

Bruxelles, 31 mars 2014

KBC Groupe commente la rémunération du CEO et du Comité de direction à la suite de la publication du rapport annuel 2013

Principes généraux de la politique de rémunération

KBC rémunère les membres du Comité de direction selon la législation en vigueur, le Code de Gouvernance d'entreprise et les données du marché. Un Comité de rémunération interne (multidisciplinaire) surveille les montants des rémunérations et leur mode d'octroi et prodigue des conseils en la matière au Conseil d'administration qui prend la décision finale. Dans ce cadre, le principe de base est le suivant : les membres du Comité de direction ont droit à une rémunération équitable, proportionnelle à leur contribution à la politique et à la croissance du groupe.

Composition : rémunération fixe et rémunération variable (individuelle et liée aux performances)

La rémunération individuelle des membres du Comité de direction se compose des éléments suivants :

- une rémunération mensuelle fixe ;
- une rémunération variable annuelle liée aux performances du Comité de direction dans son ensemble et de l'établissement (évaluées sur la base de critères préalablement convenus) ;
- une rémunération variable annuelle individuelle sur la base des performances de chaque membre du Comité de direction séparément (évaluées à partir de 2014 selon des critères préalablement convenus).

La rémunération variable est déterminée par un mécanisme quantitatif d'adaptation du risque (appelé *risk gateway*). Celui-ci comporte des paramètres en matière de capital et de liquidités, qui doivent être atteints avant qu'une quelconque rémunération variable puisse être octroyée. Les paramètres sont fixés chaque année par le Conseil.

En outre, la rémunération variable, y compris la partie différée, n'est acquise que lorsqu'elle est conciliable avec la situation financière de l'institution dans son ensemble et qu'elle est justifiée par les performances de KBC Groupe et du Comité de direction.

Pendant la crise financière de 2008/2009 et en 2011, le CEO (de l'époque) et l'intégralité du Comité de direction de KBC Groupe ont renoncé volontairement et de leur propre initiative aux rémunérations variables auxquelles ils avaient droit contractuellement. En 2010 et 2012, les montants étaient conformes aux résultats de KBC Groupe.

Le Comité de direction actuel se compose de nouveaux membres qui n'étaient pas encore membres au moment de la crise.

Analyse comparative 2013 : part relativement moins importante de la rémunération variable

Le Comité de rémunération surveille la politique de rémunération et la confronte régulièrement aux évolutions de la législation, au Code et aux pratiques et tendances du marché.

Sur la base d'une comparaison avec les entreprises du BEL 20 et douze établissements financiers comparables¹ (cf. détail en annexe), le Comité de rémunération a constaté au premier semestre 2013 qu'une adaptation du statut de rémunération du président et des membres du Comité de direction était souhaitable.

Le Conseil d'administration a suivi la recommandation du Comité de rémunération qui consistait à réaménager l'enveloppe salariale en relevant la composante fixe de la rémunération et en réduisant l'importance relative de la rémunération variable. La composante variable de la rémunération inclut une rémunération variable liée aux performances et une rémunération variable individuelle.

Pour le président du Comité de direction (Johan Thijs), la rémunération variable liée aux performances se situe entre 0 et 300 000 euros et la rémunération variable individuelle est comprise entre 0 et 100 000 euros. Pour les membres du Comité de direction, ces montants s'élèvent respectivement à 200 000 et 70 000 euros au maximum. Le montant final est déterminé par le Conseil d'administration sur la base des recommandations du Comité de Rémunération fondées sur l'évaluation des performances individuelles et collectives de l'exercice écoulé. Dans ce cadre, la mise en œuvre du plan de restructuration européen est primordiale. La part de la rémunération variable dans la rémunération totale est ainsi inférieure à 30% et la rémunération variable ne peut jamais dépasser la rémunération fixe (rapport 1/1).

La rémunération variable individuelle des membres du Comité de direction est déterminée sur la base de l'évaluation des performances du membre concerné. À partir de 2014, elle sera définie sur la base de critères préalablement convenus.

La rémunération variable liée aux performances des membres du Comité de direction est déterminée sur la base de l'évaluation de critères préalablement convenus portant sur les performances du Comité de direction et de l'entreprise.

Les critères retenus pour 2014 sont les suivants :

- le déploiement de la stratégie (y compris la réalisation du plan de restructuration européen) ;
- la préparation de propositions pour une stratégie 2014–2016 adaptée ;
- la mise à exécution du planning financier ;
- le renforcement du contexte de contrôle des risques (y compris le respect de recommandations d'audit et de compliance) ;
- l'amélioration de la satisfaction du personnel, des clients et des actionnaires ;
- l'établissement et la mise à exécution du plan de financement 2014.

L'évaluation débouche sur un pourcentage compris entre 0% et 100%, appliqué au montant maximal de la rémunération variable.

Rémunération variable pour l'exercice 2013 : attribuée mais pas versée tant que KBC répond à la description d'un établissement bénéficiant d'aides publiques exceptionnelles telle que définie dans le projet de loi bancaire.

Sur avis du Comité de rémunération, le Conseil a décidé d'attribuer aux membres du Comité de direction pour l'exercice 2013 une rémunération variable liée aux performances de **83%** (soit 83% de 300 000 euros pour Johan Thijs et 83% de 200 000 euros pour les autres membres du Comité de direction).

¹ Raiffeisen Bank International, Aegon, Bâloise Group, Danske Bank, Rabobank, UniCredit Group, ING Group, Commerzbank, Svenska Handelsbanken, Erste Group, DnB Group et Bank of Ireland.

Le paiement de la rémunération variable (individuelle et liée aux performances) annuelle totale des membres du Comité de direction est en principe réparti sur quatre années : 50% la première année, le solde étant réparti de manière égale sur les trois années suivantes. En outre, la moitié de la rémunération variable annuelle totale est attribuée sous la forme d'instruments liés à des actions et, en particulier, d'actions fantômes (*phantom stocks*) dont la valeur est liée au cours de l'action KBC Groupe SA, avec une période de rétention d'un an à compter de leur attribution. À l'instar de la composante en espèces de la rémunération variable, l'attribution des actions fantômes est répartie sur quatre ans.

Versement de la rémunération variable pour l'exercice X :

- 25% en espèces et 25% en instruments liés à des actions en X+1
- 8,33% en espèces et 8,5% en instruments liés à des actions en X+2
- 8,33% en espèces et 8,5% en instruments liés à des actions en X+3
- 8,33% en espèces et 8% en instruments liés à des actions en X+4.

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

Dans certaines circonstances, il est possible de contrecarrer le paiement des montants différés mais non encore acquis (malus : par exemple en cas d'écart de conduite, de faute grave,...) ou de récupérer exceptionnellement la rémunération variable déjà acquise (*claw back* : par exemple en cas de fraude ou (d'utilisation) d'informations mensongères).

Le projet de loi bancaire contient plusieurs dispositions spécifiques pour les établissements 'bénéficiant d'aides publiques exceptionnelles'. En conséquence, le Conseil d'administration a décidé de ne pas verser la rémunération variable octroyée aux membres du Comité de direction pour l'exercice 2013, aussi longtemps que KBC répondra à la description d'un établissement bénéficiant d'aides publiques exceptionnelles, telle que définie dans le projet de loi bancaire, et en tout cas pas en 2014. Le versement du montant intégral est en outre soumis à l'application éventuelle d'un malus.

Les administrateurs non exécutifs perçoivent uniquement une rémunération fixe et des jetons de présence, mais aucune rémunération variable.

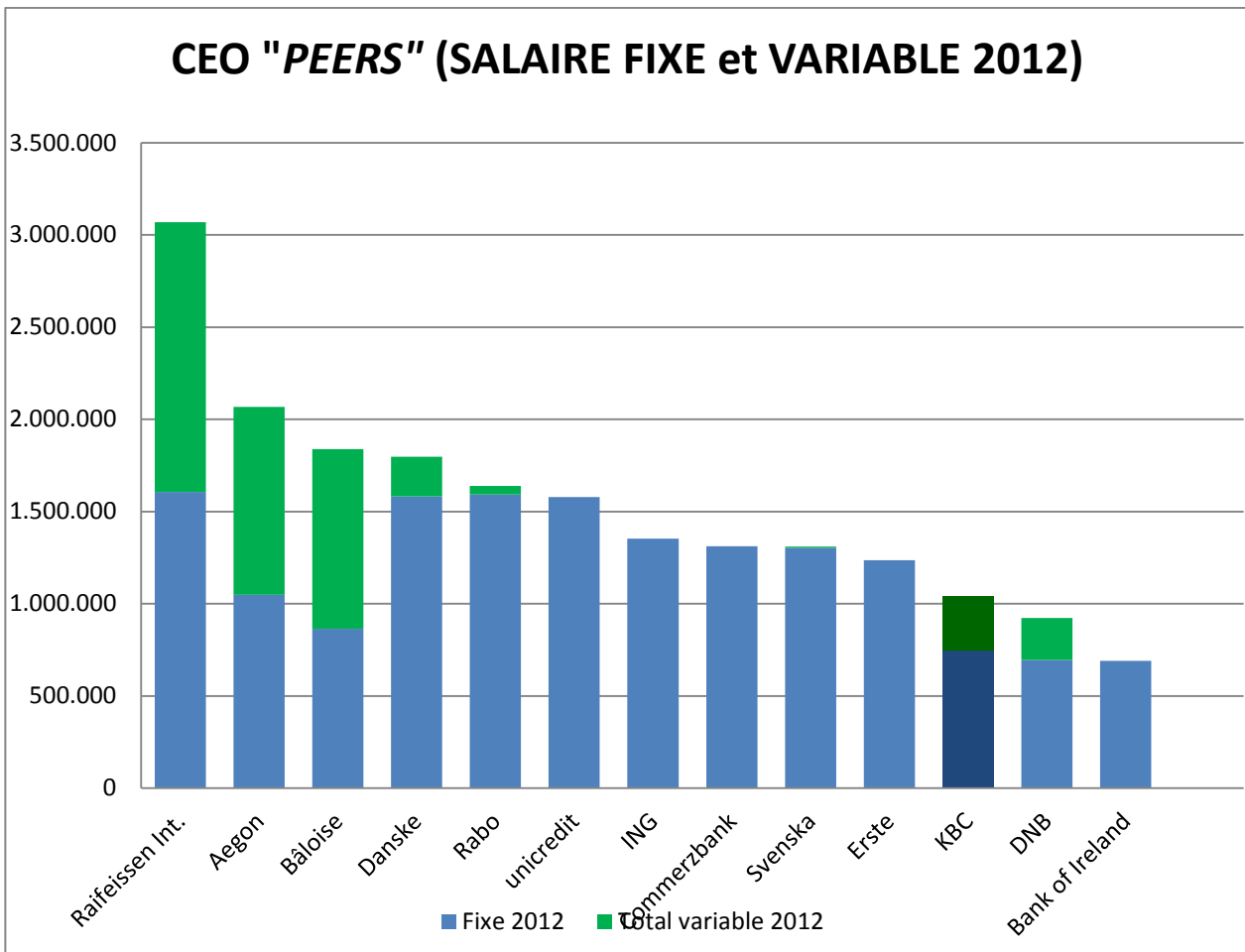
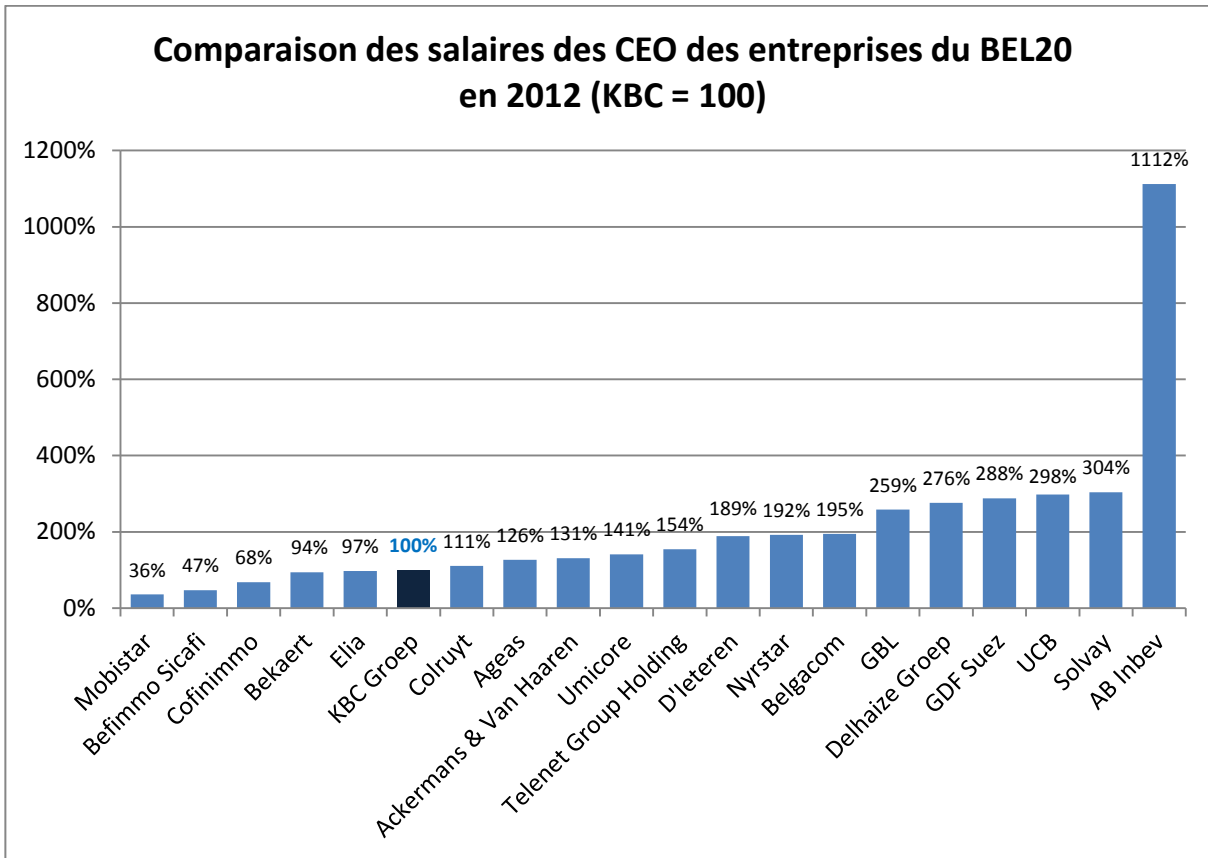
Leur rémunération se compose exclusivement d'une rémunération annuelle fixe non liée aux performances ni aux résultats et d'un jeton de présence par réunion à laquelle ils ont assisté. Les jetons de présence constituent la plus grande partie de la rémunération. Pour les réunions qui se tiennent conjointement avec le Conseil d'administration de KBC Bank et/ou KBC Assurances, un seul jeton de présence est distribué aux administrateurs qui siègent dans plusieurs de ces Conseils. Compte tenu de sa fonction, le vice-président reçoit une rémunération fixe majorée.

Aucune rémunération variable ni paiement sous forme d'actions ou d'options ne sont prévus pour les administrateurs non exécutifs de KBC.

Pour plus de détails et d'informations sur le fond, nous vous renvoyons au rapport annuel 2013 de KBC Groupe (Rapport de rémunération relatif à l'exercice 2013), disponible sur le site www.kbc.com.

Pour tout complément d'information, veuillez vous adresser à :

Viviane Huybrecht, Directrice Communication Corporate / Porte-parole de KBC Groupe SA
Tél. : +32 2 429 85 45 - E-mail : pressofficekbc@kbc.be



KBC Groupe SA

Avenue du Port 2 - 1080 Bruxelles
Viviane Huybrecht
Directrice Communication
Corporate /
Porte-parole
Tél. : 02 429 85 45

Service de presse
Tél. : 02 429 65 01 Stef Leunens
Tél. : 02 429 29 15 Ilse De Muyer
Fax : 02 429 81 60
E-mail : pressofficekbc@kbc.be

Les communiqués de presse KBC sont disponibles
sur www.kbc.com ou sur simple demande
adressée par courriel à pressofficekbc@kbc.be.

Suivez-nous sur www.twitter.com/kbc_group.
