

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 CEO 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 2017.

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 CEO, 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 2017 waren er 224.000.000 Umicore-aandelen in omloop, vergeleken met 112.000.000 op 31 december 2016. Deze stijging is het gevolg van de door de buitengewone algemene vergadering op 7 september 2017 goedgekeurde aandelensplitsing, waarbij elk bestaand aandeel in twee nieuwe aandelen werd gesplitst per 16 oktober 2017. Alle hieronder vermelde aandelenaantallen zijn berekend op basis van de situatie na de aandelensplitsing.

De identiteit van de aandeelhouders die per 31 december 2017 een belang van 3% of meer hadden aangegeven, kan u vinden in de rubriek 'beknopte jaarrekening van de moederonderneming' (pg. 174).

Eveneens op 31 december 2017 bezat Umicore 4.505.567 eigen aandelen, hetzij 2,01% 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 1.507.676 eigen aandelen gebruikt in de context van de uitoefening van aandelenopties voor het personeel en werden 71.912 aandelen gebruikt voor toekenningen van aandelen, waarvan 10.312 aan de leden van de raad van bestuur, 54.800 aan de leden van het Directiecomité en 6.800 in het kader van de partiële omzetting in aandelen van de bonus van de CEO.

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 2017 heeft Umicore een brutodividend uitgekeerd van € 1,30 (€ 0,65 op basis van de situatie na de aandelensplitsing) per aandeel voor het boekjaar 2016. Dit is een verhoging met € 0,10 (of € 0,05 op basis van de situatie na de aandelensplitsing) in vergelijking tot het brutodividend dat in 2016 was uitgekeerd voor het boekjaar 2015.

In juli 2017 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 29 augustus 2017 een bruto interimdividend betaald van € 0,65 (€ 0,325 op basis van de situatie na de aandelensplitsing) per aandeel.

3.3 ALGEMENE VERGADERINGEN VAN AANDEELHOUDERS IN 2017

De jaarvergadering vond plaats op 25 april 2017. 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 2016. Op dezelfde algemene vergadering werden mevrouw Liat Ben-Zur en de heer Gérard Lamarche respectievelijk tot onafhankelijk bestuurder en tot bestuurder benoemd, beiden voor een termijn van drie jaar. Verder werd het mandaat van mevrouw Ines Kolmsee as onafhankelijk bestuurder voor drie jaar hernieuwd. De jaarvergadering keurde ook de vergoeding van de raad van bestuur voor 2017 goed. De gedetailleerde vergoeding die in 2017 aan de bestuurders werd betaald, kan geraadpleegd worden in het remuneratieverslag.

Eveneens op 25 april 2017 heeft een buitengewone algemene vergadering de machtiging hernieuwd aan de Vennootschap en haar rechtstreekse dochtervennootschappen om binnen de grens van 10% van het maatschappelijk kapitaal, Umicore aandelen te verwerven tegen een prijs per aandeel tussen € 2,00 en € 37,50 (aangepaste bedragen op basis van de situatie na de aandelensplitsing). Deze machtiging geldt tot en met 31 mei 2017.

Tenslotte werden op 7 september 2017 een bijzondere en een buitengewone algemene vergadering gehouden, waarbij twee clausules van controlewijziging werden goedgekeurd, evenals de splitsing van de bestaande aandelen in twee nieuwe aandelen per 16 oktober 2017, evenals de opheffing van een tijdelijke statutaire bepaling inzake fracties van aandelen en een wijziging van de datum van de jaarvergadering.

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 2017 bestond de raad van bestuur uit tien leden: negen niet-uitvoerende bestuurders en één uitvoerend bestuurder.

Op dezelfde datum telde de raad van bestuur zes onafhankelijke bestuurders zoals bedoeld in artikel 526ter van het Wetboek van vennootschappen en bepaling 2.3 van de Belgische Corporate Governance Code 2009.

Drie van de tien leden van de raad van bestuur die in functie waren op 31 december 2017, zijn vrouwen. Umicore haalt dus het minimum vertegenwoordigingsniveau van één derde, zoals opgelegd door het Wetboek van vennootschappen, dat op 1 januari 2017 in werking is getreden.

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 tien leden telt, zetelen drie vrouwen en zijn zes 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 2017:

- Mevrouw Liat Ben-Zur werd op de jaarlijkse algemene vergadering van aandeelhouders van 25 april 2017 benoemd tot onafhankelijk bestuurder voor een periode van drie jaar;
- De heer Gérard Lamarche werd op dezelfde jaarlijkse algemene vergadering van aandeelhouders benoemd tot bestuurder, eveneens voor een termijn van drie jaar;
- Het mandaat van de heer Jonathan Oppenheimer als bestuurder verstreek op 25 april 2017;
- Het mandaat van mevrouw Barbara Kux als onafhankelijk bestuurder verstreek op 25 april 2017;
- De heer Ian Gallienne nam ontslag als bestuurder per 25 april 2017.

4.2 VERGADERINGEN EN ONDERWERPEN

De raad van bestuur heeft zeven gewone vergaderingen gehouden in 2017, waarvan twee via conference call. 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 2017

- 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;
- investerings- en desinvesteringsprojecten;
- financieringsmandaten;
- EHS review, inclusief duurzame ontwikkeling;
- verslagen van het audit comité;
- strategische opportuniteiten en operationele uitdagingen;
- business reviews en marktupdates;
- M&A-projecten;
- jaarlijks evaluatieproces van de CEO en de andere leden van het directiecomité;
- 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 Onsan (Zuid-Korea) en de Rechargeable Battery Materials fabriek in Cheonan (Zuid-Korea).

4.3 EVALUATIE VAN DE RAAD VAN BESTUUR EN ZIJN COMITÉS

De voorzitter organiseert regelmatig evaluatieonderzoeken in verband met het functioneren van de raad van bestuur en zijn comités.

Het volgende evaluatieproces zal plaatsvinden tijdens het eerste semester van 2018, aan de hand van een evaluatieformulieren en/of discussiegesprekken op het niveau van de raad van bestuur.

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, van wie er twee onafhankelijk zijn. Het wordt voorgezeten door mevrouw Ines Kolmsee.

De samenstelling van het auditcomité onderging één wijziging in 2017: de heer Mark Garrett werd door de heer Colin Hall vervangen per 29 juli 2017.

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

Het comité hield vier vergaderingen in 2017. Naast de financiële rekeningen van 2016 en deze van het eerste halfjaar 2017, besprak het Comité de volgende onderwerpen: risk management, interne controle, IT strategie en niet-audit diensten van de commissaris van de Vennootschap. Het interne auditplan voor 2018 werd goedgekeurd. Tenslotte besprak het auditcomité eveneens het voorgestelde auditplan voor 2017-2019 in het licht van de hernieuwing van het mandaat van de 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.

De samenstelling van het benoemings- en remuneratiecomité onderging één wijziging in 2017: mevrouw Barbara Kux werd vervangen door de heer Mark Garrett per 25 april 2017.

Het benoemings- en remuneratiecomité heeft twee keer vergaderd in 2017. 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 2017 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 CEO, die benoemd is door de raad van bestuur. De leden van het directiecomité worden door de raad van bestuur benoemd op voorstel van de CEO en op aanbeveling van het benoemings- en remuneratiecomité.

De samenstelling van het directiecomité bleef ongewijzigd in 2017.

OP 31 DECEMBER 2017 BESTOND HET DIRECTIECOMITÉ UIT ZEVEN LEDEN, INCLUSIEF DE CEO. 5.2 EVALUATIE

De prestaties van de leden van het directiecomité worden jaarlijks individueel beoordeeld door de CEO 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 CEO) samen om de prestaties van de CEO te bespreken en te beoordelen.

Deze evaluaties vonden plaats op 9 februari 2017.

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 CEO, 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 2017, behalve deze met betrekking tot de 4.505.567 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 werden éénmaal gewijzigd in 2017, naar aanleiding van de buitengewone algemene vergadering de dato 7 september 2017, waarbij een aandelensplitsing, de opheffing van tijdelijke bepalingen inzake fracties van aandelen en een wijziging van de datum van de jaarvergadering werden 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 € 50.000.000. Op 31 december 2017 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 25 april 2017 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 € 2,00 tot € 37,50 (aangepaste bedragen naar aanleiding van de op 7 september 2017 goedgekeurde aandelensplitsing) tot en met 31 mei 2021. Deze machtiging werd ook aan de rechtstreekse dochterondernemingen van de Vennootschap verleend. In 2017 heeft de Vennootschap 828.730 eigen aandelen ingekocht in uitvoering van deze 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 (pg. 79-88).

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

Op 9 februari 2017, 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 CEO ontving een vaste bezoldiging van € 680.000 in 2017. Eveneens in 2017 ontving hij een bruto variabele cash vergoeding van € 210.000 als niet-uitgesteld deel van zijn variabele cash vergoeding voor het referentiejaar 2016.

Verder ontving hij in 2017 een bruto bedrag van € 90.450 als eerste helft van de uitgestelde variabele cash vergoeding voor het referentiejaar 2015 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 2015 en 2016 (d.w.z. 14,2% aanleiding gevend tot een uitbetaling van 67%) en (2) de mate waarin de door de raad van bestuur vastgelegde prestatiedoelstellingen voor dezelfde referentie jaren 2015 en 2016 zijn bereikt (geen aanpassing op basis van de mate waarin de prestatiedoelstellingen op groepsniveau zijn bereikt). Eveneens in 2017 ontving hij een bruto bedrag van € 81.000 als tweede helft van de uitgestelde betaling van zijn variabele cash vergoeding voor het referentiejaar 2014 op basis van (1) de gemiddelde ROCE van de Umicore groep over drie jaren voor de referentie jaren 2014, 2015 en 2016 (d.w.z. 13,5% aanleiding gevend tot een uitbetaling van 60%) en (2) de mate waarin de door de raad van bestuur vastgelegde prestatiedoelstellingen voor dezelfde referentie jaren 2014, 2015 en 2016 werden bereikt (geen aanpassing op basis van de mate waarin de prestatiedoelstellingen op groepsniveau zijn bereikt).

In 2018 zal hij de eerste helft van zijn uitgestelde variabele cash vergoeding ontvangen voor referentiejaar 2016 op basis van (1) de gemiddelde ROCE van de Umicore groep over de referentie jaren 2016 en 2017 en (2) de gemiddelde EBIT-groei van Umicore over dezelfde referentie jaren 2016 en 2017. Eveneens in 2018 zal hij de tweede helft van de uitgestelde betaling van zijn jaarlijkse variabele cash vergoeding ontvangen voor het referentiejaar 2015, op basis van (1) de gemiddelde ROCE van de Umicore groep over de referentie jaren 2015, 2016 en 2017 en (2) de gemiddelde EBIT-groei van Umicore over dezelfde referentie jaren 2015, 2016 en 2017n. De uitgestelde betalingen op basis van de ROCE en de EBIT zullen toegepast worden voor alle uitbetalingen te rekenen vanaf 2018.

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-percentage zich tussen de bovenvermelde niveaus bevindt, wordt het uitbetalingspercentage evenredig aangepast. De impact van de EBIT-groei wordt berekend door het gemiddelde percentage van de EBIT-groei over de referentie jaren te vermenigvuldigen met twee.

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 2017 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 jaarlijkse algemene vergadering van 25 april 2017 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 de heer Kurt Cappoen.

Ingevolge de nieuwe toepasselijke wetgeving inzake audit diensten kan het mandaat van de huidige commissaris, die oorspronkelijk in 1993 was benoemd, nog slechts éénmaal hernieuwd worden, d.i. in 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, die 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 op 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 vastlegt.

VERGOEDING NIET-UITVOERENDE BESTUURDERS

Met het oog op de vaststelling van passende vergoedingsniveaus voor haar niet-uitvoerende bestuurders heeft Umicore eind 2016 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 20 januari 2017 besproken door het benoemings- en remuneratiecomité.

Op basis van de vergelijking van alle vergoedingscomponenten aan de leden van de raad van bestuur besluit het benoemings- en remuneratiecomité dat de jaarlijkse vaste vergoeding aangepast moet worden. Het benoemings- en remuneratiecomité stelt voor aan de raad van bestuur om de jaarlijkse vaste vergoeding te verhogen met € 7.000, de vaste vergoeding van de voorzitter van de raad van bestuur blijft onveranderd.

Op 9 februari 2017 heeft de raad van bestuur deze aanbeveling gevolgd en de algemene vergadering heeft de vergoeding voor de niet-uitvoerende bestuurders op 25 april 2017 goedgekeurd.

In 2017 was de vergoeding van de niet-uitvoerende bestuurders als volgt:

- **Voorzitter:** vaste jaarlijkse vergoeding: € 40.000 + € 5.000 per bijgewoonde vergadering + 2.000 Umicore-aandelen (na de splitsing van elk aandeel in 2 nieuwe aandelen op 16 oktober 2017).
- **Bestuurder:** vaste jaarlijkse vergoeding: € 27.000 + € 2.500 per bijgewoonde vergadering + € 1.000 per bijgewoonde vergadering voor bestuurders met woonplaats in het buitenland + 1.000 Umicore-aandelen (na de splitsing van elk aandeel in 2 nieuwe aandelen op 16 oktober 2017).

De vergoeding van de leden van de comités was als volgt in 2017:

AUDITCOMITÉ

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

BENOEMINGS- EN REMUNERATIECOMITÉ

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

OVERZICHT VERGOEDING RAAD VAN BESTUUR IN 2017

		(IN EURO)	BIJGEWOONDE VERGADERINGEN
Thomas Leysen (Voorzitter) (niet-uitvoerend bestuurder)	Raad van bestuur		
	Vaste jaarlijkse vergoeding	40.000	
	Vergoeding per bijgewoonde vergadering	5.000	7/7
	Waarde van de 2.000 toegewezen aandelen	62.540	
	Benoemings- en bezoldingscomité		
	Vergoeding per bijgewoonde vergadering	5.000	2/2
	Totale bezoldiging	147.540	
	Voordeel alle aard bedrijfswagen	2.767	
Marc Grynberg (uitvoerend bestuurder)	Raad van bestuur		
	"Geen bezoldiging als bestuurder (zie verder bezoldiging CEO in 2017)"		7/7
Liat Ben-Zur (onafhankelijk, niet-uitvoerend bestuurder) Benoemd door de GAV van 25 april 2017	Raad van bestuur		
	Vaste jaarlijkse vergoeding	18.567	
	Vergoeding per bijgewoonde vergadering	3.500	4/4
	Waarde van de 688 toegewezen aandelen	21.514	
	Totale bezoldiging	54.081	
Françoise Chombar (onafhankelijk, niet-uitvoerend bestuurder)	Raad van bestuur		
	Vaste jaarlijkse vergoeding	27.000	
	Vergoeding per bijgewoonde vergadering	2.500	7/7
	Waarde van de 1.000 toegewezen aandelen	31.270	
	Totale bezoldiging	75.770	
Ian Gallienne (niet-uitvoerend bestuurder) Eind mandaat: 25 april 2017	Raad van bestuur		
	Vaste jaarlijkse vergoeding	8.433	
	Vergoeding per bijgewoonde vergadering	2.500	2/3
	Waarde van de 312 toegewezen aandelen en geretrocedeerd aan GBL	9.756	
	Totale bezoldiging	23.189	
Mark Garrett (onafhankelijk, niet-uitvoerend bestuurder)	Raad van bestuur		
	Vaste jaarlijkse vergoeding	27.000	
	Vergoeding per bijgewoonde vergadering	3.500	6/7
	Waarde van de 1.000 toegewezen aandelen	31.270	
	Auditcomité		
	Vaste jaarlijkse vergoeding	5.000	
	Vergoeding per bijgewoonde vergadering	3.000	3/3
	Benoemings- en bezoldingscomité		
	Vergoeding per bijgewoonde vergadering	3.000	1/1
	Totale bezoldiging	96.270	
Colin Hall (niet-uitvoerend bestuurder)	Raad van bestuur		
	Vaste jaarlijkse vergoeding	27.000	
	Vergoeding per bijgewoonde vergadering	3.500	7/7
	Waarde van de 1.000 toegewezen aandelen en geretrocedeerd aan GBL	31.270	
	Auditcomité		
	Vaste jaarlijkse vergoeding	5.000	
	Vergoeding per bijgewoonde vergadering	3.000	1/1
Totale bezoldiging	90.770		

REMUNERATIEVERSLAG

		BIJGEWOONDE (IN EURO) VERGADERINGEN	
Ines Kolmsee (onafhankelijk, niet-uitvoerend bestuurder)	Raad van bestuur		
	Vaste jaarlijkse vergoeding	27.000	
	Vergoeding per bijgewoonde vergadering	3.500	7/7
	Waarde van de 1.000 toegewezen aandelen	31.270	
	Auditcomité		
	Vaste jaarlijkse vergoeding	10.000	
	Vergoeding per bijgewoonde vergadering	5.000	4/4
	Totale bezoldiging	112.770	
Barbara Kux (onafhankelijk, niet-uitvoerend bestuurder) Eind mandaat: 25 april 2017	Raad van bestuur		
	Vaste jaarlijkse vergoeding	8.433	
	Vergoeding per bijgewoonde vergadering	3.500	3/3
	Waarde van de 312 toegewezen aandelen	9.756	
	Benoemings- en bezoldingscomité		
	Vergoeding per bijgewoonde vergadering	3.000	1/1
		Totale bezoldiging	31.689
Gérard Lamarche (niet-uitvoerend bestuurder) Benoemd door de GAV van 25 april 2017	Raad van bestuur		
	Vaste jaarlijkse vergoeding	18.567	
	Vergoeding per bijgewoonde vergadering	3.500	4/4
	Waarde van de 688 toegewezen aandelen en geretrocedeerd aan GBL	21.514	
		Totale bezoldiging	54.081
Eric Meurice (onafhankelijk, niet-uitvoerend bestuurder)	Raad van bestuur		
	Vaste jaarlijkse vergoeding	27.000	
	Vergoeding per bijgewoonde vergadering	3.500	7/7
	Waarde van de 1.000 toegewezen aandelen	31.270	
		Totale bezoldiging	82.770
Jonathan Oppenheimer (niet-uitvoerend bestuurder) Eind mandaat: 25 april 2017	Raad van bestuur		
	Vaste jaarlijkse vergoeding	8.433	
	Vergoeding per bijgewoonde vergadering	3.500	1/3
	Waarde van de 312 toegewezen aandelen	9.756	
		Totale bezoldiging	21.689
Rudi Thomaes (onafhankelijk, niet-uitvoerend bestuurder)	Raad van bestuur		
	Vaste jaarlijkse vergoeding	27.000	
	Vergoeding per bijgewoonde vergadering	2.500	6/7
	Waarde van de 1.000 toegewezen aandelen	31.270	
	Auditcomité		
	Vaste jaarlijkse vergoeding	5.000	
	Vergoeding per bijgewoonde vergadering	3.000	4/4
	Benoemings- en bezoldingscomité		
	Vergoeding per bijgewoonde vergadering	3.000	2/2
		Totale bezoldiging	96.270

G13 VERGOEDING CEO EN DE LEDEN VAN HET DIRECTIECOMITÉ

REMUNERATIEBELEID VOOR DE CEO EN DE LEDEN VAN HET DIRECTIECOMITÉ

Het benoemings- en remuneratiecomité legt de principes vast van het vergoedingsbeleid voor de CEO 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 voordelenpakket voor de CEO en de leden van het directiecomité omvat de volgende componenten: een vaste vergoeding, een variabele vergoeding, aandelen gebaseerde 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 CEO en de leden van het directiecomité illustreert de wil van de Vennootschap om aandeelhouderswaarde te creëren. Aandelen worden jaarlijks toegekend aan de CEO en de leden van het directiecomité voor het voorbije jaar en zijn onderworpen aan een lock-up periode van drie jaar. Aangezien aandelenopties door de Belgische wetgeving onherroepelijk belastbaar zijn op het moment dat ze worden toegekend, zijn deze verworven op het moment dat ze toegekend worden en zijn ze bijgevolg niet gekoppeld aan prestatiecriteria op individueel of ondernemingsvlak. Bijgevolg kunnen de 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 CEO 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 CEO 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 CEO 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 Groep recurrente EBIT over een periode van 2 jaren (j, j-1)
39 maanden	Uitgesteld variabel 25%	Op basis van Groep ROCE en Groep recurrente EBIT over een periode van 3 jaren (j, j-1, j-2)
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 geëvalueerd door het benoemings- en remuneratiecomité en zijn onderworpen aan de goedkeuring van de raad van bestuur. Deze tabel is van toepassing tot en met referentiejaar 2016.

De wijzigingen geldig vanaf referentiejaar 2017 werden beschreven in rubriek G15 - "Uitgestelde variabele vergoeding voor de CEO & de leden van het directiecomité".

VERGOEDING CEO

VASTE VERGOEDING

De vaste vergoeding van de CEO wordt jaarlijks geëvalueerd door het benoemings- en remuneratiecomité.

VARIABEL CASHVERGOEDINGSSCHEMA EN EVALUATIECRITERIA

De potentiële jaarlijkse variabele cashvergoeding van de CEO bedraagt € 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 waarden van de groep. Financiële criteria omvatten ROCE, recurrente EBIT en EBITDA waarbij budget en jaarlijkse evolutie als referentie worden gebruikt. Strategische en duurzame ontwikkelingsdoelstellingen zijn verbonden met Horizon 2020 en omvatten economische prestaties, waardeketen en samenleving, eco-efficiëntie en het streven naar een bedrijf waar het goed is om te werken.

Op voorstel van het benoemings- en remuneratiecomité, heeft de raad van bestuur van 9 februari 2017 een nieuw concept goedgekeurd betreffende de uitgestelde variabele verloning vanaf uitbetalingen in 2018. Het nieuwe concept heeft als doel de kwaliteit van de resultaten te verlonen (criterium groep ROCE) en te zorgen voor een stimulans om groei te creëren (Groep recurrente EBIT groei criterium).

Er werd vastgelegd dat het huidig criterium Groep ROCE voor de uitgestelde variabele verloning wordt behouden en dat een opwaartse aanpassing of een extra aanvullende variabele verloning bepaald zal worden op basis van het criterium Groep recurrente EBIT groei.

De andere helft van de variabele vergoeding – met uitgestelde betaling – is gebaseerd op het rentabiliteitscriterium van de Umicore groep, nl. het rendement op aangewend kapitaal (ROCE), dat in het jaarverslag wordt gepubliceerd. 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. De andere helft wordt uitbetaald na een periode van drie jaar met als referentie de gemiddelde ROCE over die drie jaar. De ROCE-maatstaf situeert zich tussen 7,5% (= uitbetaling van 0%) en een maximum van 17,5% (= uitbetaling van 100%). Indien het bereikte ROCE-percentage zich tussen de minimum maatstaf en het maximum doelstelling bevindt, wordt het uitbetalingspercentage evenredig aangepast.

De extra variabele vergoeding, gebaseerd op het doel van de uitgestelde variabele verloning nl. € 270.000 voor de CEO (doel van € 135.000 na een periode van twee jaar en een doel van € 135.000 na een periode van drie jaar), zal vastgelegd worden door toevoeging aan het doel van een percentage dat gelijk is aan het dubbele van het gemiddelde percentage Groep recurrente EBIT groei over de laatste 2 jaar, respectievelijk 3 jaar. Een minimum van gemiddeld 2% groep recurrente EBIT groei wordt toegepast. Er is bijgevolg geen aanpassing indien recurrente EBIT groei lager is dan 2%.

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 CEO 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 CEO worden beoordeeld door het benoemings- en remuneratiecomité. Tijdens een vergadering waarop de CEO niet aanwezig is, licht de voorzitter de resultaten van deze beoordeling toe aan de raad van bestuur, die ze vervolgens bespreekt.

De CEO 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 CEO uitbetaalde variabele vergoeding terug te vorderen.

AANDELEN GEBASEERDE INCENTIVES (TOEKENNING VAN AANDELEN EN AANDELENOPTIES)

De raad van bestuur kent op discretionaire wijze Umicore-aandelen toe aan de CEO als erkenning voor de diensten die in het voorbije jaar werden verleend. Het aantal aandelen dat aan de CEO werd toegekend voor diensten verleend in 2017 bedroeg 10.400 (na de splitsing van elk aandeel in 2 nieuwe aandelen op 16 oktober 2017). De toegekende aandelen zijn onderworpen aan een lock-up periode van drie jaar doch zonder vervalbepalingen.

Er worden aandelenopties aan de CEO toegekend in het kader van het jaarlijkse Umicore Incentive Stock Option Plan, dat door de raad van bestuur wordt goedgekeurd. Het aantal aan de CEO toegekende aandelenopties bedraagt in 2017 150.000 (na de splitsing van elk aandeel in 2 nieuwe aandelen op 16 oktober 2017). 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 verzekeringsvoordelen.

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 € 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).

Op voorstel van het benoemings- en remuneratiecomité, heeft de raad van bestuur van 9 februari 2017 een nieuw concept goedgekeurd betreffende de uitgestelde variabele verloning vanaf uitbetalingen in 2018. Het nieuwe concept heeft als doel de kwaliteit van de resultaten te verlonen (criterium groep ROCE) en te zorgen voor een stimulans om groei te creëren (criterium groep recurrente EBIT groei).

Er werd vastgelegd dat het huidig criterium Groep ROCE voor de uitgestelde variabele verloning wordt behouden en dat een opwaartse aanpassing of een extra aanvullende variabele verloning bepaald zal worden op basis van het criterium Groep recurrente EBIT groei. De uitgestelde variabele verloning inclusief het aanvullend variabel, wordt collectief beoordeeld voor de leden van het directiecomité.

De andere helft – met uitgestelde betaling – is gebaseerd op het ROCE-rentabiliteitscriterium van de Umicore groep, nl. het rendement op aangewend kapitaal (ROCE), dat in het jaarverslag wordt gepubliceerd. 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. De andere helft wordt uitbetaald na een periode van drie jaar met als referentie de gemiddelde ROCE over drie jaar. De ROCE-maatstaf situeert zich tussen 7,5% (= uitbetaling van 0%) en een maximum van 17,5% (= uitbetaling van 100%). Indien het bereikte ROCE-percentages zich tussen de bovenvermelde minimummaatstaf en maximumdoelstelling bevindt, wordt het uitbetalingspercentage evenredig aangepast.

De extra variabele vergoeding, gebaseerd op het doel van de uitgestelde variabele verloning nl. voor de leden van het directiecomité € 150.000 (doel van € 75.000 na een periode van twee jaar en een doel van € 75.000 na een periode van drie jaar), zal vastgelegd worden door toevoeging aan het doel van een percentage dat gelijk is aan het dubbele van het gemiddelde percentage aan Groep recurrente EBIT groei over de laatste 2 jaar, respectievelijk 3 jaar. Een minimum van gemiddeld 2% groep recurrente EBIT groei wordt toegepast. Er is bijgevolg geen aanpassingen indien recurrente EBIT groei lager is dan 2%.

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 CEO 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 financiële prestatie, de bereikte vooruitgang van de strategische en duurzame ontwikkelingsdoelstellingen van de groep en de waarden van de groep. Financiële criteria omvatten ROCE, recurrente EBIT en EBITDA waarbij budget en jaarlijkse evolutie als referentie worden gebruikt. Strategische en duurzame ontwikkelingsdoelstellingen zijn verbonden met Horizon 2020 en omvatten economische prestaties, waardeketen en samenleving, eco-efficiëntie en het streven naar een bedrijf waar het goed is om te werken.

De jaarlijkse prestatie van ieder lid van het directiecomité wordt eerst geëvalueerd door de CEO. De resultaten van de evaluaties en de voorstellen van individuele variabele cashvergoeding worden door de CEO 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.

AANDELEN GEBASEERDE 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 2017 bedraagt 7.400 (na de splitsing van elk aandeel in 2 nieuwe aandelen op 16 oktober 2017). 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 in 2017 35.000 (na de splitsing van elk aandeel in 2 nieuwe aandelen op 16 oktober 2017). 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, voordelen van alle aard (bedrijfswagen) en verzekeringsvoordelen.

TOTALE VERGOEDING VAN DE CEO EN DE LEDEN VAN HET DIRECTIECOMITÉ VOOR 2017

In de tabel hieronder worden alle componenten van de vergoeding van de CEO en de leden van het directiecomité voor het referentiejaar in detail weergegeven:

(IN €)		GEDELEGEERD BESTUURDER	LEDEN VAN HET DIRECTIECOMITÉ (GLOBAAL)
Statuut		Zelfstandige	
Tijdsverloop voor cash conversie			
Huidig jaar	Vaste vergoeding	680.000	2.435.000
15 maanden	Niet-uitgesteld variabel 50% (referentiejaar 2017)	220.000	790.000
27 maanden	Uitgesteld variabel 25% (referentiejaar 2016)	130.950	436.500
39 maanden	Uitgesteld variabel 25% (referentiejaar 2015)	133.650	408.375
3 jaren	Aandelen	425.360	1.815.960
3 tot 7 jaren	Aandelenopties	583.500	816.900
Pensioen	Vast bijdrageplan	47.600	139.919
	Toegezegde pensioenregelingen (kost)	123.808	595.018
Andere voordelen	Representatievergoeding, voordeel in natura bedrijfswagen, verzekeringsvoordelen	46.223	141.735
Totaal		2.391.091	7.579.407

G14 BEZIT VAN AANDELEN EN AANDELENOPTIES EN TRANSACTIES IN 2017

BEZIT VAN AANDELENOPTIES EN TRANSACTIES VAN HET DIRECTIECOMITÉ IN 2017*

	AANTAL OPTIES OP 31/12/2016	AANTAL TOEGEKENDE OPTIES IN 2017	AANTAL UITGEOEFENDE OPTIES IN 2017	GEMIDDELDE UITOEFENPRIJS (IN EURO)	JAAR VAN TOEKENNING VAN DE UITGEOEFENDE OPTIES	AANTAL VERBEURDE OPTIES	AANTAL OPTIES OP 31/12/2017**
Marc Grynberg	930.000	150.000	330.000	18,410	2011 / 2012	0	750.000
Stephan Csoma	105.000	35.000	0	-	-	0	140.000
Denis Goffaux	140.000	35.000	35.000	18,187	2013	0	140.000
Géraldine Nolens	71.000	35.000	12.000	18,187	2013	0	94.000
Filip Platteeuw	105.000	35.000	12.000	16,143	2014	0	128.000
Pascal Reymondet	105.000	35.000	35.000	16,143	2014	0	105.000
Marc Van Sande	140.000	35.000	70.000	17,165	2013 / 2014	0	105.000

* Het aantal opties en de uitoefenprijs houden rekening met de aandelen splitsing op 16 oktober 2017

** Deze opties kunnen worden uitgeoefend aan een uitoefenprijs tussen € 19,035 en € 25,500 (waarde na de splitsing van de aandelen op 16 oktober 2017)

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 2017

	AANTAL AANDELEN AANGEHOUDEN OP 31/12/2016	AANTAL AANDELEN AANGEHOUDEN OP 31/12/2017
Marc Grynberg	630.400	767.600
Stephan Csoma	21.800	29.200
Denis Goffaux	37.800	42.200
Géraldine Nolens	4.700	12.100
Filip Platteeuw	22.800	30.200
Pascal Reymondet	50.300	57.700
Marc Van Sande	38.800	46.200
Totaal	806.600	985.200

BEZIT VAN AANDELEN OP HET NIVEAU VAN DE RAAD VAN BESTUUR IN 2017

	AANTAL AANDELEN AANGEHOUDEN OP 31/12/2016	AANTAL AANDELEN AANGEHOUDEN OP 31/12/2017
Thomas Leysen	909.840	883.960
Liat Ben-Zur	-	688
Françoise Chombar	6.684	1.684
Mark Garrett	1.666	2.666
Colin Hall	-	-
Ines Kolmsee	4.610	5.610
Gérard Larmache	-	3.000
Eric Meurice	1.666	2.666
Rudi Thomaes	5.410	4.400
Totaal	929.876	904.674

CONTRACTUELE RELATIES

CONTRACT TUSSEN UMICORE EN MARC GRYNBERG, CEO

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 CEO 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 CEO (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 DE LEDEN VAN HET DIRECTIECOMITÉ

Als gevolg van een beslissing van de raad van bestuur in 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 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 de 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 2017

VERGOEDING VAN DE NIET-UITVOERENDE BESTUURDERS

Na een evaluatie van de globale vergoeding en elke afzonderlijke vergoedingscomponent van de leden van de raad van bestuur kwam het benoemings- en remuneratiecomité tot de conclusie dat de vaste vergoeding van de voorzitter niet marktconform is in vergelijking met andere Europese ondernemingen en aangepast dient te worden. Het benoemings- en remuneratiecomité heeft aan de raad van bestuur voorgesteld om de vaste vergoeding van de voorzitter te verhogen met € 20.000 tot een vaste vergoeding van € 60.000.

De raad van bestuur is op 8 februari 2018 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 CEO

Op 7 februari 2018 heeft het benoemings- en remuneratiecomité de vergoeding van de CEO 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 8 februari 2018 beslist om de vaste vergoeding van de CEO te verhogen met € 20.000 om deze op € 700.000 te brengen vanaf 1 januari 2018.

VERGOEDING VAN DE LEDEN VAN HET DIRECTIECOMITÉ

Op 7 februari 2018 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 8 februari 2018 beslist om de vaste jaarlijkse vergoeding van 4 leden van het directiecomité licht te verhogen en sterker te verhogen voor 2 leden, waardoor de totale verhoging gelijk is aan 5,5% van de salarismassa.

UITGESTELDE VARIABELE VERGOEDING VAN DE CEO EN DE LEDEN VAN HET DIRECTIECOMITÉ

Het benoemings- en remuneratiecomité heeft de modaliteiten voor de uitgestelde variabele vergoeding aan de CEO en de leden van het directiecomité herbekeken. Op voorstel van het benoemings- en remuneratiecomité heeft de raad van bestuur van 8 februari 2018 beslist om vanaf referentiejaar 2017 een minimum uitstel van 3 jaar toe te passen. Daarom zal er één uitgestelde variabele vergoeding zijn gebaseerd op een periode van 3 jaar in plaats van de vorige praktijk waarbij 50% betaald werd na 2 jaar en 50% na 3 jaar.

De raad van bestuur besliste ook om de extra variabele verloning gebaseerd op gemiddelde recurrente EBIT groei te behouden. Met ingang van referentiejaar 2017 zal evenwel een drempel van minimum 10% gemiddelde recurrente EBIT groei in plaats van 2% toegepast worden. Er zal daardoor geen extra uitgestelde variabele verloning zijn indien de gemiddelde recurrente EBIT groei over 3 jaar lager is dan 10%.