

Bruxelles, le 2 avril 2024 – 08 :00 heures

## **KBC Groupe commente le rapport de rémunération suite à la publication du rapport annuel 2023**

Dans son rapport annuel, KBC Groupe fournit des informations transparentes sur les rémunérations et indemnités perçues par les membres du Conseil d'administration et du Comité de direction pendant l'exercice écoulé. Le Comité de rémunération - épaulé par des collaborateurs spécialisés en cette matière – surveille et confronte régulièrement la politique de rémunération aux évolutions de la législation, au Code de gouvernance d'entreprise et aux pratiques et tendances constatées sur le marché.

La multitude de dispositions légales et réglementaires imposées aux établissements financiers créent un cadre très strict qui ne laisse que peu de place à une politique propre à cet égard. En outre, ces politiques et pratiques doivent être compatibles avec une gestion saine et efficace des risques et les stimulants inclus dans les systèmes de rémunération ne peuvent entraîner une exposition au risque.

Les détails et les informations relatifs à la rémunération du CEO, des membres du Comité de direction (CD) et du Conseil d'administration du groupe (Conseil) KBC sont repris dans le rapport annuel 2023 du groupe KBC (chapitre "Rapport de rémunération pour l'exercice 2023") sur [www.kbc.com](http://www.kbc.com). Tous les montants qui y sont indiqués sont des montants bruts sur lesquels l'impôt normal sur le revenu est dû.

La rémunération est composée d'un component fixe et variable (liés aux performances et résultats) :

- **La rémunération individuelle variable** des membres du CD est définie en fonction d'une évaluation des performances du membre du CD concerné. Le Comité de rémunération procède à une évaluation globale de chaque membre du CD pour chacun des éléments de la culture d'entreprise de KBC ainsi que pour l'élément Respect comme valeur de base de toute l'organisation KBC. Le Comité de rémunération propose sur cette base un pourcentage entre 0 et 100% au Conseil, qui prend une décision sur ce score total, qui détermine au final l'ampleur de la rémunération variable individuelle.
- **La rémunération variable collégiale liée aux résultats** des membres du CD est définie par le Conseil sur avis du Comité de rémunération en fonction d'une évaluation de critères convenus au préalable mesurant les performances tant du CD que de l'entreprise.. Ces critères s'articulent autour de quatre grands thèmes: le déploiement de la stratégie, la réalisation du planning financier, le renforcement du contexte de risque et la satisfaction de toutes les parties prenantes. Les performances du CD dans chacun de ces quatre thèmes déterminent chacune pour 25% l'ampleur de cette rémunération variable. Le résultat de l'évaluation par rapport à ces critères est traduit en un pourcentage compris entre 0 et 100% appliqué sur le montant maximum de la rémunération variable liée aux résultats. L'ampleur de la rémunération variable ne dépend donc que dans une faible mesure de l'obtention de résultats financiers. D'autres éléments tels que la maîtrise des risques et la gestion des parties prenantes sont également des facteurs importants pour déterminer le niveau de la rémunération

*variable. La durabilité devient également de plus en plus importante; aujourd'hui, elle détermine au moins 30% de la rémunération variable liée aux résultats.*

## **Rémunération de la haute direction mise en perspective**

- Pour mettre en perspective l'évolution de la rémunération de la haute direction, un aperçu de l'évolution de la rémunération totale des membres actuels du CD, du salaire moyen des collaborateurs (en équivalent temps plein) de KBC Groupe SA, du salaire le plus bas d'un collaborateur (en équivalent temps plein) de KBC Groupe SA, ainsi que quelques données indicatives des performances de KBC est ajouté ci-dessous.
- La rémunération des administrateurs non exécutifs n'est pas reprise dans le tableau dans la mesure où cette rémunération est restée inchangée au cours des cinq dernières années
- Conformément à la décision prise au début de 2022, les rémunérations du CEO et des membres du CD ont été liées à l'évolution de l'indice santé à partir du 1er janvier 2023. Compte tenu de ses excellents résultats et d'impératifs de continuité, le CEO voit sa rémunération accéder, sur une période de trois ans, à une position plus appropriée dans le benchmark (sachant qu'elle part d'un point inférieur à la médiane, pour évoluer en direction du quartile le plus élevé). La rémunération du CEO (rémunération fixe et rémunération variable maximale) est, pour ce faire, augmentée d'un total de 350 000 euros au cours de chacune des années 2022, 2023 et 2024. Pour tempérer les retombées de cette augmentation sur la constitution de la pension extralégale, le taux de contribution dont bénéficie le CEO a été ramené depuis 2023 au niveau de celui des membres du CD, soit une réduction de 40% à 32% au cours des 10 premières années. Par ailleurs, depuis 2023, la rémunération du CEO a été, comme celle des membres du CD, liée à l'évolution de l'indice.

Rémunération de la haute direction mise en perspective	2019	2020	(par rapport à l'année précédente)	2021	(par rapport à l'année précédente)	2022	(par rapport à l'année précédente)	2023	(par rapport à l'année précédente)
Rémunération des membres du CD (en euros)									
Johan Thijs	2 361 493	2 245 548	-5%	2 421 147	+8%	3 067 231	+27%	3 620 237	+18%
Peter Andronov	-	-	-	1 506 087 (12/12)	-	1 602 089	+6%	1 720 579	+7%
Aleš Blažek	-	-	-	-	-	1 111 584 (12/12)	-	1 202 965	+8%
Erik Luts	1 494 112	1 426 805	-5%	1 534 287	+8%	1 643 993	+7%	1 793 078	+9%
David Moucheron	-	-	-	1 520 236 (12/12)	-	1 627 611	+7%	1 779 555	+9%
Luc Popelier	1 488 162	1 420 447	-5%	1 527 022	+8%	1 633 710	+7%	1 790 030	+10%
Christine Van Rjissegheem	1 500 277	1 424 458	-5%	1 529 211	+7%	1 632 959	+7%	1 779 830	+9%
Moyenne (hors CEO <sup>1</sup> )	1 491 388	1 422 900	-5%	1 522 517	+7%	1 541 991	+7% <sup>2</sup>	1 677 673	+9%
Salaire moyen des collaborateurs belges de KBC Groupe SA (en euros)									
Salaire moyen	90 780	92 124	+1%	94 312	+2%	109 106	+16% <sup>3</sup>	112 376	+3%
Salaire le plus bas	43 259	46 448	+7%	47 767	+3%	53 559	+12%	54 704	+2%
Rapport salaire le plus élevé/le plus bas	1/55	1/48		1/51		1/57		1/66	
Indicateurs de performance									
Résultat net du groupe (en millions d'EUR)	2 489	1 440	-42%	2 614	+82%	2 818 <sup>4</sup>	+5%	3 402	+21%
Total des produits du groupe (en millions d'EUR)	7 629	7 195	-6%	7 558	+5%	10 035 <sup>4</sup>	+12%	11 224	+12%
Émissions propres de gaz à effet de serre (en tonne de CO <sub>2</sub> par ETP)	1,97	1,54	-22%	1,02	-34%	1,49 <sup>5</sup>	-	1,48	-1%
Volume des fonds d'investissement responsable (en milliards d'EUR)	12,0	16,8	+40%	31,7	+89%	32,3	+2%	40,7	+26%
Ratio common equity (fully loaded)	17,1%	17,6%	+3%	15,5%	-12%	15,3%	-1%	15,2%	-0%

1 C'est la composition du CD de l'époque qui a été utilisée pour établir ce calcul.

2 Sans Ales Blasek

3 L'augmentation est influencée par la scission de KBC Global Services.

4 Compte tenu de la norme IFRS 17. Pourcentages d'augmentation par rapport à 2021 sans tenir compte de IFRS 17.

5 Recalculé en fonction du désinvestissement de KBC Ireland et de l'inclusion de l'utilisation privée de notre propre parc automobile ou de celui contrôlé par KBC.

## Rémunération à compter de 2024

Une version actualisée de la politique de rémunération des membres du conseil d'administration et du comité de direction sera soumise à l'approbation de l'assemblée générale le 2 mai. En termes de contenu, cette mise à jour ne contient qu'un seul changement. L'incidence du non-respect du Risk gateway (ex ante risk adjustment) a été ajustée conformément à la législation applicable. Si l'un des paramètres du Risk gateway n'est pas respecté, la loi prescrit qu'aucune rémunération variable ne peut être accordée pour l'année en question. La politique KBC est allée plus loin: non seulement aucune rémunération variable n'a été accordée pour l'année en question, mais les montants différés des années précédentes, qui auraient normalement été payés cette année-là, n'ont pas été versés. Ce dernier point est désormais supprimé. Cet ajustement sera également mis en œuvre dans la politique de rémunération applicable à l'ensemble du personnel.

À partir de 2024, la dernière étape de l'ajustement de la rémunération du CEO, décidée en 2021, sera mise en œuvre.

Une proposition visant à augmenter la rémunération des membres du Comité d'audit et du Comité risques & compliance de 30 000 euros par an à compter de 2024 sera soumise à l'approbation de l'assemblée générale des actionnaires du 2 mai 2024.

M. Koenraad Debackere, président du Conseil d'administration du groupe KBC, explique pourquoi :

*"La rémunération perçue par les membres du Comité d'audit et du Comité risques & compliance de KBC Groupe/Banque/Assurance (jusqu'en 2016 sous forme de jetons de présence, depuis 2016 sous forme de rémunération annuelle fixe) est restée inchangée au cours des 10 dernières années. Dans le même temps, les tâches et les responsabilités des membres du Comité d'audit et du Comité risques & compliance se sont accrues en raison de l'augmentation et de l'exhaustivité des nouvelles réglementations et des attentes en matière de réglementation. Leurs tâches sont également devenues plus complexes et la surveillance des régulateurs s'est accrue proportionnellement.*

*Alors que certaines entreprises ont choisi de mettre en place des comités distincts (y compris des systèmes de rémunération distincts pour ces comités supplémentaires) dans des domaines tels que la durabilité ou la numérisation et l'innovation, le groupe KBC a choisi d'évaluer les dimensions clés de ces sujets dans le contexte du Comité d'audit et du Comité risques & compliance, maintenant ainsi la cohérence du point de vue du risque et de la compliance et augmentant encore la portée et la charge de travail des activités du Comité d'audit et du Comité risques & compliance. En outre, KBC a obtenu d'excellents scores au niveau mondial en matière d'innovation, d'applications numériques et de développement durable.*

*Le Conseil d'administration a donc décidé de refléter la charge de travail accrue et plus complexe des membres du Comité d'audit et du Comité risques & compliance dans une rémunération adaptée (30 000 EUR supplémentaires par an) qui pourrait résister à une comparaison internationale. KBC a pour cela comparé un certain nombre d'institutions financières européennes, non anglo-saxonnes. L'augmentation de rémunération proposée se situe au-dessus du 50<sup>e</sup> et en dessous du 75<sup>e</sup> percentile de ce benchmark et prendra effet à partir de 2024. Nous soumettons cette proposition à l'approbation de l'Assemblée générale des actionnaires (de KBC Groupe, KBC Bank et KBC Assurances)."*

Vous trouverez plus de détails dans le rapport annuel du groupe KBC.

### **Pour tout complément d'information, veuillez contacter :**

Viviane Huybrecht, Directeur Communication Corporate / Porte-parole KBC Groupe  
Tel + 32 2 429 85 45 - [pressofficekbc@kbc.be](mailto:pressofficekbc@kbc.be)

#### **KBC Groupe SA**

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

#### **Service presse**

Tél. 02 429 29 15 Ilse De Muyer  
Tél. 02 429 32 88 Pieter Kussé  
Tél. 02 429 85 44 Sofie Spiessens  
Tél. 02 429 29 49 Tomas Meyers  
[pressofficekbc@kbc.be](mailto:pressofficekbc@kbc.be)

Les communiqués de presse de KBC sont disponibles sur [www.kbc.com](http://www.kbc.com)  
Suivez-nous sur [www.twitter.com/kbc\\_group](https://www.twitter.com/kbc_group)

Restez au courant de nos [solutions innovantes](#)