasury risicobeheer, corporate security en information systems controle. Auditverslagen werden besproken, het auditplan voor 2017 werd goedgekeurd en de benoeming van het nieuwe hoofd van het internal audit departement werd gevalideerd. Tenslotte behandelde het Auditcomité ook de voorbereiding van de volgende benoeming van een commissaris.

4.5 BENOEMINGS- EN REMUNERATIECOMITÉ

Het Benoemings- en Remuneratiecomité bestaat uit drie niet-uitvoerende bestuurders, van wie er twee onafhankelijk zijn. Het comité wordt voorgezeten door de voorzitter van de Raad van Bestuur.

Het Benoemings- en Remuneratiecomité heeft twee vergaderingen gehouden in 2016. Tijdens dezelfde periode besprak het comité het remuneratiebeleid voor de leden van de Raad van Bestuur, de leden van de comités van de Raad van Bestuur en die van het Directiecomité, evenals de regels van de aandelen- en optieplannen die in 2016 werden aangeboden. Het comité besprak ook de opvolgingsplanning op het niveau van de Raad van Bestuur en het Directiecomité.

G5 DIRECTIECOMITÉ

5.1 SAMENSTELLING

Het Directiecomité beantwoordt aan de definitie van artikel 524bis van het Wetboek van vennootschappen.

Het Directiecomité is samengesteld uit minstens vier leden. Het wordt voorgezeten door de Gedelegeerd Bestuurder, die benoemd is door de Raad van Bestuur. De leden van het Directiecomité worden door de Raad van Bestuur benoemd op voorstel van de Gedelegeerd Bestuurder en op aanbeveling van het Benoemings- en Remuneratiecomité.

De samenstelling van het Directiecomité bleef ongewijzigd in 2016.

Op 31 december 2016 bestond het Directiecomité uit zeven leden, inclusief de Gedelegeerd Bestuurder.

5.2 EVALUATIE

De prestaties van de leden van het Directiecomité worden jaarlijks individueel beoordeeld door de Gedelegeerd Bestuurder en besproken met het Benoemings- en Remuneratiecomité. De resultaten worden voorgelegd aan de Raad van Bestuur, die deze verder bespreekt.

De Raad van Bestuur komt tevens jaarlijks in een niet-uitvoerende sessie (d.w.z. zonder de Gedelegeerd Bestuurder) samen om de prestaties van de Gedelegeerd Bestuurder te bespreken en te beoordelen.

Deze evaluaties vonden plaats op 4 februari 2016.



G6 RELEVANTE INFORMATIE IN GEVAL VAN EEN OVERNAMEBOD

6.1 BEPERKINGEN VAN OVERDRACHT VAN EFFECTEN

De statuten van Umicore leggen geen beperkingen op voor de overdracht van aandelen of andere effecten.

Er zijn de Vennootschap tevens geen beperkingen bekend die door de wet worden opgelegd, behalve in het kader van de wetgeving inzake marktmisbruik en van de lock-up verplichtingen die het Wetboek van vennootschappen oplegt met betrekking tot sommige toekenningen van aandelen.

De opties op Umicore-aandelen die aan de Gedelegeerd Bestuurder, de leden van het Directiecomité en aangewezen Umicore-werknemers werden toegekend in uitvoering van verschillende Umicore-incentiveringprogramma's mogen niet onder levenden worden overgedragen.

6.2 HOUDERS VAN EFFECTEN MET BIJZONDERE ZEGGENSCHAPSRECHTEN

Er zijn geen houders van effecten met bijzondere zeggenschapsrechten.

6.3 BEPERKING VAN HET STEMRECHT

De statuten van Umicore leggen geen beperkingen op betreffende de uitoefening van stemrecht door de aandeelhouders, op voorwaarde dat de betrokken aandeelhouders tot de algemene vergadering werden toegelaten en hun rechten niet werden geschorst. De toelatingsvoorwaarden met betrekking tot de algemene vergaderingen worden beschreven in artikel 17 van de statuten. Luidens artikel 7 van de statuten worden de rechten verbonden aan aandelen die eigendom zijn van verschillende aandeelhouders geschorst tot er één persoon als eigenaar werd aangeduid tegenover de Vennootschap.

Voor zover de Raad van Bestuur bekend, waren geen van de aan Umicore aandelen verbonden stemrechten wettelijk geschorst op 31 december 2016, behalve deze met betrekking tot de 2.673.150 aandelen die op deze datum eigendom waren van de Vennootschap zelf (Artikel 622 §1 van het Wetboek van vennootschappen).

6.4 AANDELENPLANNEN VOOR WERKNEMERS WAARBIJ DE CONTROLERECHTEN NIET RECHTSTREEKS DOOR DE WERKNEMERS WORDEN UITGEOEFEND

Umicore heeft geen dergelijke aandelenplannen uitgegeven.

6.5 AANDEELHOUDERSOVEREENKOMSTEN

Voor zover de Raad van Bestuur bekend, zijn er geen aandeelhoudersovereenkomsten die kunnen leiden tot beperkingen van de overdracht van effecten en/of de uitoefening van stemrechten.

6.6 STATUTENWIJZIGINGEN

Behalve voor kapitaalverhogingen waartoe door de Raad van Bestuur worden beslist binnen de grenzen van het toegestaan kapitaal, is alleen een buitengewone algemene vergadering van aandeelhouders bevoegd om de statuten van de Vennootschap te wijzigen. Een algemene vergadering mag alleen beslissen over statutenwijzigingen (zoals kapitaalverhogingen of -verminderingen, fusies, splitsingen en ontbindingen) wanneer minstens 50% van het geplaatste kapitaal vertegenwoordigd is. Als dit quorum niet bereikt is, moet een nieuwe buitengewone algemene vergadering worden bijeengeroepen, die zal beraadslagen ongeacht het vertegenwoordigde deel van het geplaatste kapitaal. In principe worden statutenwijzigingen enkel aangenomen als ze 75% van de stemmen hebben verkregen. Het Wetboek van vennootschappen voorziet strengere meerderheidsvereisten in specifieke gevallen, zoals de wijziging van het doel of de vorm van de vennootschap.

De statuten van de Vennootschap zijn éénmaal gewijzigd in 2016, ingevolge de hernieuwing van het toegestaan kapitaal, die door de buitengewone algemene vergadering de dato 26 april 2016 werd goedgekeurd.

6.7 TOEGESTAAN KAPITAAL – INKOOP VAN EIGEN AANDELEN

Het kapitaal van de Vennootschap kan worden verhoogd op basis een beslissing van de Raad van Bestuur, binnen de grenzen van het zogenoemde toegestaan kapitaal. Hiervoor moet uitdrukkelijk toestemming worden verleend door een buitengewone algemene vergadering van aandeelhouders; deze machtiging is beperkt in tijd en omvang. Zij is ook onderworpen aan specifieke beperkingen op het vlak van rechtvaardiging en doeleinden. De buitengewone algemene vergadering van 26 april 2016 (besluiten gepubliceerd op 13 mei 2016) heeft aan de Raad van Bestuur machtiging verleend om het kapitaal van de Vennootschap in één of meer keren te verhogen met een maximumbedrag van EUR 50.000.000. Op 31 december 2016 was er nog geen gebruik gemaakt van deze machtiging. De huidige machtiging zal op 12 mei 2021 vervallen.



De buitengewone algemene vergadering van aandeelhouders van 26 september 2014 heeft de Raad van Bestuur gemachtigd om eigen aandelen van de Vennootschap in te kopen op een gereguleerde markt binnen een grens van 10% van het geplaatste kapitaal, aan een prijs per aandeel van EUR 4,00 tot EUR 75,00 tot en met 31 mei 2017. Deze machtiging werd ook aan de rechtstreekse dochterondernemingen van de Vennootschap verleend. In 2016 werden er geen eigen aandelen ingekocht in uitvoering van voormelde machtiging.

6.8 OVEREENKOMSTEN TUSSEN DE VENNOOTSCHAP EN HAAR BESTUURDERS OF WERKNEMERS DIE IN EEN VERGOEDING VOORZIEN WANNEER, NAAR AANLEIDING VAN EEN OPENBAAR OVERNAMEBOD, DEZE LAATSTEN ONTSLAG NEMEN OF ZONDER GELDIGE REDEN WORDEN ONTSLAGEN, DAN WEL WANNEER HUN TEWERKSTELLING WORDT BEÏNDIGD

Alle senior vice-presidents van de Umicore groep hebben recht op een compensatie ten bedrage van 36 maanden basisloon in geval van ontslag binnen de twaalf maanden na een overname van de Vennootschap. Voor de leden van het Directiecomité verwijzen wij naar het remuneratieverslag (p. 78-87).

G7 BELANGENCONFLICTEN (ARTIKEL 523 – 524TER WETBOEK VAN VENNOOTSCHAPPEN)

Op 4 februari 2016, voorafgaand aan de bespreking of het nemen van eender welke beslissing in dat verband, heeft Marc Grynberg verklaard dat hij een rechtstreeks tegenstrijdig belang van vermogensrechtelijke aard had bij de uitvoering van de beslissingen van de Raad van Bestuur in verband met zijn evaluatie en zijn bezoldiging (inclusief de toekenning van aandelen en opties). In overeenstemming met artikel 523 van het Wetboek van vennootschappen nam Marc Grynberg niet deel aan de beraadslaging door de Raad van Bestuur en nam hij evenmin deel aan de stemming.

Voormelde beslissingen hadden (zullen) de volgende vermogensrechtelijke gevolgen (hebben):

A) BEZOLDIGING IN GELD

De Gedelegeerd Bestuurder ontving een vaste bezoldiging van EUR 660.000 in 2016. Eveneens in 2016 ontving hij een bruto variabele cash vergoeding van EUR 220.000 als niet-uitgesteld deel van zijn variabele cash vergoeding voor het referentiejaar 2015.

Verder ontving hij in 2016 een bruto bedrag van EUR 74.250 als eerste helft van de uitgestelde variabele cash vergoeding voor het referentiejaar 2014 op basis van (1) het toepasselijke rentabiliteitscriterium van de Umicore groep over twee jaar, met name de gemiddelde winstmarge op het geïnvesteerde kapitaal ("return on capital employed" of ROCE) voor de referentie jaren 2014 en 2015 (d.w.z. 13% aanleiding gevend tot een uitbetaling van 55%) en (2) de mate waarin de door de Raad van Bestuur vastgelegde prestatiedoelstellingen voor dezelfde referentie jaren 2014 en 2015 zijn bereikt (geen aanpassing op basis van de mate waarin de prestatiedoelstellingen op groepsniveau zijn bereikt), evenals een bruto bedrag ad EUR 76.950 als tweede helft van de uitgestelde betaling van zijn variabele cash vergoeding voor het referentiejaar 2013 op basis van de gemiddelde ROCE van de Umicore groep over drie jaren voor de referentie jaren 2013, 2014 en 2015 (d.w.z. 13,2% aanleiding gevend tot een uitbetaling van 57%).

In 2017 zal hij de eerste helft van zijn uitgestelde variabele cash vergoeding ontvangen voor referentiejaar 2015 op basis van (1) de gemiddelde ROCE van de Umicore groep over de referentie jaren 2015 en 2016 en (2) de mate waarin de door de Raad van Bestuur vastgelegde doelstellingen voor dezelfde referentie jaren 2015 en 2016 zijn bereikt, evenals de tweede helft van de uitgestelde betaling van zijn jaarlijkse variabele cash vergoeding voor het referentiejaar 2014, op basis van (1) de gemiddelde ROCE van de Umicore groep over de referentie jaren 2014, 2015 en 2016 en (2) de mate waarin de door de Raad van Bestuur vastgelegde doelstellingen voor dezelfde referentie jaren 2014, 2015 en 2016 zullen bereikt zijn.

De ROCE-waarden zijn vastgelegd tussen minimum 7,5% (= uitbetaling van 0%) en maximum 17,5% (= uitbetaling van 100% bij het bereiken van de doelstellingen). Indien het bereikte ROCE-percentages zich tussen de bovenvermelde niveaus bevindt, wordt het uitbetalingspercentage evenredig aangepast. Bovendien zullen de uitgestelde betalingen verder naar boven of naar onder worden aangepast, afhankelijk van de mate waarin de door de Raad van Bestuur goedgekeurde doelstellingen zijn bereikt voor de toepasselijke referentie jaren.



B) TOEKENNING VAN AANDELEN EN AANDELENOPTIES

De vermogensrechtelijke gevolgen hiervan voor Umicore behelzen: ofwel, 1) zolang Umicore beslist de aandelen die ze momenteel in portefeuille heeft, te behouden: de financierings- en opportuniteitskosten met betrekking tot het aanhouden van deze aandelen tot de levering van de aandelen, respectievelijk de uitoefening van de opties, ofwel, 2) indien Umicore op een latere datum beslist om deze aandelen te verkopen: het verschil op datum van uitoefening van de opties, tussen de uitoefenprijs van de opties en de marktwaarde van de aandelen die Umicore op die dag zou moeten aankopen.

In 2016 vonden er geen specifieke transacties of contractuele verbintenissen plaats tussen een lid van de Raad van Bestuur of het Directiecomité enerzijds en Umicore of één van haar verbonden ondernemingen anderzijds.

G8 COMMISSARIS

De jaarvergadering van 29 april 2014 heeft het mandaat als commissaris van PricewaterhouseCoopers Bedrijfsrevisoren/Réviseurs d'Entreprises BCVBA/ SCCRL hernieuwd voor een periode van drie jaar. De commissaris wordt vertegenwoordigd door BVBA Marc Daelman, zelf vertegenwoordigd door Marc Daelman.

Ingevolge de nieuwe toepasselijke wetgeving inzake audit diensten kan het mandaat van de huidige commissaris, die oorspronkelijk in 1993 was benoemd, nog slechts tweemaal hernieuwd worden, d.i. in 2017 en 2020 (deze laatste op voorwaarde dat die vóór 17 juni 2020 plaatsvindt).

De criteria van onafhankelijkheid die Umicore hanteert voor haar commissaris zijn weergegeven in een document dat kan worden aangevraagd bij Umicore.

G9 GEDRAGSCODE

Umicore hanteert een Gedragscode voor al haar medewerkers, vertegenwoordigers en bestuurders. Deze Gedragscode is fundamenteel voor de creatie en het behoud van een vertrouwens- en professionele relatie met haar voornaamste stakeholders, namelijk haar personeelsleden, haar handelspartners, haar aandeelhouders, de overheid en het publiek.

De belangrijkste doelstelling van de Gedragscode van Umicore is ervoor te zorgen dat alle personen die optreden in naam van Umicore op een ethische manier handelen, in overeenstemming met de wetten en reglementen, en met de normen die Umicore vastlegt op basis van haar huidige en toekomstige beleidslijnen, richtlijnen en regels. De Gedragscode bevat een afzonderlijk hoofdstuk over klachten en uitingen van bezorgdheid van de kant van de werknemers, alsook over de bescherming van klokkenluiders.

De Gedragscode is gepubliceerd als Bijlage 4 van het Corporate Governance Charter van Umicore.

G10 MARKTMISBRUIK EN HANDEL MET VOORKENNIS

Het door Umicore gevoerde beleid inzake marktmisbruik met inbegrip van handel met voorkennis is uiteengezet in de Umicore Dealing Code. Een nieuwe versie van deze code werd in 2016 goedgekeurd naar aanleiding van de inwerkingtreding van de EU-Verordening nr. 596/214 van 16 april 2016 betreffende marktmisbruik. Deze nieuwe versie kan geraadpleegd worden onder Bijlage 5 van het Corporate Governance Charter van Umicore.

G11 NALEVING VAN DE BELGISCHE CORPORATE GOVERNANCE CODE 2009

De systemen en procedures voor deugdelijk bestuur van Umicore stemmen overeen met de Belgische Corporate Governance Code 2009.



G12 VERGOEDING VAN DE RAAD VAN BESTUUR

REMUNERATIEBELEID VOOR DE RAAD VAN BESTUUR

In principe moet de vergoeding voor de niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur voldoende hoog zijn om personen met het door de Raad van Bestuur gedefinieerde profiel aan te trekken, te behouden en te motiveren. Het remuneratieniveau moet rekening houden met de verantwoordelijkheden en de betrokkenheid van de leden van de Raad van Bestuur, evenals de gangbare internationale marktvoorwaarden. De Raad van Bestuur bepaalt het remuneratiebeleid voor de niet-uitvoerende bestuurders op basis van de aanbevelingen van het Benoemings- en Remuneratiecomité inzake remuneratievorm en -structuur. Het Benoemings- en Remuneratiecomité formuleert zijn voorstellen op basis van een onderzoek van de geldende marktomstandigheden voor beursgenoteerde ondernemingen die in de BEL20-index zijn opgenomen en voor andere Europese ondernemingen van gelijkaardige omvang in de chemie-, metaal- en materialensectoren. De resultaten van het onderzoek worden het niveau van het Benoemings- en Remuneratiecomité besproken, terwijl de Raad van Bestuur de aan de jaarvergadering voor te stellen vergoeding voor niet-uitvoerende bestuurders en leden van de comités binnen de Raad van Bestuur vastlegt.

VERGOEDING NIET-UITVOERENDE BESTUURDERS

Met het oog op de vaststelling van passende vergoedingsniveaus voor haar niet-uitvoerende Bestuurders heeft Umicore eind 2015 een onderzoek uitgevoerd naar de bestuurdersvergoedingen van Umicore in vergelijking met deze van beursgenoteerde ondernemingen van de BEL20 evenals van andere Europese ondernemingen van vergelijkbare omvang in de sectoren chemie, metaal en materialen. De resultaten van dit onderzoek werden op 3 februari 2016 besproken door het Benoemings- en Remuneratiecomité. Het Benoemings- en Remuneratiecomité kwam tot de conclusie dat Umicore redelijk gepositioneerd blijft tegenover de vergelijkingspunten en beval aan de Raad van Bestuur aan om de vergoeding niet te wijzigen, maar de vergoedingsstructuur te herbekijken in 2017.

Op 4 februari 2016 heeft de Raad van Bestuur deze aanbeveling gevolgd en de algemene vergadering heeft de vergoeding voor de niet-uitvoerende bestuurders op 26 april 2016 goedgekeurd.

In 2016 was de vergoeding van de niet-uitvoerende bestuurders als volgt:

- **Voorzitter** : vaste jaarlijkse vergoeding: EUR 40.000 + EUR 5.000 per bijgewoonde vergadering + 1.000 Umicore-aandelen.
- **Bestuurder** : vaste jaarlijkse vergoeding: EUR 20.000 + EUR 2.500 per bijgewoonde vergadering + EUR 1.000 per bijgewoonde vergadering voor bestuurders met woonplaats in het buitenland + 500 Umicore-aandelen.

De vergoeding van de leden van de comités was als volgt in 2016:

AUDITCOMITÉ

- **Voorzitter** : vaste jaarlijkse vergoeding: EUR 10.000 + EUR 5.000 per bijgewoonde vergadering.
- **Lid** : vaste jaarlijkse vergoeding: EUR 5.000 + EUR 3.000 per bijgewoonde vergadering.

BENOEMINGS- EN REMUNERATIECOMITÉ

- **Voorzitter** : EUR 5.000 per bijgewoonde vergadering.
- **Lid** : EUR 3.000 per bijgewoonde vergadering.

OVERZICHT VERGOEDING RAAD VAN BESTUUR IN 2016

		(IN EUR)	BIJGEWOONDE VERGADERINGEN
Thomas Leysen (Voorzitter) (niet-uitvoerend bestuurder)	Raad van Bestuur		
	Vaste jaarlijkse vergoeding	40.000	
	Vergoeding per bijgewoonde vergadering	5.000	5/5
	Waarde van de 1.000 toegewezen aandelen	44.870	
	Benoemings- en bezoldingscomité		
Vergoeding per bijgewoonde vergadering	5.000	2/2	
Totale bezoldiging	119.870		
	Voordelen van alle aard bedrijfswagen	2.971	
Marc Grynberg (uitvoerend bestuurder)	Raad van Bestuur		
	Geen bezoldiging als bestuurder (zie verder bezoldiging Gedelegeerd Bestuurder 2016)		5/5
Françoise Chombar (onafhankelijk, niet-uitvoerend bestuurder) Benoemd door de GAV van 26 april 2016	Raad van Bestuur		
	Vaste jaarlijkse vergoeding	13.661	
	Vergoeding per bijgewoonde vergadering	2.500	3/3
	Waarde van de 342 toegewezen aandelen	15.346	
	Totale bezoldiging	36.507	
Ian Gallienne (niet-uitvoerend bestuurder)	Raad van Bestuur		
	Vaste jaarlijkse vergoeding	20.000	
	Vergoeding per bijgewoonde vergadering	2.500	5/5
	Waarde van de 500 toegewezen aandelen en geretrocedeerd aan GBL	22.435	
	Totale bezoldiging	54.935	
Mark Garrett (onafhankelijk, niet-uitvoerend bestuurder)	Raad van Bestuur		
	Vaste jaarlijkse vergoeding	20.000	
	Vergoeding per bijgewoonde vergadering	3.500	5/5
	Waarde van de 500 toegewezen aandelen	22.435	
	Auditcomité		
	Vaste jaarlijkse vergoeding	5.000	
	Vergoeding per bijgewoonde vergadering	3.000	4/4
Totale bezoldiging	76.935		
Colin Hall (niet-uitvoerend bestuurder) Benoemd door de GAV van 26 april 2016	Raad van Bestuur		
	Vaste jaarlijkse vergoeding	13.661	
	Vergoeding per bijgewoonde vergadering	3.500	3/3
	Waarde van de 342 toegewezen aandelen en geretrocedeerd aan GBL	15.346	
	Totale bezoldiging	39.507	
Ines Kolmsee (onafhankelijk, niet-uitvoerend bestuurder)	Raad van Bestuur		
	Vaste jaarlijkse vergoeding	20.000	
	Vergoeding per bijgewoonde vergadering	3.500	5/5
	Waarde van de 500 toegewezen aandelen	22.435	
	Auditcomité		
	Vaste jaarlijkse vergoeding	10.000	
	Vergoeding per bijgewoonde vergadering	5.000	4/4
Totale bezoldiging	89.935		

		(IN EUR)	BIJGEWOONDE VERGADERINGEN
Barbara Kux (onafhankelijk, niet-uitvoerend bestuurder)	Raad van Bestuur		
	Vaste jaarlijkse vergoeding	20.000	
	Vergoeding per bijgewoonde vergadering	3.500	5/5
	Waarde van de 500 toegewezen aandelen	22.435	
	Benoemings- en bezoldingscomité		
	Vergoeding per bijgewoonde vergadering	3.000	2/2
	Totale bezoldiging	65.935	
	Verplichte bijdrage aan de Zwitserse sociale verzekeringswetgeving	4.404	
Eric Meurice (onafhankelijk, niet-uitvoerend bestuurder)	Raad van Bestuur		
	Vaste jaarlijkse vergoeding	20.000	
	Vergoeding per bijgewoonde vergadering	3.500	5/5
	Waarde van de 500 toegewezen aandelen	22.435	
	Totale bezoldiging	59.935	
Jonathan Oppenheimer (niet-uitvoerend bestuurder)	Raad van Bestuur		
	Vaste jaarlijkse vergoeding	20.000	
	Vergoeding per bijgewoonde vergadering	3.500	4/5
	Waarde van de 500 toegewezen aandelen	22.435	
	Totale bezoldiging	56.435	
Rudi Thomaes (onafhankelijk, niet-uitvoerend bestuurder)	Raad van Bestuur		
	Vaste jaarlijkse vergoeding	20.000	
	Vergoeding per bijgewoonde vergadering	2.500	5/5
	Waarde van de 500 toegewezen aandelen	22.435	
	Benoemings- en bezoldingscomité		
	Vergoeding per bijgewoonde vergadering	3.000	2/2
	Auditcomité		
	Vaste jaarlijkse vergoeding	5.000	
	Vergoeding per bijgewoonde vergadering	3.000	4/4
	Totale bezoldiging	77.935	

G13 VERGOEDING GEDELEGEERD BESTUURDER EN DE LEDEN VAN DIRECTIECOMITÉ REMUNERATIEBELEID VOOR DE GEDELEGEERD BESTUURDER EN DE LEDEN VAN HET DIRECTIECOMITÉ

Het Benoemings- en Remuneratiecomité legt de principes vast van het vergoedingsbeleid voor de Gedelegeerd Bestuurder en de leden van het Directiecomité en legt deze ter goedkeuring voor aan de Raad van Bestuur. Het comité streeft naar een vaste vergoeding in overeenstemming met het verantwoordelijkheidsniveau en de gangbare marktpraktijken, evenals naar een aantrekkelijke variabele vergoeding als beloning voor de financiële en duurzaamheidsprestaties van de onderneming.

Het vergoedings- en de voordelenpakket voor de Gedelegeerd Bestuurder en de leden van het Directiecomité omvat de volgende componenten: een vaste vergoeding, een variabele vergoeding, aandelengebaseerde incentives (toekenning van aandelen en aandelenoptieplannen) onderworpen aan een lock-up periode van drie jaar, pensioenplannen en andere voordelen.

De opname van Umicore-aandelen en aandelenopties als deel van de vergoeding van de Gedelegeerd Bestuurder en de leden van het Directiecomité illustreert de wil van de Venootschap om aandeelhouderswaarde te creëren. Aandelen en aandelenopties zijn niet gekoppeld aan prestatiecriteria op individueel of ondernemingsvlak. Bijgevolg kunnen de op aandelen gebaseerde incentives niet beschouwd worden als een variabele vergoeding zoals bedoeld in de Belgische Corporate Governance wet van 6 april 2010 en zijn ze verworven vanaf hun toekenning.

De vergoeding van de Gedelegeerd Bestuurder en de leden van het Directiecomité wordt jaarlijks geëvalueerd door het Benoemings- en Remuneratiecomité. Ieder jaar wordt een onderzoek uitgevoerd naar de competitiviteit van de remuneratiepakketten.



Umicore vergelijkt de totale vergoeding van de Gedelegeerd Bestuurder en de leden van het Directiecomité met deze van de BEL20-bedrijven en vergelijkbare Europese ondernemingen.

In overeenstemming met de Belgische Corporate Governance wet van 6 april 2010 wordt de betaling van de helft van de jaarlijkse variabele vergoeding gespreid uitbetaald en is deze onderworpen aan meerjarendoelstellingen of -criteria.

SYNTHETISCHE SAMENVATTING VAN DE VERGOEDING VAN DE GEDELEGEERD BESTUURDER EN DE LEDEN VAN HET DIRECTIECOMITÉ TIJDSVERLOOP VOOR CASH CONVERSIE

Huidig jaar	Vast	Jaarlijkse herziening op basis van marktpraktijken BEL 20 en vergelijkbare Europese ondernemingen
15 maanden	Niet-uitgesteld variabel 50%	Vast discretionair op basis van individuele objectieven
27 maanden	Uitgesteld variabel 25%	Op basis van Groep ROCE en prestaties tegenover een 2-jaren plan (j, j-1) voor Gedelegeerd Bestuurder / CFO / CTO / Corporate EVP; voor EVP prestaties tegenover een 2-jaren Business Group plan
39 maanden	Uitgesteld variabel 25%	Op basis van Groep ROCE en prestaties tegenover een 3-jaren plan (j, j-1, j-2) voor Gedelegeerd Bestuurder / CFO / CTO / Corporate EVP; voor EVP prestaties tegenover een 3-jaren Business Group plan
3 jaren	Aandelen	Toekenning als erkenning voor bewezen diensten tijdens het referentiejaar - niet gelieerd aan individuele of ondernemingsprestatiecriteria - onderworpen aan een lock-up van 3 jaar
3 tot 7 jaren	Aandelenopties	Voorafgaande toekenning voor het referentiejaar - niet gelieerd aan individuele of ondernemingsprestatiecriteria - onderworpen aan een lock-up van 3 jaar

De hierboven vermelde vergoedingscomponenten zijn gedefinieerd en/of geëvalueerd door het Benoemings- en Remuneratiecomité, en zijn onderworpen aan de goedkeuring van de Raad van Bestuur.

VERGOEDING GEDELEGEERD BESTUURDER

VASTE VERGOEDING

De vaste vergoeding van de Gedelegeerd Bestuurder wordt jaarlijks geëvalueerd door het Benoemings- en Remuneratiecomité.

VARIABEL CASHVERGOEDINGSSHEMA EN EVALUATIECRITERIA

De potentiële jaarlijkse variabele cashvergoeding van de Gedelegeerd Bestuurder bedraagt thans EUR 540.000, waarvan de helft met niet-uitgestelde uitbetaling op basis van de jaarlijkse individuele prestaties, inclusief de jaarlijkse algemene financiële prestaties van de groep, het bereiken van strategische en duurzame ontwikkelingsdoelstellingen van de groep en de aansluiting bij de waarden van de groep.

De andere helft van de variabele vergoeding – met uitgestelde betaling – is gebaseerd op (1) het rentabiliteitscriterium van de Umicore groep, nl. het rendement op aangewend kapitaal (ROCE), dat in het jaarverslag wordt gepubliceerd, en (2) de mate waarin de prestatiedoelstellingen, zoals vastgesteld door de Raad van Bestuur, worden uitgevoerd. De uitgestelde betaling wordt geëvalueerd over een tijdsperiode van enkele jaren. De betaling van de eerste helft vindt plaats na een periode van twee jaar op basis van de gemiddelde ROCE over twee jaar en van de prestatiedoelstellingen. De andere helft wordt uitbetaald na een periode van drie jaar met als referentie de gemiddelde ROCE over die drie jaar en de prestatiedoelstellingen. De ROCE-maatstaf situeert zich tussen 7,5% (= uitbetaling van 0%) en een maximum van 17,5% (= uitbetaling van 100% bij het bereiken van de prestatiedoelstellingen). Indien het bereikte ROCE-percentages zich tussen de minimum maatstaf en het maximum doelstelling bevindt, wordt het uitbetalingspercentage evenredig aangepast. Daarnaast worden de uitgestelde betalingen naar boven of naar beneden aangepast, afhankelijk van de mate waarin de door de Raad van Bestuur vastgelegde prestatiedoelstellingen worden bereikt.

Bij een relevante structurele wijziging behoudt het Benoemings- en Remuneratiecomité zich het recht voor om de variabele vergoeding op passende wijze te evalueren en te wijzigen.

Aan het begin van elk referentiejaar worden de individuele doelstellingen van de Gedelegeerd Bestuurder besproken tijdens een vergadering van het Benoemings- en Remuneratiecomité. Ze worden tijdens een vergadering van de Raad van Bestuur voorgelegd door de Voorzitter en vervolgens besproken en goedgekeurd door de Raad van Bestuur.

De jaarprestaties van de Gedelegeerd Bestuurder worden beoordeeld door het Benoemings- en Remuneratiecomité. Tijdens een vergadering waarop de Gedelegeerd Bestuurder niet aanwezig is, licht de Voorzitter de resultaten van deze beoordeling toe aan de Raad van Bestuur, die ze vervolgens bespreekt.



De Gedelegeerd Bestuurder kan naar eigen goeddunken de variabele cashvergoeding geheel of gedeeltelijk in Umicore-aandelen laten converteren. Er zijn geen bepalingen die de Vennootschap toelaten om enige aan de Gedelegeerd Bestuurder uitbetaalde variabele vergoeding terug te vorderen.

AANDELENGEBASEERDE INCENTIVES (TOEKENNING VAN AANDELEN EN AANDELENOPTIES)

De Raad van Bestuur kent op discretionaire wijze Umicore-aandelen toe aan de Gedelegeerd Bestuurder als erkenning voor de diensten die in het voorbije jaar werden verleend. Het aantal aandelen dat aan de Gedelegeerd Bestuurder werd toegekend voor diensten verleend in 2016 bedroeg 5.200. De toegekende aandelen zijn onderworpen aan een lock-up periode van drie jaar doch zonder vervalbepalingen.

Er worden aandelenopties aan de Gedelegeerd Bestuurder toegekend in het kader van het jaarlijkse Umicore Incentive Stock Option Plan, dat door de Raad van Bestuur wordt goedgekeurd. Het aantal aan de Gedelegeerd Bestuurder toegekende aandelenopties bedraagt thans 75.000. Er is geen verwervingsperiode ("vesting period") en de opties zijn onderworpen aan een lock-up van drie jaar. Aandelenopties stellen de begunstigde in staat om een specifiek aantal Umicore-aandelen te verwerven voor een vaste prijs (uitoefenprijs) binnen een welbepaalde termijn.

PENSIOEN- EN ANDERE VOORDELEN

De pensioenvoordelen omvatten zowel vaste bijdrageplannen als de kosten van een toegezegde pensioenregeling. De andere voordelen bestaan uit representatiekosten, voordelen van alle aard (bedrijfswagen) en verzekeringvoordelen.

VERGOEDING LEDEN VAN HET DIRECTIECOMITÉ

VASTE VERGOEDING

De vaste vergoeding van de leden van het Directiecomité wordt jaarlijks geëvalueerd door het Benoemings- en Remuneratiecomité. De vaste vergoeding kan voor elk lid van het Directiecomité verschillend zijn en is afhankelijk van bepaalde criteria zoals ervaring en verantwoordelijkheden.

VARIABEL CASHVERGOEDINGSSHEMA EN EVALUATIECRITERIA

Umicore heeft een variabel cashvergoedingsschema aangenomen dat tot doel heeft alle leden van het Directiecomité te belonen in overeenstemming met hun jaarlijkse individuele prestatie en de globale prestatie van de Umicore groep. Alle leden van het Directiecomité komen in aanmerking voor dezelfde potentiële jaarlijkse variabele cashvergoeding die thans EUR 300.000 bedraagt, waarvan de helft op niet-uitgestelde basis wordt uitbetaald op basis van de individuele prestaties (aansluiting bij de waarden van de groep, evenals milieu- en maatschappelijke prestaties).

De andere helft – met uitgestelde betaling – is gebaseerd op (1) het ROCE-rentabiliteitscriterium van de Umicore groep, nl. het rendement op aangewend kapitaal (ROCE), dat in het jaarverslag wordt gepubliceerd, en (2) de mate waarin de prestatiedoelstellingen, zoals vastgesteld door de Raad van Bestuur, worden uitgevoerd. Voor de leden van het Directiecomité met verantwoordelijkheden op het niveau van de groep, zoals de Chief Financial Officer, de Chief Technology Officer en de Corporate Executive Vice-President, zijn de prestatiedoelstellingen op groepsniveau gedefinieerd, terwijl ze voor de Executive Vice-Presidents met integrale verantwoordelijkheden op het niveau van een Business Group, op het niveau van de betrokken Business Group zijn bepaald. De uitgestelde betaling wordt geëvalueerd over een tijdsperiode van enkele jaren, waarbij de betaling van de eerste helft plaatsvindt na een periode van twee jaar op basis van de gemiddelde ROCE over twee jaar en van de prestatiedoelstellingen. De andere helft wordt uitbetaald na een periode van drie jaar met als referentie de gemiddelde ROCE over drie jaar en de prestatiedoelstellingen. De ROCE-maatstaf situeert zich tussen 7,5% (= uitbetaling van 0%) en een maximum van 17,5% (= uitbetaling van 100% bij het bereiken van de prestatiedoelstellingen). Indien het bereikte ROCE-percentages zich tussen de bovenvermelde minimummaatstaf en maximumdoelstelling bevindt, wordt het uitbetalingspercentage evenredig aangepast. Daarnaast worden de uitgestelde betalingen naar boven of naar beneden aangepast, afhankelijk van de mate waarin de door de Raad van Bestuur vastgelegde prestatiedoelstellingen worden bereikt.

Bij een relevante structurele wijziging behoudt het Benoemings- en Remuneratiecomité zich het recht voor om de variabele vergoeding op passende wijze te evalueren en te wijzigen.

Aan het begin van elk referentiejaar bepaalt de Gedelegeerd Bestuurder de jaarlijkse individuele doelstellingen voor elk lid van het Directiecomité op basis van zijn/haar verantwoordelijkheidsdomein. De jaarlijkse individuele doelstellingen zijn specifiek, meetbaar, overeengekomen, realistisch en tijdsgebonden, en houden rekening met de duurzaamheidsdoelstellingen op groepsniveau.

De jaarlijkse prestatie van ieder lid van het Directiecomité wordt eerst geëvalueerd door de Gedelegeerd Bestuurder. De resultaten van de evaluaties en de voorstellen van individuele variabele cashvergoeding worden door de Gedelegeerd Bestuurder aan het Benoemings- en Remuneratiecomité voorgelegd en daarna door de Raad van Bestuur goedgekeurd.

Er zijn geen bepalingen die de Vennootschap toelaten om enige aan de leden van het Directiecomité uitbetaalde variabele vergoeding terug te vorderen.

AANDELINGEBASEERDE INCENTIVES (TOEKENNING VAN AANDELEN EN AANDELENOPTIES)

De Raad van Bestuur kent op discretionaire wijze Umicore-aandelen toe aan de leden van het Directiecomité als erkenning voor de diensten die in het voorbije jaar werden verleend. Het aantal aandelen dat aan ieder lid van het Directiecomité werd toegekend voor diensten verleend in 2016 bedraagt 3.700. De toegekende aandelen zijn onderworpen aan een lock-up periode van drie jaar, doch niet aan vervalbepalingen.

Aan de leden van het Directiecomité worden aandelenopties toegekend in het kader van het jaarlijkse Umicore Incentive Stock Option Plan, dat door de Raad van Bestuur wordt goedgekeurd. Het aantal opties dat aan ieder lid van het Directiecomité wordt toegekend bedraagt thans 17.500. Er is geen verwervingsperiode ("vesting period") en de opties zijn onderworpen aan een lock-up periode van drie jaar. Aandelenopties stellen de begunstigde in staat om een specifiek aantal Umicore-aandelen te verwerven voor een vaste prijs (uitoefenprijs) binnen een specifieke periode.

PENSIOEN EN ANDERE VOORDELEN

De pensioenvoordelen omvatten zowel vaste bijdrageplannen als de kosten van een toegezegde pensioenregeling. De andere voordelen bestaan uit representatiekosten, bedrijfswagens en verzekeringsvoordelen.

TOTALE VERGOEDING VAN DE GEDELEGEERD BESTUURDER EN DE LEDEN VAN HET DIRECTIECOMITÉ VOOR 2016

In de tabel hieronder worden alle componenten van de vergoeding van de Gedelegeerd Bestuurder en de leden van het Directiecomité voor het referentiejaar in detail weergegeven:

(IN EUR)		GEDELEGEERD BESTUURDER	LEDEN VAN HET DIRECTIECOMITÉ (GLOBAAL)
Statuut		Zelfstandige	
Tijdsverloop voor cash conversie			
Huidig jaar	Vaste vergoeding	660.000	2.375.000
15 maanden	Niet-uitgesteld variabel 50% (referentiejaar 2015)	210.000	660.000
27 maanden	Uitgesteld variabel 25% (referentiejaar 2014)	90.450	296.475
39 maanden	Uitgesteld variabel 25% (referentiejaar 2013)	81.000	243.000
3 jaren	Aandelen	265.200	1.133.976
3 tot 7 jaren	Aandelenopties	350.250	490.350
Pensioen	Vast bijdrageplan	46.200	172.330
	Toegezegde pensioenregelingen (kost)	118.527	538.986
Andere voordelen	Representatievergoeding, voordeel in natura bedrijfswagens, verzekeringvoordelen	42.881	235.005
Totaal		1.864.508	6.145.122

G14 BEZIT VAN AANDELEN EN AANDELENOPTIES EN TRANSACTIES IN 2016

BEZIT VAN AANDELENOPTIES EN TRANSACTIES VAN HET DIRECTIECOMITÉ IN 2016

	AANTAL OPTIES OP 31/12/2015	AANTAL TOEGEKENDE OPTIES IN 2016	AANTAL UITGEOEFENDE OPTIES	GEMIDDELDE UITOEFENPRIJS (IN EUR)	JAAR VAN TOEKENNING VAN DE UITGEOEFENDE OPTIES	AANTAL VERBEURDE OPTIES	AANTAL OPTIES OP 31/12/2016*
Marc Grynberg	503.000	75.000	113.000	23,16	2007 / 2010	0	465.000
Stephan Csoma	41.000	17.500	6.000	35,32	2012	0	52.500
Denis Goffaux	85.000	17.500	32.500	36,59	2011 / 2012	0	70.000
Géraldine Nolens**	24.000	17.500	6.000	35,32	2012	0	35.500
Filip Platteeuw	52.500	17.500	17.500	36,38	2013	0	52.500
Pascal Reymondet	95.000	17.500	60.000	37,95	2011 / 2012 / 2013	0	52.500
Marc Van Sande	95.000	17.500	42.500	36,94	2011 / 2012	0	70.000

* Deze opties kunnen worden uitgeoefend aan een uitoefenprijs van EUR 32,286 en EUR 38,07

** Waaronder opties toegekend in haar functie voor haar benoeming als lid van het Directiecomité

Meer informatie over uitgeoefende opties en andere aandelentransacties van leden van het Directiecomité en de Raad van Bestuur vindt u op www.fsma.be.

BEZIT VAN AANDELEN OP HET NIVEAU VAN HET DIRECTIECOMITÉ IN 2016

	AANTAL AANDELEN AANGEHOUDEN OP 31/12/2015	AANTAL AANDELEN AANGEHOUDEN OP 31/12/2016
Marc Grynberg	240.500	315.200
Stephan Csoma	7.200	10.900
Denis Goffaux	12.700	18.900
Géraldine Nolens	-	2.350
Filip Platteeuw	8.200	11.400
Pascal Reymondet	24.450	25.150
Marc Van Sande	15.700	19.400
Totaal	308.750	403.300

BEZIT VAN AANDELEN OP HET NIVEAU VAN DE RAAD VAN BESTUUR IN 2016

	AANTAL AANDELEN AANGEHOUDEN OP 31/12/2015	AANTAL AANDELEN AANGEHOUDEN OP 31/12/2016
Thomas Leysen	573.920	454.920
Françoise Chombar	-	3.342
Ian Gallienne	-	-
Mark Garrett	333	833
Colin Hall	-	-
Ines Kolmsee	1.805	2.305
Barbara Kux	1.000	1.500
Eric Meurice	333	833
Jonathan Oppenheimer	1.900	2.400
Rudi Thomaes	2.205	2.705
Totaal	581.496	468.838

CONTRACTUELE RELATIES

CONTRACT TUSSEN UMICORE EN MARC GRYNBERG, GEDELEGEERD BESTUURDER

Rekening houdend met de anciënniteit van Marc Grynberg in de Umicore groep heeft de Raad van Bestuur in 2008 het volgende beslist:

- In geval van beëindiging van de overeenkomst door Umicore zal aan Marc Grynberg een totale vertrekvergoeding van 18 maanden basissalaris worden uitbetaald.
- Aan de Gedelegeerd Bestuurder zal ten titel van minimumschadevergoeding een totale vertrekvergoeding van drie jaar van zijn jaarlijks basissalaris worden uitgekeerd indien hij binnen een periode van 12 maanden na een wijziging van controle als gevolg van een overnamebod wordt ontheven van zijn functie als Gedelegeerd Bestuurder (niet cumulatief met de vorige bepaling).
- De Raad van Bestuur beslist discretionair of de variabele cashvergoeding deel uitmaakt van een eventuele definitieve vertrekvergoeding.

OVEREENKOMSTEN TUSSEN UMICORE EN LEDEN VAN HET DIRECTIECOMITÉ

Als gevolg van een beslissing van de Raad van Bestuur uit 2007 heeft een lid van het Directiecomité, dat uit zijn functie wordt ontheven binnen twaalf maanden na een wijziging van controle over de Vennootschap, recht op een totale vergoeding ter waarde van 36 maanden van zijn basissalaris. Dit geldt enkel voor Pascal Reymondet en Marc Van Sande, die lid waren van het Directiecomité op datum van deze beslissing.



INDIVIDUELE REGELINGEN IN GEVAL VAN BEËINDIGING VAN DE OVEREENKOMST DOOR UMICORE

Denis Goffaux is op 1 juli 2010 tot Chief Technology Officer benoemd. Rekening houdend met zijn anciënniteit binnen de Umicore groep heeft hij in geval van beëindiging van zijn overeenkomst recht op een totale vergoeding worden uitbetaald van achttien maanden basissalaris. Deze regeling werd door het Benoemings- en Remuneratiecomité aanbevolen in overeenstemming met de Belgische Corporate Governance wet van 6 april 2010; zij werd op 1 juni 2010 door de Raad van Bestuur goedgekeurd.

Stephan Csoma en Filip Platteeuw zijn op 1 november 2012 benoemd tot lid van het Directiecomité. Rekening houdend met hun anciënniteit binnen de Umicore groep hebben zij, in geval van beëindiging van hun overeenkomst, recht op een totale vergoeding van 18 maanden basissalaris. Het Benoemings- en Remuneratiecomité heeft deze regeling aanbevolen in overeenstemming met de Belgische Corporate Governance wet van 6 april 2010 en deze regeling werd op 18 september 2012 door het Benoemings- en Remuneratiecomité goedgekeurd onder voorbehoud van bezwaren van de Raad van Bestuur, die niet werden geformuleerd.

Géraldine Nolens is op 1 juli 2015 tot lid van het Directiecomité benoemd. Rekening houdend met haar anciënniteit binnen de Umicore groep heeft zij, in geval van beëindiging van haar overeenkomst, recht op een totale vergoeding van achttien maanden basissalaris. Deze regeling werd door het Benoemings- en Remuneratiecomité aanbevolen in overeenstemming met de Belgische Corporate Governance wet van 6 april 2010; zij is op 28 april 2015 door de Raad van Bestuur goedgekeurd.

Voor alle voormelde leden van het Directiecomité geldt dat de Raad van Bestuur beslist of de variabele cashvergoeding deel uitmaakt van een eventuele finale vergoeding.

De overeenkomst van Marc Van Sande werd ondertekend vóór de inwerkingtreding van de Belgische Corporate Governance wet van 6 april 2010. Zijn beëindigingsvergoeding is gebaseerd op zijn leeftijd, zijn anciënniteit binnen Umicore groep en het geheel van zijn salaris en voordelen.

De arbeidsovereenkomst van Pascal Reymondet dateert van 1 maart 1989 en is onderworpen aan het Duitse recht. Er is geen contractuele regeling in geval van beëindiging van de overeenkomst en bijgevolg zal de Duitse wetgeving van toepassing zijn.



G15 WIJZIGINGEN AAN DE VERGOEDING SINDS EIND 2016

VERGOEDING VAN DE NIET-UITVOERENDE BESTUURDERS

Op verzoek van het Benoemings- en Remuneratiecomité heeft Umicore in 2016 onderzocht hoe de bestuurdersvergoedingen van Umicore zich positioneren tegenover deze van de BEL20-ondernemingen en van andere Europese ondernemingen van gelijkaardige omvang in de chemie-, metaal- en materialensectoren. De resultaten van dit onderzoek werden op 20 januari 2017 door het Benoemings- en Remuneratiecomité besproken.

Na een evaluatie van de globale vergoeding van de leden van de Raad van Bestuur kwam het Benoemings- en Remuneratiecomité tot de conclusie dat de vaste vergoeding diende aangepast te worden. Het Benoemings- en Remuneratiecomité heeft aan de Raad van Bestuur voorgesteld om de jaarlijkse vaste vergoeding met EUR 7.000 te verhogen. De jaarlijkse vaste vergoeding van de voorzitter zal ongewijzigd blijven.

De Raad van Bestuur is op 9 februari 2017 ingegaan op deze aanbeveling en heeft beslist om de voorgestelde verhoging ter goedkeuring voor te leggen aan de algemene vergadering van aandeelhouders.

VERGOEDING VAN DE GEDELEGEERD BESTUURDER

Op 20 januari 2017 heeft het Benoemings- en Remuneratiecomité de vergoeding van de Gedelegeerd Bestuurder geëvalueerd op basis van een vergelijkend onderzoek van gelijkaardige Europese ondernemingen en de BEL20-ondernemingen.

Op voorstel van het Benoemings- en Remuneratiecomité heeft de Raad van Bestuur op 9 februari 2017 beslist om de vaste vergoeding van de Gedelegeerd Bestuurder te verhogen met EUR 20.000 om deze op EUR 680.000 te brengen vanaf 1 januari 2017.

VERGOEDING VAN DE LEDEN VAN HET DIRECTIECOMITÉ

Op 20 januari 2017 heeft het Benoemings- en Remuneratiecomité de vergoeding van de leden van het Directiecomité geëvalueerd. Op voorstel van het Benoemings- en Remuneratiecomité heeft de Raad van Bestuur op 9 februari 2017 beslist om de vaste jaarlijkse vergoeding van de leden van het remuneratiecomité licht te verhogen vanaf 1 januari 2017.

UITGESTELDE VARIABLE VERGOEDING VAN DE GEDELEGEERD BESTUURDER EN DE LEDEN VAN HET DIRECTIECOMITÉ

Het Benoemings- en Remuneratiecomité heeft een hertekening van de politiek inzake uitgestelde variabele vergoeding besproken. Terwijl de ROCE nog steeds een sleutelcriterium blijft voor de financiële prestaties, is het Benoemings- en Remuneratiecomité voorstander van een concept dat een groei-incentive bevat. Er werd overeengekomen dat de huidige ROCE-variabele behouden zal blijven en dat een opwaartse aanpassing of bijkomende variabele in aanmerking zal genomen worden op basis van EBIT-groei.

Deze bijkomende variabele, die gebaseerd is op de target van de uitgestelde variabele vergoeding, hetzij in hoofde van de Gedelegeerd Bestuurder EUR 270.000 (d.w.z. een target van EUR 135.000 na een periode van twee jaar en een target van EUR 135.000 na een periode van drie jaar), en in hoofde van de leden van het Directiecomité EUR 150.000 (d.w.z. een target van EUR 75.000 na een periode van twee jaar en een target van EUR 75.000 na een periode van drie jaar), zal vastgesteld worden door de target te verhogen met een percentage dat gelijk is aan tweemaal het groeipercentage van de EBIT over de laatste 2, respectievelijk 3 jaren. Een drempel van 2% gemiddelde EBIT-groei zal toegepast worden, dit wil zeggen dat er geen aanpassing zal plaatsvinden indien de EBIT-groei minder dan 2% bedraagt. Het plan voor uitgestelde variabele vergoeding, inclusief de bijkomende variabele, zal collectief toegepast worden voor de Gedelegeerd Bestuurder en de leden van het Directiecomité.

Het nieuwe concept beoogt de kwaliteit van de resultaten (ROCE criterium) te belonen en een incentive te bieden voor groei (EBIT-groei criterium).

De Raad van Bestuur heeft dit nieuwe concept van uitgestelde variabele vergoeding op 9 februari 2017 goedgekeurd met inwerkingtreding vanaf de uitbetalingen in 2018.