



Politique de Rémunération 2020 d'UCB



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

1. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION 2020 d'UCB

Conformément au Code belge de gouvernance d'entreprise de 2020 (« Code 2020 ») UCB SA, société belge cotée, a défini une politique de rémunération (« Politique de Rémunération 2020 ») qui décrit la philosophie de rémunération et les politiques connexes applicables à la rémunération des membres du Comité Exécutif et du Conseil d'Administration d'UCB (administrateurs exécutifs et non exécutifs).

La Politique de Rémunération 2020 est supervisée par notre Comité de Gouvernance, Nomination et de Rémunération (« GNCC »), dont le rôle et les responsabilités sont décrits dans la Charte de Gouvernance d'Entreprise adoptée par notre Conseil d'Administration. La Politique de Rémunération 2020 décrit la manière dont UCB développe ses politiques et pratiques de rémunération en fonction de son contexte et de ses stratégies spécifiques et en tenant compte des pratiques pertinentes du marché ainsi que des exigences de notre cadre de Gouvernance d'Entreprise.

La Politique de Rémunération 2020 a été approuvée par le GNCC le 18 février 2020 et par le Conseil d'Administration le 19 février 2020. La Politique de Rémunération 2020 sera soumise à l'Assemblée Générale des Actionnaires du 30 avril 2020 et sera applicable pour l'année financière prenant cours dès le 1^{er} janvier 2020. Elle peut être consultée sur le site internet d'UCB.

2. INTRODUCTION

UCB est une société biopharmaceutique internationale axée sur la création de valeur pour les personnes atteintes de maladies graves, aujourd'hui et dans le futur.

Opérant dans un environnement international complexe et dynamique; nous avons besoin que nos programmes de rémunération puisse attirer des profils capables de nous aider à naviguer dans cet environnement, afin que nous puissions créer de la valeur pour les patients qui ont besoin de solutions.

Notre priorité est d'intégrer, dans nos systèmes de rémunérations, le solide héritage culturel partagé par nos collaborateurs et de continuer à renforcer nos capacités stratégiques, en reconnaissant clairement UCB en tant que leader biopharmaceutique préféré des patients.



3. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Les membres du Conseil d'Administration d'UCB (administrateurs non-exécutifs) sont rémunérés pour leurs services sous la forme d'émoluments. Le niveau des émoluments a été établi sur la base d'études de marché incluant la rémunération des administrateurs de sociétés biopharmaceutiques européennes de tailles comparables. Nous cherchons à attirer des profils d'administrateurs variés, à l'image de notre marché. Ainsi, en termes de rémunération, nous prenons en compte les indicateurs du secteur biopharmaceutique européen ainsi que le BEL 20, la priorité étant mise sur les données émanant du secteur biopharmaceutique européen, étant donné notre besoin d'attirer des experts détenant une connaissance approfondie de notre secteur. Nous visons le niveau médian de rémunération de ce groupe. Nous proposons une rémunération qui se situe entre le 25ème percentile et la médiane pour le Président et une rémunération médiane pour les autres administrateurs.

Les émoluments des administrateurs sont composés d'un montant annuel fixe pour le Conseil et d'une rémunération pour leur participation aux comités, qui peuvent varier en fonction de la spécificité de leur mandat. Les administrateurs reçoivent également un jeton de présence par séance, à l'exception du Président du Conseil d'Administration qui reçoit uniquement une rémunération annuelle fixe. Les rémunérations annuelles sont calculées au prorata selon le nombre de mois prestés en tant que membre actif du Conseil durant l'année calendrier. Aucune rémunération sous forme d'actions, ni rémunération variable de forme quelconque n'est accordée. Suite à une analyse comparative complète et à un ajustement de la rémunération du Conseil d'Administration effectué en 2019, et considérant que la détention d'actions pourrait créer un conflit d'intérêts pour les mandats de longue durée, il n'est pas prévu d'offrir une partie de la rémunération des administrateurs non exécutifs en actions. Une adaptation du niveau des émoluments a été approuvée lors de l'Assemblée Générale des Actionnaires du 25 avril 2019. La rémunération des administrateurs d'UCB est la suivante :

	Frais du Conseil		Frais du Comité		Autres	
	Émoluments annuels	Jetons de présence du Conseil d'Administration (par réunion)	Audit	Scientifique	GNCC	Indemnités de déplacement
Présidente du Conseil	€ 240 000	—	€ 33 500	€ 33 500	€ 22 500	
Vice-Président	€ 120 000	€ 1 500				
Directeurs	€ 80 000	€ 1 000	€ 22 500	€ 22 500	€ 17 000	
Indemnités spéciales de déplacement						€ 7 500

En plus du remboursement des frais de déplacement habituels, une indemnité de déplacement spéciale a également été approuvée pour tenir compte des déplacements considérables de certains membres du Conseil qui résident dans un pays où le décalage horaire avec la Belgique est de 5 heures ou plus.

Les administrateurs sont désignés et la durée de leur mandat est approuvée par l'Assemblée Générale des Actionnaires. Ils sont en tout temps révocables par l'Assemblée Générale des Actionnaires.

Chaque membre du GNCC et du Conseil d'Administration agit sans conflit et fait toujours passer les intérêts d'UCB avant ses intérêts personnels. En cas de conflit d'intérêts dans la détermination d'un élément de la politique de rémunération, nous suivons les lignes directrices en matière de conflit d'intérêts telles qu'exposées dans la Charte de Gouvernance (chapitres 3.3.3 et 3.3.4).

4. POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION DES MEMBRES DU COMITE EXÉCUTIF

Afin que notre culture soit profondément ancrée dans la société, nous revoyons continuellement la manière dont nos outils et programmes de rémunération soutiennent notre stratégie de création de Valeur pour le Patient ainsi que notre ambition de croissance durable à long terme. Les principes suivants servent de fondation dans la conception de la rémunération pour l'ensemble de notre personnel :

- Stimuler des niveaux de performance élevés et durables et soutenir notre ambition de création de Valeur pour le Patient dans un monde de talents en constante évolution ;
- Promouvoir un environnement d'innovation, de collaboration et de développement personnel ;
- Offrir une expérience individuelle optimale en veillant au bien-être de nos employés, tout comme nous veillons à celui de nos patients.

Le GNCC garantit que les programmes de rémunération applicables aux membres du Comité Exécutif, y compris les rémunérations variables en actions, les plans de pension et autres avantages, sont conformes à ces principes, qu'ils respectent le cadre général de rémunération de l'entreprise, et qu'ils sont équitables et d'un niveau suffisant en vue d'attirer, de retenir et de motiver les membres du Comité Exécutif.

La politique de rémunération des membres du Comité Exécutif est définie par le Conseil d'Administration sur la base des recommandations du GNCC. Ce Comité se réunit au moins deux fois par an. Au cours de ces réunions :

- il examine les facteurs du marché ayant un impact sur les pratiques de rémunération actuelles et futures de l'entreprise ;
- il évalue l'efficacité de nos politiques de rémunération en termes de reconnaissance de la performance et détermine l'évolution adéquate des plans de rémunération ;
- il revoit les objectifs financiers et non financiers des différents programmes de rémunération fondés sur les résultats de l'entreprise ; et
- il détermine les niveaux de rémunération du Comité Exécutif d'UCB en fonction du rôle, des compétences et des performances de chacun.

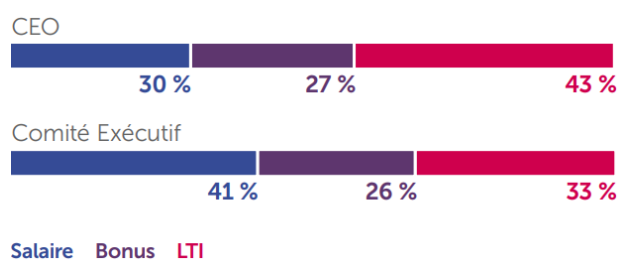
COMPÉTITIVITÉ DE NOTRE PROGRAMME DE RÉMUNÉRATION

Conformément à notre politique globale de rémunération, le type ainsi que le niveau de rémunération de nos dirigeants doivent être liés à la performance de l'entreprise, aux compétences et à la performance individuelle ainsi qu'aux pratiques pertinentes des entreprises biopharmaceutiques mondiales avec lesquelles nous sommes en concurrence pour attirer des talents. Le GNCC, sur recommandations du département « Talent and Company Reputation », évalue régulièrement la proportion et le niveau de rémunération attribuée en espèces et en actions aux dirigeants. Ces recommandations sont élaborées avec le soutien de notre conseiller indépendant en matière de rémunérations, afin de nous assurer de la compétitivité de notre rémunération directe globale sur le marché et de prendre en compte les tendances du marché affectant notre secteur. Une étude de marché est habituellement menée tous les deux ans afin d'évaluer la compétitivité des composantes de la rémunération directe totale de chaque dirigeant.

La rémunération est composée des deux éléments principaux suivants :

- une composante de rémunération fixe : salaire de base
- une composante de rémunération variable : comprenant un bonus et des rémunérations variables à long terme

La répartition de la cible de la rémunération directe totale du CEO et du Comité Exécutif est la suivante :



UCB compare la rémunération totale de ses dirigeants à un échantillon de sociétés internationales du secteur biopharmaceutique (sociétés relevant du secteur pharmaceutique et/ou biotechnologique). Pour notre étude comparative, nous nous concentrons sur des entreprises similaires en Europe et aux États-Unis. Les entreprises de notre groupe de référence varient en taille et en domaine thérapeutique. Nous ciblons généralement des entreprises similaires, qui sont des entreprises biopharmaceutiques entièrement intégrées, opérant dans un environnement complexe de recherche et ayant des capacités de développement et de commercialisation. Dans la mesure du possible, nous intégrons des entreprises concurrentes dans les mêmes domaines thérapeutiques. Bien que nous ciblions des entreprises de tailles similaires à celle d'UCB, cet échantillon est trop petit pour fournir des résultats robustes. La taille de l'entreprise n'est donc pas le facteur principal et une analyse de régression est utilisée afin d'ajuster les données à la taille d'UCB. Nous disposons actuellement de 14 entreprises dans chaque groupe de référence en Europe et aux États-Unis.

La composition de notre groupe de référence pour la rémunération est suivie régulièrement et adaptée en cas de besoin, par exemple lorsque la consolidation d'entreprise conduit à une comparaison moins fiable.

La politique de positionnement concurrentiel d'UCB est de cibler la médiane des niveaux de rémunération de ce groupe de comparaison pour tous les éléments de la rémunération directe. Les plans de rémunérations variables à long terme sont comparés aux pratiques des sociétés biopharmaceutiques européennes. Le niveau réel de rémunération de chaque individu est déterminé en fonction de leur expérience par rapport à cette référence et en tenant compte de leur impact sur la performance de l'entreprise.

Le GNCC est guidé par les références mentionnées ci-dessus, ainsi que par le programme de rémunération décrit ci-dessous. Dans des circonstances exceptionnelles et isolées qui serviraient les intérêts à long terme d'UCB, le GNCC peut s'écarter de cette Politique de Rémunération 2020, par exemple dans le cas où une prime spéciale de rétention serait nécessaire, compte tenu des pressions du marché. Dans ce cas, le GNCC soumettra une demande spéciale d'exception au Conseil d'Administration, pour discussion et approbation.

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION ET RÉMUNÉRATION EN FONCTION DE LA PERFORMANCE

Notre programme de rémunération rétribue les dirigeants en fonction de leurs responsabilités, de leurs performances individuelles et de celles de l'entreprise. Les rémunérations variables à court terme (bonus) et à long terme prennent en compte la performance par rapport aux objectifs fixés par le Conseil d'Administration. Les réalisations en cours sont évaluées durant toute la période de performance et au moment de l'acquisition définitive ou du paiement de la rémunération, les résultats finaux sont validés par le département financier de l'entreprise avant d'être finalement approuvés par le Comité d'Audit et le Conseil.

La rémunération directe totale (salaire de base, bonus et rémunérations variables à long terme) varie fortement en fonction des performances individuelles ainsi que celles de l'entreprise, comme illustré ci-dessous. Un bonus ne sera octroyé que si un seuil acceptable de performance d'entreprise et / ou individuelle est atteint. Pour obtenir 100 % de bonus, des objectifs ambitieux doivent être atteints : un bonus maximal ne pourra être obtenu qu'avec une performance d'entreprise et individuelle exceptionnelles. L'impact de la performance sur la rémunération du CEO peut être illustré comme suit et est décrit plus en détail dans la section ci-après :

Maximum



Objectifs atteints à 100 %



Minimum



Salaire de base Rémunération variable

Outre le salaire de base et la rémunération variable liée à la performance, nos dirigeants bénéficient d'avantages sociaux et d'avantages en nature. La structure de rémunération est alignée aux pratiques du marché ainsi qu'à la législation belge relative à la gouvernance d'entreprise et aux règlements européens en matière de rémunération des dirigeants.

Le GNCC propose la nouvelle rémunération du CEO au Conseil d'Administration. Le CEO soumet pour approbation ses recommandations en matière de rémunération pour les autres membres du Comité Exécutif au GNCC.

Nous décrivons, ci-dessous, comment chaque élément de rémunération est défini et la manière dont la performance est intégrée dans chacune des composantes de la rémunération variable.

COMPOSANTE DE RÉMUNÉRATION FIXE : SALAIRE DE BASE

Le salaire de base cible est défini par la nature et les spécificités de la fonction ainsi que le niveau médian de salaire de base généralement pratiqué sur le marché pour une telle fonction. Le niveau de rémunération réel du dirigeant dépend de sa contribution au sein de l'entreprise ainsi que de son niveau de compétence et d'expérience. L'évolution de la rémunération de base dépend du niveau de performance continue du dirigeant et de l'évolution du marché. Les augmentations annuelles sont généralement en lien avec l'évolution du salaire moyen au sein d'un effectif plus large dans la zone géographique concernée.

COMPOSANTES DE RÉMUNÉRATION VARIABLE

Les niveaux cibles de rémunérations variables (bonus et rémunérations variables à long terme ou « LTI ») sont établis en considérant la médiane du marché de notre groupe de référence en matière de rémunération. Ces cibles sont soumises à l'application des multiplicateurs de performance qui prennent en compte la performance de l'entreprise, les résultats individuels ainsi que les comportements individuels et une considération holistique de la création de valeur durable au bénéfice de nos patients.

RÉMUNÉRATION VARIABLE : BONUS

Le bonus vise à rémunérer les employés pour la performance de l'entreprise ainsi que pour leur performance individuelle au cours de l'année considérée. La cible de rémunération variable à court terme est sujette à un double multiplicateur de performance, composé du multiplicateur de performance de l'entreprise (« CPM ») et du multiplicateur de performance individuelle (« IPM »). Ce mécanisme permet de consolider le lien d'interdépendance entre la contribution individuelle et la performance de l'entreprise. Ce mécanisme de calcul offre des niveaux de rémunération importants lorsque la performance de l'entreprise et la performance individuelle sont toutes deux excellentes. À l'inverse, si les niveaux de performance de l'entreprise et/ou de l'individu sont inférieurs aux attentes, ceux-ci se reflètent par une réduction significative des niveaux de rémunération. Comme le calcul du bonus prend en compte un double multiplicateur, un CPM de 0 % a pour effet de n'octroyer aucun bonus, quelle que soit la performance individuelle. Un Multiplicateur de Performance Individuelle de 0 % a pour effet de n'octroyer aucun bonus, quelle que soit la performance individuelle.

Afin de se concentrer sur la croissance de son chiffre d'affaires mais également sur la rentabilité sous-jacente, UCB adopte le Résultat net Récurrent Avant Intérêts, Impôts, Dépréciation et frais d'Amortissement (« REBITDA ») annuel comme indicateur de performance à court terme de l'entreprise pour son Comité Exécutif et pour l'effectif au sens

large. Le Multiplicateur de Performance d'Entreprise est défini par le pourcentage de REBITDA réel par rapport au budget, à taux de changes constants, traduit dans une courbe de paiement qui garantit que seule une performance acceptable est récompensée. Les objectifs sont fixés à un niveau considéré suffisamment ambitieux par le GNCC, tandis que la courbe de paiement est équilibrée afin de favoriser une performance élevée, sans pour autant encourager une prise de risque excessive. Un seuil est fixé comme étant le niveau minimum acceptable de performance et, au vu des objectifs ambitieux établis, le niveau maximum ne peut être franchi qu'en atteignant un seuil de performance véritablement exceptionnel. La courbe de paiement pour les dirigeants est actuellement définie comme suit :

EBITDA récurrent vs. Objectif	Paiement
<85 %	0 %
85 %	30 %
93 %	90 %
100 %	100 %
106 %	110 %
113 %	150 %

UCB revoit périodiquement son indicateur de performance à court terme de l'entreprise compte tenu des priorités de l'entreprise et de ses parties prenantes.

Le Multiplicateur de Performance Individuel (« IPM ») est défini en tenant compte du degré d'accomplissement des objectifs annuels et des comportements du dirigeant, ceux-ci étant évalués selon les principes d'UCB de création de valeur pour le patient.

Les objectifs du CEO sont soumis pour approbation au Conseil d'Administration par le GNCC. Pour le CEO ainsi que pour le Comité Exécutif, ces objectifs sont établis et approuvés au début de l'année. Des commentaires sont partagés avec chaque membre du Comité Exécutif tout au long de l'année, afin de garantir la concentration sur les résultats escomptés et d'apporter une contribution essentielle dans les domaines à améliorer et à développer. Un rapport final est réalisé à la fin de la période de performance. Lors du bilan de fin d'année, le GNCC soumet au Conseil d'Administration le Multiplicateur de Performance Individuelle (« IMP ») du CEO défini sur la base de l'évaluation en fin d'année des performances effectuées. Le CEO soumet au GNCC un IPM pour chaque autre membre du Comité Exécutif, pour approbation. Lors de l'examen de la performance individuelle, le GNCC délibère sur la réalisation des objectifs financiers et quantitatifs du CEO ainsi que sur les aspects non financiers.

Pour le CEO et le Comité Exécutif, l'évaluation prend en considération la manière dont chacun a rempli sa mission, dans le respect des principes de création de valeur pour le patient de l'entreprise et en démontrant les qualités requises de leadership.

Les critères non financiers selon lesquels chaque membre du Comité Exécutif est évalué sont les suivants :

- Accomplissements conformes aux priorités stratégiques d'UCB, tant financières que non financières
- Apports stratégiques et impact
- Leadership en accord avec nos principes de Valeur pour le Patient

Chaque critère est développé et calibré sur une base annuelle conformément à la stratégie de l'entreprise, avec des indicateurs de performance clairs et mesurables.

La cible de rémunération variable à court terme (bonus) est de 90 % du salaire de base pour le CEO et de 65 % pour les autres membres du Comité Exécutif. Le bonus effectif est plafonné à 175 % de la cible pour le CEO et le Comité Exécutif.

RÉMUNÉRATION VARIABLE : RÉMUNÉRATIONS VARIABLES À LONG TERME (LTI)

Pour garantir une performance durable, la politique de rémunération de nos dirigeants lie de manière significative la rémunération en actions aux objectifs stratégiques financiers et non-financiers de la société à moyen et à long terme.

Le programme des offres de rémunération variables à long terme (LTI) est établi par rapport aux pratiques des sociétés biopharmaceutiques européennes. Notre programme offre actuellement deux types de rémunérations à long terme : un plan d'options sur actions et un plan d'actions gratuites liées à la performance (Performance Share). Afin de mettre l'accent sur la performance de l'entreprise, les actions gratuites, qui sont acquises en fonction de critères temporels (Stock Award) font partie de l'offre de LTI pour toute l'organisation, mais ne sont pas offertes au Comité Exécutif. Les candidats éligibles aux plans LTI sont choisis de manière discrétionnaire par le Conseil d'Administration.

La cible de la rémunération à long terme est exprimée en pourcentage du salaire de base, qui est revu de manière périodique. La cible de la rémunération à long terme représente 140 % du salaire de base pour le CEO et 80 % pour les autres membres du Comité Exécutif. La valeur de l'attribution est ajustée en considérant les performances passées de l'individu comme indicateur d'impact et de création de valeur futurs, ainsi que d'autres facteurs tels que les primes du marché pour certains rôles.

La valeur obtenue est convertie en un nombre de rémunérations variables à long terme, en utilisant la valeur binomiale de chaque attribution, et répartie entre nos programmes de rémunérations variables à long terme, sur la base d'une allocation établie. Cette allocation est revue périodiquement, l'allocation actuelle étant de 30 % d'options sur actions et de 70 % de plan d'actions gratuites liées à la performance. Les programmes actuels de rémunérations variables à long terme pour le CEO et les autres membres de notre Comité Exécutif comprennent :

OPTIONS SUR ACTIONS

Le plan d'options sur actions octroie au bénéficiaire l'option d'acheter une action UCB à un certain prix après une période donnée d'acquisition des droits. La période d'acquisition des droits est généralement de trois ans à compter de la date d'attribution, mais peut être prolongée en fonction des pratiques locales. Une fois les options sur actions acquises, elles ne peuvent être exercées que lorsque le prix de l'action excède le prix d'exercice. Les dirigeants sont donc encouragés à faire augmenter la valeur de l'action pendant la période d'acquisition des droits. D'autres instruments suivant les mêmes règles d'acquisition que les plans d'options sur actions peuvent être utilisés en dehors de la Belgique en fonction des pratiques locales. UCB ne facilite pas la conclusion de contrats dérivés liés aux options sur actions et ne couvre pas le risque qui y est lié, cela n'étant pas conforme à l'objectif des options sur actions. Aux États-Unis, des « Stock Appreciation Rights » sont attribués en lieu et place d'options sur actions. Ces droits suivent les mêmes règles d'acquisition que les plans d'options sur actions mais prévoient l'octroi d'un montant en espèces égal à l'appréciation de l'action UCB en lieu et place d'actions. Toutes les options sur actions et tous les « Stock Appreciation Rights » expirent au dixième anniversaire de la date de leur attribution. Le prix d'exercice est établi à la date d'attribution, sans autre réduction sur le cours de l'action UCB sous-jacente. Pour les dirigeants titulaires d'un contrat belge, les impôts sont dus au moment de l'attribution basés sur la valeur sous-jacente des options.

ACTIONS GRATUITES AVEC CONDITION DE PERFORMANCE (PERFORMANCE SHARES)

Le plan d'attribution d'actions gratuites avec conditions de performance vise à récompenser les cadres dirigeants pour l'atteinte d'objectifs spécifiques en lien avec les priorités stratégiques de la société. Les actions gratuites avec conditions de performance sont des actions UCB ordinaires octroyées aux dirigeants à condition que certains objectifs globaux d'entreprise prédéfinis soient atteints au moment de l'acquisition définitive. Les conditions de performance et les objectifs sont définis par le Conseil d'Administration sur proposition du GNCC au moment de l'attribution des droits. Les métriques utilisées dans ce plan doivent être alignées aux intérêts de l'entreprise et des parties prenantes tout en étant influençables et sous le contrôle de nos dirigeants. Elles doivent également être mesurables sur la durée du plan (3 ans).

Le nombre d'actions attribuées est ajusté en fin de période d'acquisition des droits, c'est-à-dire après 3 ans, en fonction de la réalisation des objectifs de performance de la Société. Si la performance de la société est inférieure à un niveau spécifié ou si le bénéficiaire quitte l'entreprise avant l'acquisition des droits, aucune action n'est livrée. L'acquisition est plafonnée à 150 % de l'attribution initiale et n'est octroyée que si les résultats excèdent de manière significative les objectifs initialement fixés. La cible est fixée à un niveau suffisamment ambitieux et l'attribution maximale est liée à une performance que l'on considérerait de nature exceptionnelle.

Compte tenu des priorités stratégiques à moyen terme actuelles d'UCB, le plan comporte actuellement deux critères. L'ajustement du flux de trésorerie provenant des activités opérationnelles et la croissance du chiffre

d'affaires cumulé, afin de continuer à mettre l'accent sur la croissance et la durabilité et de nous permettre de continuer à investir dans des solutions innovantes pour les patients.

Étant donné que l'offre actuelle de LTI consiste en des actions gratuites avec conditions de performance qui ne sont acquises que lors de l'atteinte d'objectifs de performance ambitieux ainsi que d'options sur actions, qui sont par nature des instruments à long-terme, UCB n'exige pas actuellement que le CEO ou les membres du Comité Exécutif détiennent un nombre minimal d'actions. Le poids des LTI dans la composition de notre rémunération signifie que les membres de notre Comité Exécutif ont à tout moment une participation significative dans les LTI non acquis (et acquis). Nous continuons de surveiller les pratiques émergentes autour de la détention d'actions afin d'assurer l'alignement avec les intérêts des actionnaires.

AUTRES OBSERVATIONS SUR LES PLANS VARIABLES

Le GNCC a considéré l'inclusion de conditions de récupération et de malus dans ses plans de rémunération variables. Compte tenu des incertitudes autour de la validité et de l'intérêt des clauses de récupération en vertu du droit belge, UCB n'a actuellement pas introduit de dispositions de récupération dans ses plans de rémunération variable.

Le GNCC continuera de suivre de près l'évolution de ces pratiques en Belgique.

RETRAITES

Les membres du Comité Exécutif étant originaires de différents pays, ils participent aux plans de pension en place dans le pays lié à leur contrat. Chaque plan varie selon l'environnement concurrentiel et juridique local. Dans la mesure du possible, tous les plans à prestations définies au sein d'UCB sont soit gelés, soit fermés aux nouveaux entrants. Tout nouveau membre du Comité Exécutif sera donc automatiquement affilié à un plan de pension à cotisations définies ou plan de pension « cash balance ». Le plan de pension du CEO est repris ci-dessous. Les plans de pension de chaque membre du Comité Exécutif sont repris dans la section « Rapport de rémunération » du Rapport annuel.

Le CEO ainsi que les membres du Comité Exécutif basés en Belgique participent au plan de pension « cash balance » qui est entièrement financé par UCB. Il s'agit du même plan que celui applicable aux autres employés belges éligibles. L'avantage attribué à l'âge de la retraite équivaut à la capitalisation, à un taux de rendement garanti, des cotisations annuelles de l'employeur durant l'affiliation du membre à ce régime. Le CEO et les membres du Comité Exécutif participent également au plan de pension à cotisations définies réservé aux dirigeants d'UCB.

En raison du caractère international de notre Comité Exécutif et de la répartition de nos activités sur différentes zones géographiques, chaque membre de notre Comité Exécutif participe aux plans de pension régis par leurs différentes juridictions locales.

AUTRES ÉLÉMENTS DE RÉMUNÉRATION

Les membres du Comité Exécutif participent également à un régime de soins de santé international et à une assurance-vie pour dirigeants d'entreprise. Les membres du Comité Exécutif bénéficient également d'avantages en nature tels que voiture de société et autres. Les membres du Comité Exécutif qui étaient ou sont actuellement en mission à l'étranger pour UCB peuvent recevoir des avantages en nature supplémentaires conformément à nos politiques de mobilité internationale. Ces avantages peuvent inclure (mais ne sont pas limités à) : la relocalisation, l'allocation de logement, le congé dans les foyers, la péréquation fiscale et de la sécurité sociale. Tous ces éléments sont repris dans la section du rapport annuel intitulée « Rémunérations du CEO et du Comité Exécutif ». La politique de rémunération des membres du Comité Exécutif fait l'objet d'une description détaillée dans la Charte de Gouvernance d'Entreprise d'UCB (point 5.4.) disponible sur le site internet d'UCB.

DISPOSITIONS EN CAS DE RUPTURE DE CONTRAT D'EMPLOI

En raison du caractère international de notre Comité Exécutif et de la répartition de nos activités sur différentes zones géographiques, les contrats d'emploi de nos dirigeants sont régis par différentes juridictions. Cela dit, tous nos contrats sont entièrement conformes à la législation belge en matière de gouvernance d'entreprise, c'est-à-dire qu'ils n'excèdent pas 12 mois de salaire de base plus bonus, sauf si nous sommes légalement tenus de suivre la législation locale du contrat individuel ou si les dispositions en cas de rupture de contrat précèdent l'entrée en vigueur de la législation belge et ses conditions actuelles. Les dispositions en cas de rupture de contrat du CEO

sont présentées ci-dessous. Les dispositions en cas de rupture de contrat pour chaque membre de notre Comité exécutif sont reprises dans la section « Rapport de rémunération » du Rapport annuel.

Un contrat de service belge a été établi pour Jean-Christophe Tellier au cours de l'année 2014. Celui-ci conserve des conditions de rupture semblables à celles qui étaient en place sous son ancien contrat de service américain, comprenant une indemnité forfaitaire de 18 mois de salaire de base et de la moyenne des bonus réels payés au cours des trois années précédentes, en cas de rupture de contrat par la société ou de changement de contrôle de la société.
