

GROUPE BRUXELLES LAMBERT
Société Anonyme

Assemblée Générale Ordinaire du 22 avril 2014

Allocution du Président du Comité des Nominations et des Rémunérations

Mesdames,
Messieurs,

En ma qualité de Président du Comité des Nominations et des Rémunérations de GBL, j'ai le plaisir de vous présenter, et de commenter, le rapport de rémunération de la société afférent à l'exercice 2013.

Je vous rappelle que, conformément au droit des sociétés, il appartient à l'Assemblée d'approuver le rapport de rémunération.

J'ai structuré mon discours autour des trois points suivants :

1. Nouvelle composition du Comité des Nominations et des Rémunérations ;
2. Travaux du Comité ;
3. Politique de rémunération et révision de la rémunération du Management Exécutif en 2013.

1. Nouvelle composition du Comité des Nominations et des Rémunérations

Jusqu'à l'Assemblée Générale du 23 avril 2013, le Comité des Nominations et des Rémunérations était composé de cinq membres dont trois possédaient la qualité d'indépendant.

Le Conseil d'Administration du 9 novembre 2012 a décidé sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations de réduire, à partir de l'Assemblée Générale Ordinaire du 23 avril 2013, le nombre des membres à trois, à savoir Christine Morin-Postel, Jean Stéphane et moi-même, dont la majorité sont des indépendants.

Enfin, le Conseil d'Administration du 8 mai 2013 m'a reconduit dans mes fonctions de Président de ce Comité.

2. Travaux du Comité

Le Comité s'est réuni à trois reprises en 2013. Deux fois avant l'Assemblée Générale, dans son ancienne composition et une fois dans sa nouvelle composition.

Lors de ces trois réunions, il s'est penché sur les sujets suivants :

- la nomination d'Administrateurs et la reconnaissance de l'indépendance de certains d'entre eux ;
- la mise à jour de la Charte de Gouvernance d'Entreprise ;
- l'évaluation trisannuelle des performances du Conseil et de ses Comités ;
- la nouvelle formule d'intéressement à long terme en faveur du Management Exécutif et du personnel de GBL ;
- la révision de la rémunération des membres du Management Exécutif, sujet dont je vous parlerai dans un instant ;
- et enfin, le rapport de rémunération qui est soumis à votre approbation aujourd'hui et que je vous propose d'aborder maintenant.

3. Politique de rémunération et révision de la rémunération du Management Exécutif

Je vous rappelle que la politique de rémunération a fait l'objet d'une révision en 2011 dans le souci de l'adapter aux pratiques de marché.

En ce qui concerne le Management Exécutif, la politique de rémunération s'inspire davantage des caractéristiques du métier d'une société à portefeuille, dont les performances s'évaluent à long terme. Ceci explique le choix d'une rémunération fixe, sans rémunération variable à court terme. Le niveau de cette rémunération est déterminé pour une période de trois ans.

En 2013, la rémunération du CEO et des deux autres Administrateurs-Délégués a été revue pour la période de 2013 à 2015 :

- pour le CEO la rémunération brute annuelle a été portée à EUR 3 millions ;
- pour les deux autres Administrateurs-Délégués, la rémunération nette a été fixée à EUR 820.000.

Conformément aux nouvelles pratiques de marché, Ian Gallienne et Gérard Lamarche bénéficient d'un plan de pension de type « à contributions définies » alimenté annuellement à raison de 21 % de leur rémunération nette.

Enfin, le Management Exécutif, à l'exception du CEO, bénéficie d'un plan d'intéressement à long terme sous la forme d'options sur des actions d'une filiale de GBL, dont le portefeuille est principalement composé d'actions GBL et accessoirement d'autres titres du portefeuille de la société. Cette filiale acquiert des actions GBL au moyen d'un financement bancaire, garanti par GBL à un taux du marché.

Les options ont une durée de vie de 10 ans et sont, après 3 ans, exerçables et cessibles.

Le plan est lié aux performances de la société. Dans ce contexte, le Conseil d'Administration détermine, sur proposition du Comité des Nominations et des Rémunérations, la valeur du coefficient qui s'applique à l'attribution d'options de l'année et qui reflète l'appréciation de la performance des deux Administrateurs-Délégués. Ce coefficient prend en compte un critère quantitatif (le total shareholders' return sur 10 ans de l'action GBL par rapport au BEL 20 et CAC 40) ainsi qu'un critère d'appréciation qualitatif.

Pour rappel, en 2013, la fourchette haute du coefficient appliqué pour l'attribution des options au Management Exécutif avait été portée de 125 % à 160 % et peut ainsi depuis lors varier entre 0 à 160 % de la rémunération brute du Management Exécutif. Le coefficient avait été fixé à 160 % pour marquer l'arrivée des deux Administrateurs-Délégués et accroître la liaison de son intérêt à celui des actionnaires.

Le principe de ce nouveau plan et la valeur maximale des actions sous-jacentes aux options attribuées en 2013, soit EUR 13,5 millions, ont été approuvés par l'Assemblée Générale Ordinaire du 23 avril 2013.

En 2014, le plan a, à l'instar du plan 2013, pris la forme d'un plan annuel d'options sur actions existantes d'une filiale de GBL qui détient principalement des actions GBL. Le Conseil du 12 mars 2014 a approuvé ce plan, a évalué la performance des deux Administrateurs-Délégués et a fixé le coefficient à 135 %.

La valeur maximale des actions sous-jacentes aux options à attribuer reste néanmoins inchangée à EUR 13,5 millions.

Aujourd'hui, vous êtes donc invités à vous prononcer sur le principe de ce plan ainsi que sur sa valeur maximale.

Mesdames, Messieurs,

Je vous remercie de votre attention.