



VARIABELE REMUNERATIE VAN HET UITVOEREND MANAGEMENT

I. Inleiding

a) Het wettelijk kader

Artikel 520ter, alinea 2, Wetboek van vennootschappen bepaalt het volgende:

“Behoudens andersluidende statutaire bepalingen of uitdrukkelijke goedkeuring door de algemene vergadering van aandeelhouders, dient ten minste een vierde van de variabele remuneratie voor een uitvoerend bestuurder in een vennootschap waarvan de aandelen zijn toegelaten tot de verhandeling op een in artikel 4 [van het Wetboek van vennootschappen] bedoelde markt (beursgenoteerde vennootschappen), gebaseerd te zijn op vooraf vastgestelde en objectief meetbare prestatiecriteria over een periode van tenminste twee jaar, en dient ten minste een andere vierde gebaseerd te zijn op vooraf vastgestelde en objectief meetbare prestatiecriteria over een periode van tenminste drie jaar”.

Uit deze bepaling vloeit voort dat het deel van de variabele remuneratie gebaseerd op vooraf vastgestelde en objectief meetbare prestatiecriteria over een periode van één jaar, in principe lager moet zijn dan 50% van de variabele remuneratie.

Voor de betrokken vennootschappen, bepaalt artikel 525, alinea 4 Wetboek van vennootschappen dat artikel 520ter *mutatis mutandis* van toepassing is “op de persoon aan wie, alleen of gezamenlijk, het dagelijks bestuur wordt opgedragen, en op de andere leiders bedoeld in artikel 96, § 3, laatste lid” Wetboek van vennootschappen.

Tot slot, preciseert artikel 520ter, alinea 3 Wetboek van vennootschappen dat de verplichting vermeld in artikel 520ter, alinea 2, niet geldt indien de variabele remuneratie een vierde of minder van de jaarlijkse remuneratie betreft. Jaarlijkse remuneratie verwijst naar alle elementen geïndiceerd in artikel 96, § 3, 6° en 7° Wetboek van vennootschappen:

- het basissalaris;
- de variabele remuneratie: alle bijkomende bezoldiging die gekoppeld is aan prestatiecriteria;
- pensioen: de bedragen die zijn betaald gedurende het door het jaarverslag behandelde boekjaar of de kosten van de diensten die zijn verleend gedurende het door het jaarverslag behandelde boekjaar;
- de overige componenten van de remuneratie zoals de kosten of waarde van verzekeringen en andere voordelen in natura.

b) Het plan van variabele remuneratie - inleidende beschouwingen

Het Uitvoerend Management behelst de Algemene Directie – samengesteld uit de Gedelegeerd bestuurder en de Directeur Generaal – en het Uitvoerend Comité.

De verhouding tussen de variabele remuneratie van het Uitvoerend Management van Spadel en zijn jaarlijkse remuneratie belooft ongeveer 30% en ligt dus hoger dan de drempel van 25% bepaald door artikel 520ter, alinea 23 Wetboek van vennootschappen. De variabele remuneratie van de

leden van het Uitvoerend Management van Spadel wordt bijgevolg geïmpliceerd door de verplichting bepaald door artikel 520ter, alinea 3 Wetboek van vennootschappen.

Het huidige plan van variabele remuneratie van het Uitvoerend Management, zoals van toepassing vanaf 2010, bepaalt dat 60% en 66,7% van de variabele remuneratie van de leden van het Uitvoerend Comité en van de leden van de Algemene Directie gebaseerd is op vooraf vastgestelde en objectief meetbare prestaties over een periode van één jaar en het saldo, 40% voor de leden van het Uitvoerend Comité en 33,3% voor de leden van de Algemene Directie gebaseerd is op vooraf vastgestelde en objectief meetbare prestatiecriteria over een periode van drie jaar.

Dit plan wordt nader omschreven in punt II hieronder.

II. Het plan van variabele remuneratie

a) Algemeen

De variabele remuneratie vertegenwoordigt een totaal bruto jaarlijks potentieel, ten opzichte van het basissalaris¹, van:

- 75% voor de leden van de Algemene Directie
- 50% voor de leden van het Uitvoerend Comité.

De variabele remuneratie is samengesteld uit een deel – beschreven in punt b) hieronder – gebaseerd op vooraf vastgestelde en objectief meetbare prestatiecriteria over een periode van één jaar (Jaarbonus) en uit een deel – beschreven in punt c) hieronder – gebaseerd op vooraf vastgestelde en objectief meetbare prestatiecriteria over een periode van drie jaar (LTI).

Het Jaarbonus vertegenwoordigt een totaal bruto potentieel, ten opzichte van het basissalaris van:

- 50% voor de leden van de Algemene Directie
- 30% voor de leden van het Uitvoerend Comité

Het LTI (long term incentive) vertegenwoordigt een totaal bruto potentieel, ten opzichte van het basissalaris van:

- 25% voor de leden van de Algemene Directie
- 20% voor de leden van het Uitvoerend Comité

Het totaal bruto potentieel voor een bepaald jaar stemt overeen met het bruto bedrag dat de betrokkene zou verdienen indien de Groep en hijzelf al hun objectieven aan 100% verwezenlijken.

b) De Jaarbonus

Het Jaarbonus systeem geldt voor alle kaderleden van de vennootschappen van de Groep Spadel.

De Jaarbonus van de leden van het Uitvoerend Management is gebaseerd op de volgende prestatiecriteria met betrekking tot het jaar waarvoor het Jaarbonus toegekend wordt:

- voor de leden van de Algemene Directie, het geconsolideerd bedrijfsresultaat (EBIT) van de Groep Spadel;

¹ Het basissalaris van de leden van de Algemene Directie is gelijk aan de remuneratie bepaald door de Raad van Bestuur op voorstel van het Benoemings- en Remuneratie Comité. Voor de leden van het Uitvoerend Comité is het basissalaris gelijk aan het bruto maandsalaris van de maand december van het jaar waarvoor de Jaarbonus toegekend wordt x 13,92.

- voor de leden van het Uitvoerend Comité, verschillen de in aanmerking genomen prestatiecriteria naargelang het lid van het Uitvoerend Comité een “market” functie uitoefent, dan wel een “operation” functie of een “support” functie.

(i) voor de “market” en “operation” functies zijn de criteria voor het eventueel toekennen van de Jaarbonus de volgende:

- het geconsolideerd bedrijfsresultaat (EBIT) van de Groep Spadel
- de bijdragemarge (MC2) voor de marktverantwoordelijken (i.e. Verkoop Benelux, Marketing & Innovation, Business Development) of de beheerde kosten fabriek voor de verantwoordelijke voor “operations”,
- de individuele prestatie (individueel jaarlijks actieplan)

Deze drie criteria beïnvloeden het Jaarbonus voor, respectievelijk, 40%, 30% en 30%

(ii) voor de “support” functies (Human Resources en Financial) zijn de criteria voor het eventueel toekennen van de Jaarbonus de volgende:

- het geconsolideerd bedrijfsresultaat (EBIT) van de Groep Spadel
- de individuele prestatie (individueel jaarlijks actieplan)

Deze twee criteria beïnvloeden het Jaarbonus voor, respectievelijk, 70% en 30%

(iii) bijkomend criterium vanaf 2012

Vanaf 2012 wordt een bijkomend criterium in acht genomen voor de toekenning van de Jaarbonus aan de leden van het Uitvoerend Comité ten einde de functionering in de aanpak projectbeheer te evalueren bij deelneming aan één of meerdere projecten welke tijdens het boekjaar beëindigd worden. In dat geval, zal de prestatie van de betrokkene het voorwerp uitmaken van een individuele evaluatie die 10% van het Jaarbonus, genomen op het deel dat betrekking heeft op het geconsolideerd bedrijfsresultaat van de Groep Spadel (dat voor 10% minder in aanmerking genomen zal worden).

(iv) gemeenschappelijke regels voor de beoordeling van de verwezenlijking van de objectieven

De jaarlijkse objectieven met betrekking tot de criteria voor de financiële prestaties worden bepaald door de Raad van Bestuur.

De persoonlijke objectieven van de leden van het Uitvoerend Comité (individueel jaarlijks actieplan) worden, in het begin van het jaar, bepaald door de Algemene Directie.

Indien het geconsolideerd bedrijfsresultaat (EBIT) van de Groep Spadel minder bedraagt dan het minimum bepaald door de Raad van Bestuur, zal de Jaarbonus enkel toegekend worden op het gedeelte dat gebaseerd is op het individueel resultaat.

Bovendien, zal een evaluatie “onaanvaardbaar” voor het individueel jaarlijks actieplan geen enkel recht geven op een bonus voor het betrokken jaar.

Elk financieel prestatiecriteria wordt beïnvloed door een vermenigvuldigingsfactor op een schaal van acht waarden (van 0 tot 2) in functie van de mate van verwezenlijking van de prestatie in vergelijking met het objectief (indien 100% van het objectief verwezenlijkt wordt dan is de vermenigvuldigingsfactor gelijk aan 1).

De criteria met betrekking tot de individuele prestatie en met betrekking tot de prestatie in het kader van de deelneming aan één of meerdere projecten worden beïnvloed door een vermenigvuldigingsfactor op een schaal van zes waarden te weten het toegekend waarderingscijfer bij de evaluatie.

De bruto Jaarbonus toegekend voor het betrokken jaar is het resultaat van de som van elk deel van de potentiële bonus vermenigvuldigd met de hierboven bepaalde vermenigvuldigingsfactor. Zo wordt een totaal brutobedrag verkregen: **de Effectieve Jaarbonus**.

c) LTI

Het LTI is een systeem van opeenvolgende driejaarlijkse incentive plannen.

Het eerste incentive plan, van toepassing vanaf 2010, loopt over de jaren 2010, 2011 en 2012.

Het potentieel LTI vertegenwoordigt:

- voor de Algemene Directie: 25% van het basissalaris;
- voor de leden van het Uitvoerend Comité: 20% van het basissalaris.

De criteria voor toekenning van het LTI aan elk van de leden van de Algemene Directie en van het Uitvoerend Comité zijn de volgende:

- enerzijds het gemiddelde evolutiepercentage (actuariële rente) van de Net Sales Value voor de driejaarlijkse cyclus, op basis van het budget en zonder rekening te houden met de inorganische groei (bv, voortvloeiende uit acquisities);
- en anderzijds, de gemiddelde ROCE van elk jaar van de driejaarlijkse cyclus, op basis van het budget.

Beide criteria beïnvloeden het LTI voor respectievelijk voor 50% en elk criterium wordt beïnvloed door een vermenigvuldigingsfactor op een waardeschaal van 5 (van 0 tot 1,75) al naar gelang de graad van verwezenlijking van de objectieven (indien 100% van het objectief verwezenlijkt wordt dan is de vermenigvuldigingsfactor gelijk aan 1).

De objectieven worden bepaald door de Raad van Bestuur van de Vennootschap.

De effectieve toekenning van het LTI hangt af van het behalen van een minimum drempel

III. Betaling

Een voorschot op de variabele remuneratie wordt betaald in januari die volgt op de periode van één jaar (Jaarbonus) of drie jaar (LTI) waarop de variabele remuneratie betrekking heeft, op basis van de geschatte resultaten van het boekjaar. Het saldo wordt betaald in april die volgt op de periode van één jaar (Jaarbonus) of drie jaar (LTI) waarop de variabele remuneratie betrekking heeft na een nieuwe berekening op basis van de jaarrekening vastgesteld door de Raad van Bestuur.

Het LTI zal voor het eerst betaald worden in 2013 (plan 2010-2012).

Brussel, 23 september 2011