

*Toespraak van de Voorzitter van het Benoemings- en Remuneratiecomité tot
de Gewone Algemene Vergadering van 25 april 2017*

Dames,
Heren,

In mijn hoedanigheid van Voorzitter van het Benoemings- en Remuneratiecomité van GBL is het me een waar genoegen om u het remuneratieverslag van de vennootschap met betrekking tot het boekjaar 2016 voor te stellen en toe te lichten.

Ik hoop dat u het me vergeeft dat ik u niet in het Nederlands toespreek, maar u begrijpt wellicht dat het zich uitdrukken in het Nederlands niet gemakkelijk is voor een Fransman.

Ik herinner u eraan dat, in overeenstemming met het vennootschapsrecht, de Vergadering het remuneratieverslag goed moet keuren.

Ik structureerde mijn toespraak rond drie punten:

1. De werkzaamheden van het Comité in 2016 onder het voorzitterschap van Maurice Lippens;
2. Het Remuneratiebeleid en de herziening van de remuneratie van het Uitvoerend Management in 2016;
3. Voorstellen en besluiten met betrekking tot de remuneratie van het Uitvoerend Management in 2017.

1. Het werk van het Comité in 2016 onder het voorzitterschap van Maurice Lippens

Het Comité vergaderde drie keer in 2016 en wijdde deze bijeenkomsten voornamelijk aan het nieuwe aandelenoptieplan dat in 2016 werd toegekend aan het Uitvoerend Management, waarover ik u zo dadelijk zal spreken, en aan de samenstelling van de Raad van Bestuur en zijn Comités.

Het stelde overigens voor om de emolumenten van de niet-Uitvoerende Bestuurders van 25.000 euro op 27.500 euro per Bestuurder te brengen, met behoud van de zitpenningen van 3.000 euro per vergadering van de Raad en van de Comités. Het sprak zich ook uit over de individuele pensioenverbintenis voor Gérard Lamarche en het onderzocht, zoals elk jaar, het remuneratieverslag dat moet worden gepubliceerd in het jaarverslag en moet worden goedgekeurd door de Algemene Vergadering.

Ten slotte heeft het Comité kennis genomen van de resultaten van de driejaarlijkse evaluatie van het functioneren van de Raad van Bestuur en de Comités en concludeerde dat het document geen aanleiding tot bijzondere opmerkingen geeft.

2. Remuneratiebeleid en de herziening van de remuneratie van het Uitvoerend Management in 2016

Remuneratiebeleid

Het remuneratiebeleid voor het Uitvoerend Management berust vooral op de kenmerken van de activiteit van een holding, waarvan de prestaties worden geëvalueerd op lange termijn. Dit verklaart de keuze voor een vaste vergoeding, zonder variabele remuneratie op korte termijn. Bovendien ontvangt het Uitvoerend Management evenmin een variabele vergoeding in geld op lange termijn.

Bij wijze van uitzondering en zonder dat dit tot een wijziging van het remuneratiebeleid leidt, keurde de Algemene Vergadering in 2016 de toekenning van een eenmalige premie van een nettobedrag van 800.000 euro aan elk van de Gedelegeerde Bestuurders goed, dit als gevolg van het succes van de fusie tussen Lafarge en Holcim en de rol die zij gespeeld hebben in deze complexe operatie.

De betaling van de premie wordt gespreid in de tijd en een eerste tranche van 400.000 euro (netto) werd betaald na de Algemene Vergadering in 2016. De laatste twee kwarten van 200.000 euro (netto) per Gedelegeerde Bestuurder, uit te betalen in 2018, zijn afhankelijk van de verwezenlijking van vooraf bepaalde doelstellingen, bepaald in functie van de synergiën die voortspruiten uit de fusie en gebaseerd op die aangenomen door het Remuneratiecomité van LafargeHolcim voor haar eigen Uitvoerend Management: 550 miljoen Zwitserse frank aan synergiën voor 2016 en voor 2017 een dubbele doelstelling van 800 miljoen Zwitserse frank en 1.100 miljoen Zwitserse frank in het volledige jaar (run rate eind 2017).

De doelstelling voor 2016 wordt voor meer dan 100% bereikt (synergiën = 680 miljoen Zwitserse frank te vergelijken met het objectief van 550 miljoen Zwitserse frank) en bijgevolg zal na de Huidige Vergadering de tweede tranche van 200.000 euro (netto) aan elke Gedelegeerde Bestuurder worden betaald.

Herziening van de remuneratie van het Uitvoerend Management in 2016

Naar aanleiding van de benchmarking uitgevoerd door Kepler in 2015, werd de variabele vergoeding op lange termijn, betaald in de vorm van opties, vanaf 2016, verhoogd tot 225% van de bruto referentie vergoeding (tweemaal de jaarlijkse vaste nettovergoeding).

De opties kunnen evenwel pas worden uitgeoefend na drie jaar, te rekenen vanaf de datum van hun toekenning, tijdens een vooraf bepaalde periode en op voorwaarde dat de TSR over 3 jaar op die datum ten minste 5% bereikt. Deze voorwaarde moet ook worden vervuld bij elke volgende jaarlijkse vervalddag voor de uitoefeningen in elk daaropvolgend jaar, waarbij de TSR steeds elke voorgaande aflopende periode sinds de toekenning betreft. De opties kunnen slechts worden uitgeoefend tijdens de twaalf maanden na de jaarlijkse datum waarop aan de voorwaarde zal zijn voldaan.

Het plan neemt de vorm aan van een jaarlijks optieplan op bestaande aandelen van een kleindochter van GBL, die voornamelijk GBL-aandelen aanhoudt, te financieren door eigen

middelen en een bankfinanciering, gewaarborgd door GBL tegen de marktrentevoet. De opties hebben een looptijd van tien jaar.

Ze worden uitgegeven in overeenstemming met de wet van 26 maart 1999 betreffende het Belgisch actieplan voor de werkgelegenheid in 1998, en houdende diverse bepalingen, zoals gewijzigd door latere wetten.

3. Voorstellen en besluiten met betrekking tot de remuneratie van het Uitvoerend Management in 2017

Ten slotte rest me nog u in enkele woorden de werkzaamheden van het Comité van 15 maart 2017 samen te vatten. Dit Comité heeft voorgesteld:

- a) om de vaste nettoremuneratie van elk van de Gedelegeerde Bestuurders te verhogen van 820.000 euro tot 860.000 euro, een voorstel dat door de Raad van Bestuur op 17 maart 2017 werd goedgekeurd;
- b) om in 2017 aan de Gedelegeerde Bestuurders opties toe te kennen door toepassing van de vaste coëfficiënt van 225% op hun nieuwe bruto referentie vergoeding, hetzij voor een maximale waarde van 7,74 miljoen euro.

Ik deel overigens ook mee dat aan het personeel hetzelfde optieplan ten goede zal komen voor een maximale waarde van 10,8 miljoen euro, wat de totale waarde van het plan van de groep, dat wil zeggen van de Gedelegeerde Bestuurders en van het personeel, op 18,6 miljoen euro brengt.

U wordt vandaag uitgenodigd om u uit te spreken over het remuneratieverslag 2016, over het principe van het aandelenoptieplan 2017 en over de maximale waarde van de onderliggende opties van 7,74 miljoen euro voor de Gedelegeerde Bestuurders.

Dames en heren,

Ik dank u voor uw aandacht.