

Delivering meaningful growth

Voorstel van nieuw
remuneratiebeleid

September 2021

GBL

I. Remuneratiebeleid van de CEO

1.1. BEGINSELEN

De remuneratie van de CEO wordt vastgesteld door de Raad van Bestuur, na advies van het Benoemings-, Remuneratie- en Governancecomité, voornamelijk samengesteld uit onafhankelijke Bestuurders (onder wie de Voorzitster van het Comité), dat bijdraagt tot het voorkomen van belangenconflicten in verband met het remuneratiebeleid.

De beginselen voor de remuneratie van de CEO zijn bedoeld om:

- bij te dragen tot een duurzame afstemming tussen de aandeelhouders en de CEO, door de investering in GBL-aandelen en dus de blootstelling aan de gehele portefeuille van GBL (de “Vennootschap”) te versterken;
- de remuneratie van de CEO op lange termijn te koppelen aan de prestaties op lange termijn van de Vennootschap, door de uitoefening van de opties afhankelijk te maken van financiële prestatievoorwaarden;
- toe te zien op de afstemming van de remuneratie van de CEO en de remuneratie van de teams van GBL om in een bedrijfssector die berust op de waarde van de teams en waar een stevige concurrentie heerst, de beste talenten aan te trekken, te behouden en te motiveren.

De voorgestelde ontwikkelingen in het remuneratiebeleid weerspiegelen de wil van de Vennootschap om de teams van GBL te versterken en nieuw talent aan te trekken met een meer internationaal profiel, zodat ze over de nodige middelen beschikt om haar nieuwe strategie uit te rollen. Ze hebben dus tot doel het personeel van GBL, dat bijdraagt tot de prestaties van de Vennootschap, aan te trekken, te motiveren en te behouden.

Daarom werd de remuneratie van de CEO herzien om ze af te stemmen op het nieuwe remuneratiebeleid dat van toepassing is op de hierboven vermelde teams van GBL. Bovendien vormde de remuneratie van de CEO het voorwerp van een grondige benchmarkoefening die werd verricht met de hulp van een gespecialiseerde externe consultant. Deze analyse heeft een nauwgezet proces doorlopen, met inbegrip van een onderzoek van de best practices en aanbevelingen inzake remuneratie, waardoor een aantrekkelijk en evenwichtig remuneratiebeleid kan worden ingevoerd.

De remuneratie van de CEO wordt om de drie jaar herzien. De volgende keer zal in 2024 zijn om de remuneratie op de marktpraktijken af te stemmen op basis van benchmarks en een dialoog met de CEO.

1.2. STRUCTUUR VAN DE REMUNERATIE VAN DE CEO

Op aanbeveling van het Benoemings-, Remuneratie- en Governancecomité stelt de Raad van Bestuur aan de Algemene Vergadering van 4 november 2021 de volgende wijzigingen voor die, indien goedgekeurd, van toepassing zullen zijn vanaf het boekjaar 2022, met uitzondering van de aspecten in verband met de aandelenopties die vanaf voormelde Vergadering in werking zullen treden⁽¹⁾:

Remuneratie van de CEO	
1. Vast	
Basisloon	Het vaste jaarlijkse brutoloon van de CEO bedraagt 1.200.000 euro.
Pensioen en overige voordelen	De CEO geniet een pensioenplan van het type “vaste bijdragen”, met jaarlijkse dotaties van GBL ten belope van 21% van zijn vaste jaarlijkse brutoloon, een invaliditeits- en overlijdensdekking, een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering (D&O) alsook een dienstwagen.
2. Variabele remuneratie	
Jaarlijks	<p>De eerste pijler van de variabele remuneratie is bedoeld om de bijdrage van de CEO op korte termijn te belonen. Het is geenszins gewaarborgd en het bedrag ervan wordt bepaald in functie van de effectieve verwezenlijking van precieze en kwantificeerbare doelstellingen die jaarlijks door de Raad van Bestuur worden vastgelegd en die betrekking hebben op de efficiëntie en de prestaties van de teams, de financiering van de groep of de ontwikkeling van het personeel.</p> <p>De Raad stelt een percentage van de jaarlijkse variabele remuneratie vast dat enkel kan worden toegekend wanneer de prestaties de verwezenlijking van de hierboven bedoelde doelstellingen overschrijden. Dit percentage bedraagt maximaal 50% van de vaste jaarlijkse brutoreferentieremuneratie (zijnde 600.000 euro).</p> <p>Om de hoogte van de eventueel toe te kennen jaarlijkse variabele remuneratie te bepalen, evalueert de Raad van Bestuur - op voorstel van het Benoemings-, Remuneratie- en Governancecomité - aan het einde van elk boekjaar de prestaties van de CEO, rekening houdend met de vastgelegde doelstellingen. Op basis daarvan beslist hij over de jaarlijkse variabele remuneratie op korte termijn die ook zal afhangen van de specifieke situatie van de Vennootschap en van de markt in het algemeen. De jaarlijkse variabele remuneratie zal in voorkomend geval door GBL aan de CEO worden betaald in de eerste helft van het volgende jaar.</p>
Meerjarig	<p>De tweede pijler van de variabele remuneratie is bedoeld om de belangen van de CEO nog meer af te stemmen op die van de aandeelhouders en spoort de CEO aan om een langetermijnvisie aan te nemen. De meerjarige variabele remuneratie is gebaseerd op specifieke en kwantificeerbare doelstellingen, die jaarlijks door de Raad van Bestuur worden vastgelegd en gekoppeld zijn aan de uitvoering van het strategisch plan (met inbegrip van de evolutie van de portefeuille) en de uitvoering van andere waardecreërende initiatieven.</p> <p>De Raad stelt een percentage voor de driejaarlijkse variabele remuneratie vast dat enkel kan worden toegekend wanneer de prestaties de verwezenlijking van de hierboven bedoelde doelstellingen overschrijden. Dit percentage bedraagt maximaal 50% per jaar van de vaste jaarlijkse brutoreferentieremuneratie (zijnde 600.000 euro).</p> <p>Om de hoogte van de driejaarlijkse variabele remuneratie te bepalen die in voorkomend geval moet worden toegekend, evalueert de Raad van Bestuur - op voorstel van het Benoemings-, Remuneratie- en Governancecomité - elke drie jaar en voor het eerst eind 2023 de prestaties van de CEO, rekening houdend met de vastgelegde doelstellingen voor de periode van drie jaar. Op basis daarvan stelt de Raad definitief de driejaarlijkse variabele remuneratie vast, die ook rekening kan houden met de specifieke situatie van de Vennootschap en de markt in het algemeen.</p> <p>De driejaarlijkse variabele remuneratie zal in voorkomend geval door GBL aan de CEO worden betaald in de eerste helft van het jaar volgend op de betrokken periode.</p>

(1) Als de Vergadering van 4 november 2021 het nieuwe remuneratiebeleid goedkeurt, zal de Vennootschap in november 2021 aan de CEO aandelenopties toekennen overeenkomstig het hierna vermelde bedrag en de hierna vermelde voorwaarden

Remuneratie van de CEO

3. Aandelenopties

De CEO geniet een optieplan op aandelen van een dochteronderneming van GBL, die hoofdzakelijk in GBL-aandelen belegt en af en toe in aandelen van een vennootschap in de portefeuille (de “Dochteronderneming”). Die aandelen worden verworven met eigen vermogen en financiering (van de bank of binnen de groep). De schuld van die Dochteronderneming wordt door GBL gewaarborgd. De interesten worden door de ontvangsten dividenden gefinancierd.

Op het ogenblik van de toekenning vertegenwoordigt de waarde van de aan de CEO toegekende opties een maximum van 150% van zijn jaarlijkse vaste brutoloon en zijn beoogde jaarlijkse bruto variabele bezoldiging (150% van 2,4 miljoen euro, d.i. 3,6 miljoen euro). Onder voorbehoud van de goedkeuring van het nieuwe beleid door de Algemene Vergadering, heeft de Raad deze waarde vanaf 2021 vastgesteld op 120%, d.w.z. een totale waarde van de opties van 2,9 miljoen euro op het ogenblik van hun toekenning.

De CEO ontvangt opties voor twee afzonderlijke categorieën aandelen van de Dochteronderneming:

- A-aandelen: de opties zijn verworven (*vested*) en uitvoerbaar ten belope van 50% vanaf de 3^{de} verjaardag van de toekenning en ten belope van het saldo vanaf de 4^{de} verjaardag (onder voorbehoud van de leavers clauses). De opties op A-aandelen hebben een looptijd van maximaal 10 jaar vanaf de uitgifte ervan;
- B-aandelen: de opties worden verworven (*vested*) ten belope van 50% vanaf de 3^{de} verjaardag van de toekenning en ten belope van het saldo vanaf de 4^{de} verjaardag (onder voorbehoud van de leavers clauses). De B-aandelen geven recht op een rendement volgens een prestatievoorwaarde (de “Prestatievoorwaarde”). De Prestatievoorwaarde heeft betrekking op de vergelijking van de gecumuleerde TSR VWAP 3 maanden van GBL met die van de Stoxx Europe 50 over de betrokken periode, herbelegde dividenden uitgedrukt op jaarbasis (%/jaar) en afgerond tot op de 4^{de} decimaal van het procent. De “betrokken periode” wordt gedefinieerd als een periode van 3 en 4 jaar voorafgaand aan de controle van de Prestatievoorwaarde. De hoogte van het rendement op de B-aandelen die de CEO bij de uitoefening van de opties kan verwerven, hangt af van de verhouding tussen de TSR VWAP 3 maanden van GBL en de TSR van de Stoxx Europe 50, die als volgt en lineair tussen die grenzen is vastgelegd:
 - < 1% 0% van het maximale rendement
 - = 10% van het maximale rendement
 - > 1,25% 40% van het maximale rendement
 - > 2,5% 70% van het maximale rendement
 - > 3,75% 100% van het maximale rendement

Het Benoemings-, Remuneratie- en Governancecomité controleert de Prestatievoorwaarde op de 3^{de} en 4^{de} verjaardag. Als de Prestatievoorwaarde niet is vervuld ten laatste op de 4^{de} verjaardag worden de opties op de B-aandelen automatisch geannuleerd en betaalt de Vennootschap de fiscale last terug die de CEO heeft gedragen bij de toekenning van de opties op de B-aandelen. De opties op B-aandelen hebben een looptijd van maximaal 10 jaar vanaf de uitgifte ervan.

4. Mandaten van Bestuurder

De CEO ontvangt rechtstreeks de vergoedingen die zijn toegekend voor de mandaten van Bestuurder die hij vervult in de vennootschappen van de portefeuille.

5. Invorderingsrechten

De Raad van Bestuur kan beslissen om de aan de CEO toegekende opties die nog niet uitvoerbaar zijn, volledig of gedeeltelijk nietig te verklaren en/of de voorwaarden ervan te wijzigen als die laatste in het kader van zijn functies in de Vennootschap zeer ernstige schade aan de Vennootschap heeft toegebracht.

6. Contract en vertrekvergoedingen

De CEO kan, in het kader van een dienstenovereenkomst van onbepaalde duur, bij een niet door dringende redenen verantwoorde neerlegging van zijn mandaat, aanspraak maken op een vergoeding van achttien maanden jaarlijks vast brutoloon.

7. Minimumdrempel voor het aanhouden van GBL-aandelen

De CEO moet GBL-aandelen aanhouden voor een bedrag dat gelijk is aan één jaar van zijn jaarlijkse vaste brutoloon, waarbij wordt verduidelijkt dat hij die aandelen tot minstens zes maanden na het einde van zijn contract met de Vennootschap moet aanhouden mocht hij beslissen om de groep vrijwillig te verlaten. De overeenstemming van de waarde van de aandelenpositie en de waarde van de betrokken remuneratie wordt elk jaar in mei nagekeken.

8. Tijdelijke afwijking van het remuneratiebeleid

In uitzonderlijke omstandigheden, geval per geval te beoordelen, en enkel indien dit de belangen en het voortbestaan op lange termijn van de Vennootschap dient, kan de Raad van Bestuur, op gemotiveerd advies van het Benoemings-, Remuneratie- en Governancecomité, bepaalde afwijkingen van dit remuneratiebeleid toestaan. In dat geval moet de procedure in paragraaf 1.1. worden gevolgd. Elke toegestane afwijking zal toegelicht worden in het remuneratieverslag van het desbetreffende boekjaar.

II. Remuneratiebeleid van de niet-uitvoerende Bestuurders

2.1. BEGINSELEN

De remuneratie van de niet-uitvoerende Bestuurders wordt bepaald door de Algemene Vergadering, op voorstel van de Raad van Bestuur, na advies van het Benoemings-, Remuneratie- en Governancecomité. Ze wordt om de drie jaar herzien om ze in overeenstemming te brengen met de marktpraktijken.

2.2. STRUCTUUR VAN DE REMUNERATIE VAN DE NIET-UITVOERENDE BESTUURDERS

De niet-uitvoerende Bestuurders ontvangen een vaste remuneratie in contanten, zitpenningen en een vaste remuneratie in aandelen van de Vennootschap (ingevolge de inwerkingtreding van de Belgische Corporate Governance Code 2020 - de "Code 2020"). Ze ontvangen geen variabele remuneratie. De CEO ontvangt geen remuneratie voor zijn bestuursmandaat als dusdanig.

De remuneratie van de niet-uitvoerende Bestuurders wordt vastgesteld met het oog op het aantrekken en behouden van leden van hoogstaand niveau die kunnen bijdragen tot de ontwikkeling van de Vennootschap.

Ingevolge de beslissing van de Raad van Bestuur om het Vast Comité af te schaffen (zoals door de Vennootschap aangekondigd op 30 juli 2021) is de vaste jaarlijkse remuneratie in contanten van de niet-uitvoerende Bestuurders de volgende:

In euro	Per zitting	Lid	Voorzitter
Raad van Bestuur	3.000	27.500	150.000
Gespecialiseerde Comités	3.000	12.500	12.500

Naar aanleiding van de inwerkingtreding van de Code 2020 ontvangen de niet-uitvoerende Bestuurders ook een vaste jaarlijkse remuneratie in aandelen van de Vennootschap (350 aandelen). De niet-uitvoerende Bestuurders moeten deze aandelen minstens drie jaar na elke toekenning bijhouden. De structuur van het aandeelhouderschap en de samenstelling van de Raad van Bestuur verklaren de bezitsduur van de aandelen die aldus aan de niet-uitvoerende Bestuurders worden toegekend, die afwijkt van de Code 2020. Bovendien, zoals bepaald in het Corporate Governance Charter (hoofdstuk III. A.2), moet iedere niet-uitvoerende Bestuurder op elk moment eigenaar zijn van minstens 100 aandelen van de Vennootschap.

De niet-uitvoerende Bestuurders genieten een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering (D&O) en een contractuele dekking van de Vennootschap voor de mandaten die ze uitoefenen in de bestuursorganen van vennootschappen in de portefeuille van GBL.



www.gbl.be