



UCB Remuneratiebeleid 2020



Inspired by **patients**.
Driven by **science**.

1. UCB REMUNERATIEBELEID 2020

In overeenstemming met de 2020 editie van de Belgische Corporate Governance Code (de “ 2020 Code”) heeft UCB NV, een Belgische genoteerde vennootschap, een remuneratiebeleid opgesteld (het 'Remuneratiebeleid 2020') waarin de remuneratiefilosofie en het bijbehorende beleid worden beschreven dat van toepassing is op de bezoldiging van het Uitvoerend Comité van UCB en van de leden van de Raad van Bestuur (uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurders).

Het Remuneratiebeleid 2020 staat onder toezicht van ons Governance Benoemings – en Remuneratiecomité ('GNCC'), wiens taken en verantwoordelijkheden staan beschreven in het Corporate Governance Charter dat door onze Raad van Bestuur is aangenomen. Het Remuneratiebeleid 2020 beschrijft de redenering van UCB over hoe we ons remuneratiebeleid en -praktijken hebben ontwikkeld met het oog op onze specifieke context en strategie, rekening houdend met relevante marktpraktijken en in overeenstemming met de vereisten van ons Corporate Governance kader.

Het Remuneratiebeleid 2020 werd goedgekeurd door het GNCC op 18 februari 2020 en goedgekeurd door de Raad van bestuur op 19 februari 2020. Het Remuneratiebeleid 2020 zal worden voorgelegd aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 30 april 2020 en zal van toepassing zijn, op het boekjaar dat een aanvang heeft genomen op 1 januari 2020. Het is beschikbaar op de UCB-website.

2. INLEIDING

UCB is een globale biopharma vennootschap die zich focust op het creëren van waarde voor patiënten met ernstige ziekten, nu en in de toekomst.

We werken in een complexe en dynamische omgeving op wereldwijd niveau en hebben ons remuneratiebeleid nodig om de mensen aan te trekken die ons het beste kunnen ondersteunen bij het navigeren in deze omgeving, zodat we waarde kunnen bieden aan patiënten die oplossingen nodig hebben.

Onze prioriteit is om, in onze beloningen, de sterke culturele basis te weerspiegelen die door onze collega's wordt gedeeld en onze strategische capaciteiten te blijven versterken, en UCB echt te onderscheiden als een biofarmaceutische leider die de voorkeur geniet van de patiënt.

3. REMUNERATIEBELEID VOOR BESTUURSLEDEN

De leden van de Raad van bestuur van UCB (niet-uitvoerende bestuurders) worden voor hun diensten vergoed op basis van een bezoldigingsplan via contanten. De hoogte van de vergoeding is gebaseerd op marktanalyses die rekening houden met de vergoeding van de leden van de Raad van bestuur van vergelijkbare Europese biofarmaceutische ondernemingen. We streven ernaar om diverse bestuurslidprofielen aan te trekken die onze marktvoetafdruk vertegenwoordigen. In termen van beloning beschouwen we zowel Europese Biopharma als BEL 20-marktanalyses, waarbij Europese Biopharma-gegevens de primaire referentie vormen, gezien onze behoefte om experts aan te trekken met een grondige kennis van onze branche. De gemiddelde niveaus van deze referentiegroep zijn het doelwit. Voor de Voorzitter is het voorstel tussen het 25e percentiel en de mediaan van het referentiepunt terwijl het mediaan niveau voorgesteld werd voor de andere bestuurders.

De bezoldiging van de leden van de Raad bestaat uit een vaste jaarlijkse vergoeding voor hun bijdrage aan de Raad en aan een Comité dewelke kan variëren op grond van een specifiek mandaat. Leden van de Raad ontvangen tevens een vergoeding per bijgewoonde vergadering, behalve de Voorzitter van de Raad die enkel een vaste jaarlijkse vergoeding ontvangt. De jaarlijkse bezoldiging wordt pro-rata uitbetaald op grond van het aantal maanden in dienst als actief lid van de Raad gedurende het kalenderjaar. Er worden geen lange-termijn incentives of andere vormen van variabele bezoldiging toegekend. Na een volledige marktanalyse en aanpassing van de bezoldigingen van de Raad van Bestuur in 2019, en het standpunt dat aandeelhouderschap een belangenconflict zou kunnen veroorzaken voor lange-termijnmandaten, is er geen plan om een deel van de vergoeding in aandelen van de vennootschap in te voeren voor niet-uitvoerende bestuurders. Een aanpassing van de bezoldigingen werd goedgekeurd tijdens de algemene aandeelhoudersvergadering van 25 april 2019. De bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur van UCB is vastgelegd als volgt:

	Bezoldiging van de Raad		Bezoldiging van de Comités			Overige
	Jaarlijkse bezoldiging	Aanwezigheidsvergoeding van de Raad (per vergadering)	Controle	Wetenschappelijk	GNCC	Reiskostenvergoeding
Voorzitster van de Raad	€ 240 000	–	€ 33 500	€ 33 500	€ 22 500	
Vicevoorzitter	€ 120 000	€ 1 500				
Bestuurder	€ 80 000	€ 1 000	€ 22 500	€ 22 500	€ 17 000	
Speciale reiskostenvergoeding						€ 7 500

Om rekening te houden met de aanzienlijke reizen van sommige bestuursleden, werd ook een speciale reiskostenvergoeding goedgekeurd met bijgewerkte tarieven, voor diegenen die woonachtig zijn in een land waar het tijdzoneverschil met België 5 uur of meer bedraagt (naast de reguliere vergoeding van de reiskosten).

Bestuursleden worden benoemd door en de duur van hun mandaat wordt goedgekeurd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. Ze zijn te allen tijde onderworpen aan mogelijk ontslag door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

Elk lid van het GNCC en bestuurslid handelt zonder conflict en plaatst altijd de belangen van UCB boven zijn/haar persoonlijke belangen. Indien een belangenconflict wordt erkend in de bepaling van een element voor het remuneratiebeleid, worden de richtlijnen voor belangenconflicten, zoals uiteengezet in het Governance Charter, gevolgd (hoofdstuk 3.3.3 en 3.3.4).

4. REMUNERATIEBELEID VOOR LEDEN VAN HET UITVOEREND COMITÉ

Om onze cultuur toe te laten zich diep te wortelen, evalueren we voortdurend hoe onze beloningsinstrumenten en -programma's onze waardestrategie voor patiënten en onze ambitie voor duurzame groei op lange termijn ondersteunen. De volgende principes dienen als ruggengraat voor het ontwerp van ons beloningsaanbod voor ons gehele personeelsbestand, zodat het ons kan ondersteunen bij:

- Duurzame hoge prestaties stimuleren en onze Patiëntenwaarde ambitie ondersteunen in een dynamisch talentlandschap;
- Een omgeving van innovatie, samenwerking en persoonlijke groei mogelijk maken;
- Het bieden van een optimale individuele ervaring door voor onze medewerkers te zorgen zoals wij ook zorgen voor onze patiënten.

Het GNCC zorgt ervoor dat de bezoldigingsprogramma's die van toepassing zijn op de leden van het Uitvoerend Comité, inclusief aandelen gerelateerde incentives, pensioenplannen en andere voordelen, in overeenstemming zijn met deze principes, consistent zijn met het algemene beloningskader van de Vennootschap en redelijk en passend zijn om leden van het Uitvoerend Comité aan te trekken, te belonen, te behouden en te motiveren.

Het remuneratiebeleid voor de leden van het Uitvoerend Comité is vastgelegd door de Raad van bestuur gebaseerd op de aanbevelingen van het GNCC. Het GNCC komt minstens tweemaal per jaar samen om:

- na te gaan welke marktfactoren een invloed hebben op huidige en toekomstige bezoldigingspraktijken;
- de doelmatigheid van ons relubeleid te toetsen met het oog op het erkennen van prestaties en de gepaste evolutie van de plannen te bepalen;
- de financiële en niet-financiële doelstellingen van de verschillende prestatiegerelateerde bezoldigingsprogramma's te beoordelen; en
- het niveau van de bezoldigingen van het Uitvoerend Comité van UCB te bepalen in functie van hun individuele rol, competenties en prestaties.

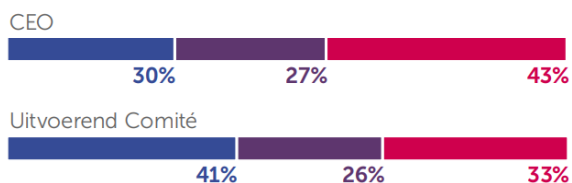
MARKTANALYSE VOOR ONS BELONINGSPROGRAMMA

In lijn met onze totale beloningsprincipes moet de vorm en het niveau van het bezoldigingspakket van ons managementteam in lijn liggen met de bedrijfsresultaten, individuele vaardigheden en prestaties en de gangbare praktijken in gelijkaardige internationale biofarmaceutische ondernemingen waarmee we wedijveren voor talent. Het GNCC onderzoekt regelmatig de gepaste mix en het gepaste niveau van bezoldigingen in contanten en in aandelen voor de leden van het managementteam op basis van de aanbevelingen van het Talent en Bedrijfsreputatie departement. Deze aanbevelingen worden onderzocht met onze onafhankelijke beloningsconsulent, teneinde het competitieve niveau van onze totale directe bezoldiging te verzekeren rekening houdend met markttendensen in onze sector. Gewoonlijk wordt er om de twee jaar een individuele marktanalyse gevoerd om de competitiviteit van de totale directe bezoldigingscomponenten van ieder lid van het managementteam te analyseren.

Het vergoedingspakket bestaat uit twee hoofdbestanddelen:

- een vast bezoldigingselement: het basissalaris
- een variabel bezoldigingselement: bestaande uit een bonus in contanten en lange-termijn incentives.

De beoogde mix van totale directe bezoldiging voor de CEO en het Uitvoerend Comité is als volgt:



Salaris Bonus LTI

UCB vergelijkt de totale bezoldiging voor het managementteam met een welbepaalde referentiegroep van internationale biofarmaceutische bedrijven (bedrijven met farmaceutische en/of biotechnologische activiteiten). In de markanalyse hanteren we een gerichte benadering van gelijkaardige bedrijven in Europa alsook in de VS. De bedrijven in onze referentiegroep variëren in omvang en therapeutisch gebied. We geven prioriteit aan vergelijkbare ondernemingen die volledig geïntegreerde biofarmaceutische bedrijven zijn die optreden in een complexe omgeving gericht op onderzoek, ontwikkeling en commercialisering. Waar mogelijk, wensen wij ook bedrijven op te nemen die concurrenten zijn in dezelfde therapeutische domeinen. Hoewel we ons richten op bedrijven die in grote lijnen de omvang van UCB weergeven, aangezien dit een beperkte groep is die geen robuuste gegevens zou leveren, is de bedrijfsgrootte niet de primaire factor, omdat regressieanalyse ook wordt gebruikt om gegevens aan te passen aan de grootte van UCB. We hebben momenteel 14 bedrijven in elk van onze Europese en Amerikaanse referentiegroepen.

De samenstelling van de bezoldigingsreferentiegroep wordt regelmatig nagekeken en wordt aangepast wanneer aangewezen, bijvoorbeeld wanneer consolidatie verrichtingen naar een minder robuuste marktanalyse leiden.

UCB wenst zich competitief te positioneren op de marktmediaan van deze referentiegroep voor alle elementen van de totale directe bezoldiging. De LTI-streefniveaus worden getoetst aan het Europees biofarma niveau. Het reële vergoedingsniveau van elke persoon wordt bepaald overeenkomstig de ervaring van de persoon in vergelijking met de referentie en rekening houdend met zijn impact op de bedrijfsresultaten.

Het GNCC wordt geleid door de hierboven vastgestelde marktanalyse, evenals het hieronder beschreven compensatieprogramma. Onder uitzonderlijke en geïsoleerde omstandigheden die de langetermijnbelangen van UCB dienen, kan het GNCC afwijken van dit Remuneratiebeleid 2020, bijvoorbeeld in het geval een speciale retentietoekenning nodig zou zijn gezien de marktdruk. Indien dit nodig zou zijn, zou het GNCC een speciaal verzoek om een uitzondering aan de Raad van Bestuur indienen voor bespreking en goedkeuring.

BEZOLDIGINGSCOMPONENTEN en RESULTAAT GEBONDEN BEZOLDIGING

Ons bezoldigingsprogramma vergoedt het managementteam voor hun verantwoordelijkheden en voor de individuele en de bedrijfsprestaties. Voor zowel de korte-termijn (bonus) als de lange-termijn incentives, worden de resultaten afgemeten tegenover de doelen zoals vastgesteld door de Raad. Gedurende de prestatieperiode worden de resultaten regelmatig getoetst en op het moment van de definitieve verwerving of van uitbetaling worden de finale resultaten gevalideerd door het financieel departement waarna ze definitief goedgekeurd worden door het Auditcomité en de Raad.

De totale directe bezoldiging (basissalaris, bonus en lange-termijn incentives) is heel variabel en afhankelijk van de individuele en bedrijfsprestaties, zoals geïllustreerd hieronder. Een bonus is enkel verschuldigd voor zover een aanvaardbaar niveau van bedrijfs- en/of individuele prestatie is bereikt. Om een 100% bonus te krijgen, moet een ambitieus doel bereikt worden en enkel met zeer uitzonderlijke ondernemings- en individuele prestaties kan het hoogste niveau van bonus uitbetaling bereikt worden. De impact van de prestaties op de bezoldiging kan als volgt geïllustreerd worden voor de CEO en wordt meer gedetailleerd beschreven verder in dit deel.

Maximum



Prestaties stemmen overeen met doel 100%



Minimum



Basissalaris Variabele beloning

Naast het basissalaris en de resultaat gebonden incentives heeft ons managementteam recht op een aantal vergoedingen en voordelen. De bezoldigungsstructuur is conform de marktpraktijken inzake bezoldiging, de Belgische wetgeving inzake deugdelijk bestuur en met de Europese regelgeving inzake bezoldiging van de leden van het managementteam.

Het GNCC maakt voorstellen aan de Raad over de vergoedingen voor de CEO. De voorstellen van de CEO betreffende de bezoldiging van de andere leden van het Uitvoerend Comité worden ter goedkeuring voorgelegd aan het GNCC.

Hieronder beschrijven we hoe elke component bepaald wordt en hoe prestatie in rekening wordt genomen voor de variabele loon componenten.

VASTE COMPONENT: BASISALARIS

Het beoogde basissalaris wordt bepaald op basis van de specifieke verantwoordelijkheden van de functie en van het mediaan niveau van basissalaris die de markt gewoonlijk bereid is te betalen voor een gelijkaardige rol. Het reële basissalaris van het individu hangt af van de mate van zijn/haar invloed op de resultaten en van zijn/haar niveau van kennis en ervaring. De evolutie van het basissalaris is afhankelijk van het niveau van duurzame prestaties van het individu en van de evolutie van de marktanalyse. Jaarlijkse verhogingen zijn grotendeels in lijn met de gemiddelde salaris evolutie van een grotere groep medewerkers in de betrokken regio.

VARIABLE BELONINGSCOMPONENTEN

De beoogde variabele bezoldigingsniveaus (bonus en lange-termijn incentives of 'LTI') worden vastgelegd rekening houdend met het mediaan marktniveau van onze referentiegroep. Op deze beoogde niveaus worden de prestatiecoëfficiënten toegepast die rekening houden met de bedrijfsprestaties, de individuele prestaties alsook het individuele gedrag en een holistische overweging van de lange-termijn waarde creatie voor patiënten.

VARIABLE BEZOLDIGING: BONUS

De bonus is ontworpen om werknemers te belonen voor de behaalde resultaten van de onderneming en het individu over een tijdspanne van één jaar. Het bonusdoel is onderworpen aan een dubbele prestatiecoëfficiënt die bestaat uit een bedrijfsprestatiecoëfficiënt (Corporate Performance Multiplier - "CPM") en een individuele prestatiecoëfficiënt (Individual Performance Multiplier - "IPM"). Dit mechanisme garandeert een directe link tussen individuele bijdrage en bedrijfsresultaten, die onderling afhankelijk zijn. De berekeningswijze levert aanzienlijke waarde wanneer zowel de bedrijfsresultaten als de persoonlijke prestaties boven verwachting zijn. Daartegenover, bij een lager niveau van bedrijfsresultaten en/of van individuele prestatie dan verwacht, resulteert dit in een aanzienlijk lagere waarde. Vermits de berekening van de bonus gebaseerd is op een dubbele coëfficiënt, resulteert een 0% bedrijfsresultatencoëfficiënt in het verdwijnen van de bonusuitbetaling ongeacht de persoonlijke prestatie. Een individuele prestatiecoëfficiënt van 0% resulteert er ook in dat er geen bonus wordt uitbetaald, ongeacht de bedrijfsprestaties.

Om op de groei van de inkomsten maar ook op de onderliggende rentabiliteit te focussen, hanteert UCB de Terugkerende Inkomsten vóór Interesten, Belasting, Afschrijvingen en Aflossingen ("Recurring Earnings Before Interest Tax Depreciation and Amortization - REBITDA) als indicator voor korte-termijn bedrijfsresultaten voor haar Uitvoerend Comité en voor de overige medewerkers. De bedrijfsresultatencoëfficiënt is gedefinieerd als een

percentage van de behaalde rEBITDA vergeleken met het budget, tegen vaste wisselkoersen, vertaald in een uitbetalingscurve die verzekert dat er enkel uitbetaling is wanneer een aanvaardbaar resultaat behaald wordt. Het doel is vastgesteld op een niveau dat het GNCC als voldoende uitdagend beschouwt, terwijl de uitbetalingscurve evenwichtig is om hoge prestaties te stimuleren, zonder het stimuleren van buitensporige risico's. Een drempelwaarde wordt ingesteld op een niveau dat wordt beschouwd als het minimaal acceptabele prestatieniveau, en daar het vooropgesteld streefdoel uitdagend is, kan het maximum alleen worden bereikt als werkelijk uitzonderlijke prestaties worden bereikt. De uitbetalingscurve voor ons managementteam is momenteel als volgt vastgesteld:

Recurrente EBITDA vs. doelwit	Uitbetaling
<85%	0%
85%	30%
93%	90%
100%	100%
106%	110%
113%	150%

UCB evalueert periodiek haar kortetermijnmaatstaven van bedrijfsprestaties met het oog op de prioriteiten van bedrijf en belanghebbenden.

De individuele prestatie coëfficiënt ("IPM") wordt bepaald rekening houdend met de mate waarin de jaarlijkse objectieven gerealiseerd werden alsook het gedrag getoond door het individu vergeleken met de Patiëntenwaardeprincipes van UCB.

De objectieven van de CEO worden door het GNCC ter goedkeuring voorgelegd aan de Raad van bestuur. Voor de CEO en het Uitvoerend Comité, worden deze objectieven aan het begin van het jaar vastgesteld en overeengekomen. Feedback wordt het hele jaar door met elk lid van het Uitvoerend Comité gedeeld om een scherpe focus op de verwachte resultaten te garanderen en essentiële input te leveren voor verbeterings- en ontwikkelingsgebieden. Een laatste evaluatie wordt uitgevoerd aan het einde van de prestatieperiode. Tijdens de eindejaarsevaluatie, legt het GNCC de individuele prestatie coëfficiënt van de CEO, gebaseerd op de prestatie-evaluatie op het einde van het jaar, voor aan de Raad van bestuur. De CEO legt de individuele prestatie coëfficiënt van de andere leden van het Uitvoerend Comité ter goedkeuring voor aan het GNCC. In de beoordeling van individuele prestaties van de CEO, houdt het GNCC rekening met zowel het behalen van de financiële kwantitatieve objectieven als met niet-financiële aspecten.

Voor de CEO en het Uitvoerend Comité behelst dit de mate waarin de doelstellingen behaald zijn met respect van de Patiëntenwaarde Principes van UCB en met de leiderschapstijl die verwacht wordt.

Niet-financiële criteria waarop elk lid van het Uitvoerend Comité wordt geëvalueerd, zijn onder meer:

- Prestaties in lijn met de strategische prioriteiten van UCB, zowel financieel als niet-financieel
- Strategische bijdrage en impact
- Leiderschap in lijn met onze patiëntenwaarde principes

Elk criterium wordt op jaarbasis ontwikkeld en gekalibreerd in lijn met de bedrijfsstrategie, met duidelijke en meetbare prestatie-indicatoren.

De doelstelling voor de bonus werd vastgelegd op 90% van het basissalaris voor de CEO en op 65% van het basissalaris voor de andere leden van het Uitvoerend Comité. De totale bonuskans is beperkt tot 175% van de doelstelling voor de CEO en het Uitvoerend Comité.

VARIABLE BEZOLDIGING: LANGE-TERMIJNINCENTIVES (LTI)

Om lange-termijn resultaten te garanderen, bestaat onze bezoldigingspraktijk voor het Hoger Management erin om een aanzienlijk gedeelte van de aandelen gerelateerde bezoldiging te verbinden aan financiële en niet-financiële strategische bedrijfsdoelen op middellange en lange termijn. Het lange-termijn incentives programma wordt getoetst

aan de gangbare praktijken bij Europese biofarmaceutische ondernemingen. Ons huidige programma voor ons Uitvoerend Comité is een tweeledig aanmoedigingsprogramma met een aandelenoptieplan en een prestatieaandelenplan. Om de focus op de bedrijfsresultaten te garanderen, maken aandelentoekenningen, die definitief verworven worden op basis van tijdgebaseerde criteria, deel uit van onze LTI-mix voor anderen in de organisatie, maar niet meer voor ons Uitvoerend Comité. De Raad bepaalt naar eigen inzicht de mogelijkheid tot deelname aan de lange-termijn incentive plannen.

Het langetermijnbeloningsdoel wordt uitgedrukt als een percentage van het basisloon dat periodiek wordt herzien. Het beoogde doel aan lange-termijn incentives vertegenwoordigt 140% van het basissalaris van de CEO en 80% van het basissalaris van de andere leden van het Uitvoerend Comité. De feitelijke omvang van de toekenning wordt aangepast met het oog op individuele prestaties in het verleden als een volmacht voor toekomstige impact en waarde creatie, evenals andere factoren zoals marktpremies voor bepaalde rollen. De resulterende waarde wordt vertaald in een aantal lange-termijn incentives, gebruik makend van de binomiale waarde van ieder LTI-instrument, en verdeeld onder de lange-termijn incentive plannen op grond van een vaste toewijzing. Deze toewijzing wordt periodiek herzien en de huidige toewijzing is 30% aandelenopties en 70% prestatieaandelenplan. De huidige langetermijnbeloningsinstrumenten voor de CEO en onze andere leden van het Uitvoerend Comité zijn onder meer:

AANDELENOPTIES

Het Aandelenoptieplan geeft de mogelijkheid aan de begunstigde om een UCB-aandeel te kopen tegen een bepaalde prijs na afloop van een bepaalde wachttijd. De wachttijd bedraagt doorgaans drie jaar, te rekenen vanaf de toekenningsdatum, maar kan langer zijn afhankelijk van lokale gebruiken. Na afloop van de wachttijd, worden aandelenopties uitgeoefend wanneer de prijs van het aandeel hoger ligt dan de uitoefenprijs en het management wordt bijgevolg aangemoedigd om de prijs van het aandeel gedurende de wachttijd te doen stijgen. Andere instrumenten die dezelfde verwervingsregels volgen als de aandelenoptieplannen kunnen buiten België worden gebruikt, afhankelijk van de lokale gebruiken. UCB vergemakkelijkt het afsluiten van derivatencontracten met betrekking tot aandelenopties niet of dekt het daaraan verbonden risico niet af, aangezien dit niet in overeenstemming is met het doel van de aandelenopties. In de Verenigde Staten worden geen aandelenopties, maar wel "Stock Appreciation Rights" toegekend. Ze volgen dezelfde regels inzake uitoefenbaarheid als het aandelenoptieplan maar in plaats van een levering in aandelen, worden ze geleverd in een contant bedrag gelijk aan de waardestijging van de UCB-aandelen. Alle aandelenopties en "stock appreciation rights" vervallen op hun tiende verjaardag na toekenningsdatum. De uitoefenprijs wordt vastgelegd op de toekenningsdatum, zonder verdere korting op de prijs van het onderliggende UCB-aandeel. Voor de leden van het management met een Belgisch contract, zijn belastingen verschuldigd op de onderliggende waarde van de opties op het moment van de toekenning.

AANDELENPRESTATIEPLAN

Het Aandelenprestatieplan heeft tot doel het management te vergoeden voor specifieke prestaties in overeenstemming met de strategische prioriteiten van het bedrijf. Prestatieaandelen zijn de toekenning van gewone UCB-aandelen aan het management, waarbij vooraf bepaalde bedrijfsdoelstellingen moeten behaald worden op het moment van definitieve verwerving, om uitbetaling te verkrijgen. De voorwaarden voor uitbetaling worden op het moment van de toekenning bepaald door de Raad op initiatief van het GNCC. De maatstaven die gebruikt worden in dit plan moeten strategisch relevant zijn voor de vennootschap en de belanghebbenden, terwijl ze binnen de invloed en controle moeten liggen van het management. Ze moeten ook meetbaar zijn tijdens de tijdshorizon van drie jaar van het plan.

Het aantal toegekende aandelen bij toekenning wordt aangepast op het einde van de wachttijd, drie jaar later, in verhouding met de mate waarin de bedrijfsgebonden doelstellingen bereikt werden gedurende deze periode. Indien de resultaten bereikt door de onderneming onder een bepaalde grens uitvallen of indien de begunstigde de onderneming verlaat vóór de definitieve verwerving, worden geen aandelen geleverd. De maximale verwerving bedraagt 150% van de oorspronkelijke toekenning en is verschuldigd indien de resultaten aanzienlijk hoger zijn dan de oorspronkelijke doelstellingen. De doelen worden vastgelegd op een niveau dat voldoende hoog is en de maximum uitbetaling is gebonden aan een prestatie die kan beschouwd worden als uitzonderlijk.

Met de huidige strategische prioriteiten voor de middellange termijn van UCB, heeft het plan momenteel twee criteria: Aangepaste Cumulatieve Operationele Cashflow en Samengestelde Omzetgroei, om een blijvende nadruk op groei en duurzaamheid te verzekeren, zodat we kunnen blijven investeren in innovatieve oplossingen voor patiënten.

Gezien het feit dat de huidige mix van LTI bestaat uit prestatieaandelen die alleen verworven worden na het behalen van strikte prestatiedoelen en aandelenopties, die van nature uit lange-termijn instrumenten zijn, vereist UCB momenteel niet dat de CEO of het lid van het Uitvoerend Comité een minimumdrempel bezit aan aandelen. Het gewicht van LTI in onze totale loonmix leidt ertoe dat onze leden van het Uitvoerend Comité op elk moment een betekenisvol belang hebben in niet-definitief verworven (en in de definitief verworven) LTI. We blijven nieuwe praktijken rond aandeelhouderschap richtlijnen volgen om ervoor te zorgen dat ze in overeenstemming zijn met de belangen van aandeelhouders.

ANDERE OPMERKINGEN OVER VARIABELE PLANNEN

Het GNCC heeft de haalbaarheid overwogen om terugvorderings- en malusbedingen toe te passen in zijn variabele beloningsplannen. Gezien de onzekerheden rond de geldigheid en het belang van terugvorderingsclausules naar Belgisch recht, heeft UCB momenteel geen terugvorderingsbepalingen opgenomen in haar programma's voor variabele beloning.

Het GNCC zal de evolutie van deze praktijken in België op de voet blijven volgen.

PENSIOENEN

Vermits het Uitvoerend Comité een internationaal karakter heeft, nemen de leden ervan deel in de pensioenplannen toepasselijk in het land waar ze onder contract staan. Elk plan varieert overeenkomstig de lokale markt en wettelijke omgeving. Alle vaste prestatieplannen bij UCB zijn, in de mate van het mogelijke, afgesloten of niet langer toegankelijk voor nieuwe deelnemers. Bijgevolg treedt ieder nieuw lid van het Uitvoerend Comité automatisch toe tot een plan met vaste bijdrage of een cash balance plan. Het pensioenplan voor de CEO wordt hieronder gedeeld. De pensioenregelingen voor elk lid van ons Uitvoerend Comité worden gedeeld in het bezoldigingsgedeelte van het jaarverslag.

De CEO en de leden van het Uitvoerend Comité gevestigd in België nemen deel aan een pensioenplan van het type cash balance dat volledig gefinancierd wordt door UCB. Dit is hetzelfde plan als dat van toepassing op andere Belgische werknemers. De uitkering op pensioengerechtigde leeftijd is gelijk aan de kapitalisatie tegen een gewaarborgd rendementspercentage van de jaarlijkse bijdragen die de werkgever heeft betaald terwijl de begunstigde aangesloten was bij het plan. De CEO en de leden van het Uitvoerend Comité zijn ook aangesloten bij het aanvullend vaste bijdrageplan voor het hoger management van UCB.

Gelet op het internationaal karakter van ons Uitvoerend Comité evenals de spreiding van onze activiteiten over verschillende geografische gebieden, nemen onze leden van het Uitvoerend Comité ieder deel aan de pensioenregeling beheerst door hun lokale rechtsstelsels.

ANDERE BEZOLDIGINGSCOMPONENTEN

Leden van het Uitvoerend Comité nemen tevens deel aan een internationaal ziekteverzekeringsplan en aan een levensverzekeringsplan bestemd voor het hoger management. De leden van het Uitvoerend Comité genieten ook bepaalde voordelen zoals een bedrijfswagen en andere voordelen in natura. Leden van het Uitvoerend Comité die vroeger of nu een internationale opdracht bij UCB volbrengen, kunnen aanvullende voordelen in natura ontvangen in overeenstemming met ons Corporate International Mobility-beleid. Deze kunnen omvatten (maar zijn niet beperkt tot): verhuizing, huisvestingstoelage, verlof om terug naar land van herkomst te reizen, gelijkschakeling van belastingen en sociale zekerheid. Al deze elementen worden beschreven in de sectie: "Bezoldiging van de CEO en van het Uitvoerend Comité" van het jaarverslag. Het bezoldigingsbeleid voor de leden van het Uitvoerend Comité wordt uitvoerig toegelicht in het Corporate Governance Charter van UCB (zie punt 5.4) dat geraadpleegd kan worden op de website van UCB.

OPZEGGINGSREGELINGEN

Gelet op het internationaal karakter van ons Uitvoerend Comité evenals de spreiding van onze uiteenlopende activiteiten over verschillende geografische gebieden, worden de arbeidsovereenkomsten van onze leden beheerst

door verschillende rechtsstelsels. Dat gezegd hebbende, houden we ons strikt aan de Belgische vereisten voor corporate governance voor alle overeenkomsten, d.w.z. niet meer dan 12 maanden basissalaris en bonus, tenzij wettelijk verplicht om de lokale wetgeving van het individuele contract te volgen of als beëindigingsregelingen dateren van vóór de inwerkingtreding van de Belgisch recht met de huidige vereisten. De beëindigingsovereenkomst van de CEO wordt hieronder gedeeld. De beëindigingsovereenkomst van elk lid van het Uitvoerend Comité wordt gedeeld in het bezoldigingsgedeelte van het jaarverslag.

In de loop van 2014 werd een Belgisch dienstenovereenkomst opgemaakt voor Jean-Christophe Tellier met een opzeggingsregeling die vergelijkbaar is met de regeling die in voege was onder zijn vroeger Amerikaans arbeidscontract, zijnde een forfaitair bedrag overeenstemmend met 18 maanden basissalaris verhoogd met de werkelijke gemiddelde bonus die hij ontvangen heeft tijdens de drie voorgaande jaren indien de onderneming een einde maakt aan de overeenkomst of in geval van wijziging in controle van UCB.
