

8 avril 2011

KBC prend une décision concernant la rémunération variable

Pour sa politique de rémunération KBC suit les “CEBS-guidelines on remuneration” européennes et les directives de la CBFA/FSMA.

La politique de rémunération est basée sur une rémunération fixe complétée d'une rémunération variable liée au résultat et d'une rémunération individuelle liée aux performances.

Pendant les années de crise 2008-2009 le CEO et tous les membres du comité de direction de KBC Groupe ont renoncé à toute forme de rémunération variable.

Le Comité de direction d'aujourd'hui se compose, à l'exception du CEO, de nouveaux membres qui n'y siégeaient pas encore à l'époque de la crise.

Un comité (multidisciplinaire) interne surveille à la fois les montants et les modalités d'octroi. Sur avis du comité de rémunération le Conseil d'administration a, consécutivement à un dialogue et à une évaluation de l'exécution du plan européen, décidé à l'unanimité d'octroyer des rémunérations variables pour l'exercice 2010.

En concertation avec le président du Conseil d'administration et du Comité de rémunération, KBC a décidé de reporter en 2012 le versement des 25% en liquide de la rémunération variable de 2010 octroyée par le Conseil d'administration aux membres du Comité de direction et de conditionner ce versement au remboursement de l'aide publique comme convenu dans le Plan européen.*

La rémunération du CEO

Elle consiste en une rémunération de base fixe et en une partie variable qui représente environ 60% de la partie fixe mais qui ne peut jamais dépasser la rémunération de base fixe.

Auparavant, la partie variable du salaire n'était qu'un certain pourcentage du bénéfice. À présent, la partie de la rémunération liée au bénéfice est plus réduite et une partie (la partie liée aux performances) de la rémunération variable est fondée sur des critères non financiers (par ex. réduction des risques, mise à exécution du plan de l'UE, etc.).

- | | |
|--|------------------|
| 1. Rémunération de base fixe | 712.500 EUR brut |
| Cette rémunération est comparable à celle dont bénéficiait le prédécesseur de M. Vanhevel. | |
| 2. Rémunération variable liée au bénéfice/au résultat | 372.059 EUR brut |
| Pendant les années de crise 2008-2009 le CEO du groupe KBC a renoncé à toute forme de rémunération variable. | |
| 3. Rémunération variable liée aux performances | 106.875 EUR brut |
| Pendant les années de crise 2008-2009 le CEO du groupe KBC a renoncé à toute forme de rémunération variable. | |

Aux rémunérations variables s'appliquent les règles de rémunération différée suivantes:

La rémunération variable 2010 est versée

- **25% en liquide en 2011***
- 8,33% en liquide et 25% en instruments liés à des actions en 2012
- 8,33% en liquide et 8,33% en instruments liés à des actions en 2013
- 8,33% en liquide et 8,33% en instruments liés à des actions en 2014
- 8,33% en instruments liés à des actions en 2015

La dernière partie de la rémunération variable 2010 n'est donc versée que 5 ans après les prestations effectives.

En outre la partie différée n'est pas acquise purement et simplement; son montant peut être réduit (jamais accru) en fonction des circonstances.

Rémunération des autres membres du Comité de Direction

Elle consiste en une rémunération de base fixe et en une partie variable qui représente environ 60% de la partie fixe mais qui ne peut jamais dépasser la rémunération de base fixe.

Auparavant, la partie variable du salaire n'était qu'un certain pourcentage du bénéfice. À présent, la partie de la rémunération liée au bénéfice est plus réduite et une partie (la partie liée aux performances) de la rémunération variable est fondée sur des critères non financiers (par ex. réduction des risques, mise à exécution du plan de l'UE, etc.).

1. Rémunération de base fixe pour tous les membres du CD ensemble (sauf le CEO) : 3.653.233 EUR brut
 - 2 membres du CD ont été admis à la retraite en 2010.
 - 1 nouveau membre a été admis au CD le 1^{er} mai 2010.
 - Les autres membres du CD ont accompli un exercice complet.

2. Rémunération variable liée au bénéfice/au résultat 1.810.687 EUR brut

Pour tous les membres du CD ensemble (sauf le CEO).
Pendant les années de crise 2008-2009 le comité de direction du groupe KBC a collégalement renoncé à toute forme de rémunération variable.

3. Rémunération variable liée aux performances: 550.367 EUR brut

Pour tous les membres du CD ensemble (sauf le CEO).
Pendant les années de crise 2008-2009 le comité de direction du groupe KBC a collégalement renoncé à toute forme de rémunération variable.

Aux rémunérations variables s'appliquent les règles de rémunération différée suivantes:
La rémunération variable 2010 est versée

- **25% en liquide en 2011***
- 8,33% en liquide et 25% en instruments liés à des actions en 2012
- 8,33% en liquide et 8,33% en instruments liés à des actions en 2013
- 8,33% en liquide et 8,33% en instruments liés à des actions en 2014
- 8,33% en instruments liés à des actions en 2015

La dernière partie de la rémunération variable 2010 n'est donc versée que 5 ans après les prestations effectives.

En outre la partie différée n'est pas acquise purement et simplement; son montant peut être réduit (jamais accru) en fonction des circonstances (perte, malversations, etc.).

Administrateurs non exécutifs:

Les administrateurs non exécutifs n'ont pas non plus perçu de rémunération fixe en 2008 et 2009, uniquement des jetons de présence. Aucune rémunération variable ni paiement sous forme d'actions ou d'options ne sont prévus pour les administrateurs non exécutifs de KBC.