

GROUPE BRUXELLES LAMBERT
Société Anonyme

Assemblée Générale Ordinaire du 23 avril 2013

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 2012. Je rappelle que, conformément au droit des sociétés, il appartient à l'Assemblée d'approuver le rapport de rémunération.

J'ai structuré ma présentation autour des trois points suivants :

1. Travaux du Comité ;
2. Politique de rémunération ;
3. Révision de la rémunération du Management Exécutif en 2013

Avant de vous éclairer sur la rémunération des Administrateurs et du Management Exécutif de GBL, je voudrais vous présenter l'ensemble des travaux du Comité au cours de l'exercice 2012.

1. Travaux du Comité

Le Comité - c'est-à-dire mes collègues Michel Plessis-Bélaïr, Gilles Samyn, Jean Stéphane, Gunter Thielen et moi-même en tant que Président – s'est réuni à deux reprises en 2012. Lors de ces deux réunions, nous nous sommes penchés, comme chaque année, sur les renouvellements de mandats, la nomination d'Administrateurs et la désignation des membres des Comités.

Le Comité s'est particulièrement penché sur la composition du Conseil d'Administration et des Comités en 2013. Vous n'êtes pas sans savoir que Jean-Louis Beffa et Gunter Thielen, Administrateurs indépendants, verront leur mandats expirer à l'issue de la présente Assemblée Générale. Ils n'ont pas sollicité le renouvellement de leur mandat. Par ailleurs moi-même je perdrai à partir de ce moment, ma qualité d'administrateur indépendant qui intervient au terme de 12 années d'exercice conformément à l'article 526 ter du code des sociétés. Après un examen des différents scénarios de composition du Conseil et de ses Comités à la lumière des dispositions du code des sociétés, de la Charte de gouvernance de GBL et du Code belge de gouvernance d'entreprise, le Comité a proposé :

- d'introduire deux nouveaux Administrateurs indépendants, dont l'un siégerait dans le Comité d'Audit et l'autre dans le Comité des Nominations et des Rémunérations ;
- de réduire à trois le nombre des membres du Comité des Nominations et des Rémunérations qui serait alors composé outre le nouvel indépendant, de Jean Stéphane et moi-même, un représentant de chacun des actionnaires de contrôle continuant à assister ex officio aux réunions.

Par ailleurs, afin d'atteindre le quota d'un tiers des femmes au sein du Conseil d'Administration à l'horizon de 2017, soit 6 membres sur 18, le Comité a proposé au Conseil de confier ces nouveaux mandats à des femmes exclusivement. Dans ce contexte le Comité a proposé plusieurs candidatures dont le Conseil a retenu celles de Christine Morin Postel et Martine Verluyten dont la nomination comme Administrateurs indépendants est soumise aujourd'hui à votre approbation. Vous trouvez le curriculum vitae de ces deux candidates à la page 108 et 109 du rapport annuel de la société. Si vous approuvez ces propositions, le Conseil comptera trois femmes parmi ses Administrateurs. GBL continuera à féminiser le Conseil d'Administration lors des prochaines échéances de mandats.

Le Comité s'est également chargé en 2012, de l'évaluation de l'interaction entre les Administrateurs non-exécutifs et le Management Exécutif sur la base d'un questionnaire préparé par le Comité.

Les Administrateurs non-exécutifs, qui se sont prononcés à ce sujet en l'absence du CEO et des autres membres du Management Exécutif ont jugé cette interaction satisfaisante et n'ont pas soulevé de remarque spécifique.

Le Comité a, en outre, formulé des propositions concernant le coefficient déterminant le nombre maximal d'actions sous-jacentes aux options à attribuer en 2012.

Je vous signale d'ores et déjà qu'en 2013, le Comité a proposé au Conseil une nouvelle formule d'intéressement à long terme qui serait offert au Management Exécutif et au personnel de GBL, si vous marquez accord sur le principe de ce nouveau plan ainsi que sur la valeur maximale de l'ensemble du sous-jacent. Je reviendrai sur cette nouvelle formule dans un instant dans le cadre du rapport de rémunération.

De plus, le Comité a revu les rémunérations du Management Exécutif et a proposé des modifications, dont je vous parlerai également dans un instant.

Enfin, le Comité a établi le rapport de rémunération qui est soumis à votre approbation aujourd'hui et que je me propose d'aborder maintenant.

2. Politique de rémunération

GBL veille à revoir régulièrement sa politique de rémunération pour l'adapter aux pratiques de marché. Dans cet esprit, la politique de rémunération des Administrateurs non-exécutifs avait fait l'objet d'une révision en 2011.

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.

La rémunération du CEO, Albert Frère, a été fixée en 2010 à EUR 2,9 millions pour trois ans. Toutefois, elle a été ramenée en 2012 à EUR 2,7 millions en raison de la séparation des fonctions de Président du Conseil et de CEO. En effet, l'année passée le Conseil décidait de compenser la rémunération d'EUR 200.000 affectée à la présidence du Conseil par une diminution équivalente de celle du CEO.

La rémunération fixe nette des deux autres Administrateurs délégués, Ian Gallienne et Gérard Lamarche, a été fixée à EUR 800.000 par personne pour 2012.

Actuellement, le Management Exécutif bénéficie d'un plan d'intéressement à long terme pris sous la forme de stock options sur actions GBL.

Enfin, 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.

3. Révision de la rémunération du Management Exécutif en 2013

A. CEO

Suite à l'évolution des rémunérations intervenue au cours des exercices précités et compte tenu du fait qu'Albert Frère a fait savoir qu'il ne souhaite plus bénéficier de rémunérations sous forme d'options sur actions, il a été décidé de porter la rémunération annuelle du CEO à EUR 3 millions pour la période 2013 à 2015.

B. Autres membres du Management Exécutif

En 2012, la rémunération fixe de Ian Gallienne et de Gérard Lamarche a été revue à l'instar de celle du CEO et selon le même calendrier. Conformément à nos procédures, elle a fait l'objet d'une étude de marché réalisée par deux experts en la matière, Towers Watson et PWC. Sur la base des résultats de cette étude, il a été décidé d'inflater, sur la base d'un taux de 2,5 %, leur rémunération nette à EUR 820.000 pour la période de 2013 à 2015.

Par ailleurs, le Comité a recommandé en 2013 un nouveau plan d'intéressement à long terme du Management Exécutif et du personnel qui est aujourd'hui soumis à votre approbation. Je vous l'explique dès lors plus en détail.

Ce nouveau plan constitue une variante du plan d'options sur actions GBL utilisé jusqu'à présent et qui est résumé dans le rapport annuel de la société. Il remplacera celui-ci à compter des attributions à effectuer en 2013.

Les bénéficiaires du nouveau plan recevront des options sur actions existantes d'une sous-filiale de GBL. Le patrimoine de cette sous-filiale comprendra principalement des actions GBL que la sous-filiale acquerra par fonds propres et par financement bancaire, garanti par GBL au taux du marché. Les options auront une durée de 10 ans. Trois ans après leur attribution, le bénéficiaire acquerra définitivement ses options et aura la possibilité de les exercer ou céder dans les fenêtres prévues par le plan.

Les options seront émises conformément aux dispositions de la loi du 26 mars 1999 relative au plan d'action belge pour l'emploi 1998 et portant des dispositions diverses, telle que modifiée par la loi-programme du 24 décembre 2002.

Le nombre d'options attribuées est déterminé sur la base des mêmes critères de performance que ceux du plan d'options sur actions de 2012, excepté que la valeur du coefficient peut désormais varier de 0 à 160 % pour le Management Exécutif, afin d'assurer une parfaite adéquation de leurs intérêts avec ceux des actionnaires. Pour rappel, ce coefficient prend en compte (à parité) des critères de performance quantitatifs et qualitatifs. S'agissant du quantitatif, nous comparons l'évolution du cours de bourse de GBL à celles du Bel 20 et du CAC 40. Et pour le qualitatif, le Comité a examiné la contribution personnelle directe des managers exécutifs aux résultats. Sur la base de ces critères et des résultats obtenus, le Conseil a décidé que le coefficient qui s'applique à l'attribution d'options en 2013 aux deux Administrateurs délégués, Ian Gallienne et Gérard Lamarche, est fixé à 160 %.

Aujourd'hui vous êtes donc invités à vous prononcer sur le principe de la mise en œuvre de ce nouveau plan ainsi que sur la valeur maximale du sous-jacent des options, soit EUR 13,5 millions, qui reste inchangé.

Mesdames, Messieurs,

Je vous remercie de votre attention.