

*Allocution du Président du Comité des Nominations et des Rémunérations à
l'Assemblée Générale Ordinaire du 24 avril 2018*

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 2017.

Pardonnez-moi de ne pas vous adresser la parole en néerlandais, mais vous comprendrez que s'exprimer en néerlandais n'est pas chose aisée pour un français.

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. Travaux du Comité en 2017;
2. Politique de rémunération du Management Exécutif en 2017 ;
3. Propositions et décisions relatives à la rémunération du Management Exécutif en 2018.

1. Travaux du Comité en 2017

Le Comité s'est réuni deux fois en 2017 et a consacré essentiellement ces réunions aux questions relatives à la rémunération des Administrateurs-Délégués et à la composition du Conseil d'Administration et de ses Comités.

Il a examiné, comme chaque année, le rapport de rémunération à publier dans le rapport annuel et à approuver par l'Assemblée Générale.

Enfin, le Comité a pris acte des résultats de l'évaluation de l'interaction entre les Administrateurs non-exécutifs et le Management Exécutif, et de la satisfaction des personnes interrogées quant aux relations et à la qualité du travail fourni.

2. Politique de rémunération du Management Exécutif en 2017

Politique de rémunération

La politique de rémunération pour le Management Exécutif s'inspire 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. De plus, le Management Exécutif ne perçoit aucune rémunération variable en espèces à long terme.

Toutefois, l'Assemblée Générale du 26 avril 2016 avait approuvé, après la fusion Lafarge-Holcim, l'octroi d'une prime unique et exceptionnelle aux Administrateurs-Délégués d'un montant net de EUR 800.000. Le paiement de la prime était étalé dans le temps en trois tranches, le paiement des deuxième et troisième tranches étant subordonné à l'atteinte d'objectifs de synergies de LafargeHolcim en 2016 et 2017.

Un montant net de EUR 400.000 a été versé aux Administrateurs-Délégués après l'Assemblée Générale de 2016.

La deuxième tranche d'un montant net de EUR 200.000 a été versée après l'Assemblée Générale de 2017, les objectifs de synergie de 2016 ayant été atteints à plus de 100%.

La troisième et dernière tranche d'un montant net de EUR 200.000 sera versée après l'Assemblée Générale de 2018, les objectifs de synergie de 2017 ayant été atteints et confirmés par LafargeHolcim.

Rémunération du Management Exécutif en 2017

Comme je vous l'avais indiqué lors de l'Assemblée de l'an dernier, le Conseil a approuvé en 2017 :

- a) De fixer la rémunération fixe nette de chacun des Administrateurs-Délégués à EUR 860.000;
- b) l'attribution d'options aux Administrateurs-Délégués en appliquant le coefficient fixe de 225 % à leur nouvelle rémunération brute de référence, soit une valeur maximale du sous-jacent des options de EUR 3,87 millions par Administrateur-Délégué.

3. Propositions et décisions relatives à la rémunération du Management Exécutif en 2018

Finalement, il me reste à vous résumer en quelques mots les travaux du Comité du 9 mars 2018.

Ce Comité a proposé d'attribuer aux Administrateurs-Délégués, en 2018, des options en appliquant le coefficient fixe de 225 % à leur rémunération brute de référence, soit une valeur maximale du sous-jacent des options de EUR 3,87 millions par Administrateur-Délégué (inchangé par rapport à 2017).

Le plan prendrait la forme d'un plan sur actions existantes d'une sous-filiale de GBL qui détiendrait principalement des actions GBL à financer par fonds propres et par financement bancaire, garanti par GBL au taux du marché. Les options auraient une durée de dix ans et ne pourraient être exercées qu'après trois ans à compter de leur attribution, dans les fenêtres prévues par le plan et à condition qu'à cette date le TSR sur 3 ans atteigne au moins 5 % en moyenne par an. Cette même condition devrait également être satisfaite à chaque date d'anniversaire ultérieure, le TSR portant chaque fois sur la période écoulée depuis l'attribution. Les options seraient ainsi uniquement exerçables pendant les douze mois suivant la date anniversaire à laquelle la condition aura été remplie.

Les options seraient 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 les lois ultérieures.

Par ailleurs, je vous informe que le personnel bénéficiera du même plan d'options à concurrence d'une valeur maximale de EUR 10,87 millions portant l'enveloppe totale du plan du groupe, c'est-à-dire les Administrateurs-Délégués et le personnel, à EUR 18,61 millions.

Aujourd'hui, vous êtes donc invités à vous prononcer sur le rapport de rémunération 2017, le principe du plan d'options 2018 ainsi que sur la valeur maximale du sous-jacent des options pour chaque Administrateur-Délégué, soit EUR 3,87 millions.

Mesdames, Messieurs,

Je vous remercie pour votre attention.