



Commentaire explicatif

Bruxelles, 31 mars 2017

Le groupe KBC fournit quelques éclaircissements concernant la rémunération du CEO et du Comité de direction, à la suite de la publication du rapport annuel 2016

Dans son rapport annuel, le groupe KBC communique des informations transparentes sur la rémunération et les indemnités perçues pour l'exercice écoulé par les membres de son Conseil d'administration et de son Comité de direction. À partir du 1er janvier 2017 la politique de rémunération reflète également les '*Orientations de l'ABE sur les politiques de rémunération saines*' et leur transposition concrète par la Banque nationale de Belgique. Le niveau des rémunérations du comité de direction a été rapproché de la médiane usitée auprès des établissements financiers comparables en Europe. Simultanément, le versement de la partie de la rémunération variable a été plus étalée dans le temps.

Comme annoncé en 2016, les membres du Comité de direction se sont vu proposer la possibilité de passer dans un autre type de plan de pension, dit à '*contributions définies*'.

Cadre général

La politique de rémunération de KBC suit certains principes applicables à l'ensemble du groupe, surtout en ce qui concerne la partie variable. Les nouvelles orientations de l'ABE telles qu'imposées par la Banque nationale de Belgique ont entraîné certaines adaptations à cette politique de rémunération à partir du 1er janvier 2017. Les éléments principaux de la politique adaptée sont :

- La rémunération variable du top management est toujours constituée d'une part liée aux résultats, dont 10 % au moins sont basés sur les résultats de KBC Groupe (sauf en République tchèque où une autre réglementation est applicable) et d'une part liée aux performances.
- La rémunération variable ne peut jamais dépasser la moitié de la rémunération fixe.
- Le paiement de la moitié au moins de la rémunération variable des membres du CD et du top management est réparti non plus sur trois ans, mais sur cinq.
- La moitié de la rémunération variable est accordée sous forme d'instruments liés à des actions, appelés *phantom stocks* assorties d'une période de rétention d'un an. Leur attribution est étalée sur six ans de sorte que la rémunération variable reflète la politique à long terme de KBC.
- Au moins 10 % de la rémunération variable du top management dépendent en outre de la réalisation d'un objectif lié à la politique du groupe en matière de durabilité.
- Aucune avance n'est accordée sur la rémunération variable et une possibilité de *clawback/holdback* est prévue.
- Au moins un des critères d'appréciation des performances du top management est toujours lié à la gestion du risque.
- Les critères d'appréciation des performances du membre du comité de direction responsable de la fonction Risque ne comportent aucune référence quelle qu'elle soit aux résultats de KBC Groupe.

Pour plus de détails et d'informations sur la rémunération du CEO, des membres du Comité de direction et du Conseil d'administration du groupe KBC, nous vous invitons à vous référer au rapport annuel 2016 du groupe KBC (Rapport de rémunération pour l'exercice 2016) sur www.kbc.com. Tous les montants indiqués sont bruts et soumis à l'impôt sur les revenus au taux normal.

La rémunération individuelle des membres du Comité de direction est étalée dans le temps et a été rapprochée de la médiane.

La rémunération individuelle des membres du Comité de direction se compose d'une rémunération mensuelle fixe et d'une rémunération annuelle variable. La composante variable de la rémunération consiste en une partie liée aux performances du Comité de direction dans son ensemble et de l'entreprise, et d'une partie liée aux performances individuelles. L'octroi de la rémunération variable est subordonné à la réalisation de certains paramètres en rapport avec le capital et la liquidité (appelés *risk gateway*).

Les membres du Comité de direction sont toujours rémunérés selon la législation en vigueur, le Code de Gouvernance d'entreprise et les données du marché. Un Comité de rémunération propose au Conseil d'administration aussi bien les montants des rémunérations que leur mode d'octroi. Le Conseil d'administration 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 gestion et à la croissance du groupe.

L'année dernière, la rémunération des membres du CD a été comparée à la rémunération habituelle du top management des entreprises du Bel 20 et d'un large groupe d'entreprises financières d'Europe continentale. Cette comparaison a confirmé que le niveau de rémunération global que KBC verse aux membres de son Comité de direction était légèrement inférieur à la médiane de l'échantillon de comparaison et n'était plus proportionnel à l'importance et à la complexité de KBC Groupe. Pour le CEO du Groupe KBC, l'écart par rapport à la médiane était encore nettement plus marqué.

Sur avis du Comité de rémunération, le Conseil a donc décidé d'augmenter la rémunération fixe des membres du Comité de direction et du CEO de quelque 6 % à compter du 1er juillet 2016. Leur rémunération variable maximale sera augmentée de 20 % environ à partir de l'exercice 2017. La rémunération variable maximale du CEO sera majorée de 40%.

Le paiement de la rémunération annuelle variable totale (individuelle et liée aux performances) des membres du CD est étalé sur six ans à partir du 1er janvier 2017 : 40 % de la somme sont versés la première année, le reste étant également réparti sur les cinq années suivantes.

Plan de pension rendu conforme au marché

Conformément à ce qui avait été annoncé l'année précédente, un nouveau plan de pension réservé aux membres du Comité de direction est en vigueur depuis le 1er janvier 2016. Le régime à prestations définies (defined benefit) n'était plus conforme au marché et ne faisait aucune différence entre le CEO et les autres membres du Comité de direction..

Le nouveau plan conforme au marché est à contributions définies (defined contribution) et, comme l'ancien, il est entièrement financé par KBC, en tenant compte du fait que la carrière d'un membre du Comité de direction (et en particulier, de président) du CD est plus courte qu'une carrière d'employé moyen. C'est pourquoi la constitution de la pension complémentaire est essentiellement concentrée sur les 10 premières années d'activité au sein du CD. Étant donné la structure spécifique de ce nouveau plan de pension, son financement n'est pas uniformément réparti sur l'ensemble de la carrière du membre du Comité de direction concerné. Il en résulte que pendant les premières années, le niveau des contributions au fonds de pension est nettement plus élevé que les années suivantes mais à terme, il décroît pour ne plus représenter qu'une fraction de son niveau des années initiales. Les contributions versées dans le cadre de l'ancien plan ne sont donc plus du tout comparables avec celles du nouveau plan.

Dans le nouveau plan, le capital décès a aussi été augmenté conformément à l'indice de référence.

La rémunération des administrateurs non exécutifs est restée inchangée en 2016.

Comme pour les membres du Comité de direction, la rémunération des administrateurs non exécutifs a été comparée à la rémunération habituelle du top management des entreprises du Bel 20 et d'un large groupe d'établissements financiers d'Europe continentale. Cette comparaison a montré que le niveau de rémunération global que KBC verse à ses administrateurs non exécutifs est conforme et reste dès lors inchangé. KBC n'a pas l'intention aujourd'hui de modifier cette rémunération au cours des deux prochains exercices.

La rémunération des administrateurs non exécutifs se compose d'une rémunération annuelle fixe liée ni aux performances, ni aux résultats et d'un jeton de présence par réunion à laquelle ils ont assisté. Les jetons de présence constituent la majeure partie de la rémunération. Pour les réunions organisées conjointement avec les réunions du Conseil d'administration de KBC Bank et/ou KBC Assurances, un seul jeton de présence est accordé aux administrateurs qui siègent dans plusieurs de ces Conseils. Étant donné le temps considérable qu'il consacre à sa fonction de responsable de la surveillance permanente de la bonne marche de KBC Groupe, le président du Conseil bénéficie d'un régime de rémunération distinct, exclusivement constitué d'une rémunération fixe dont le montant est défini par le Comité de rémunération et soumis à l'approbation du Conseil. Les administrateurs siégeant au Comité Audit ou au Comité Risk & Compliance perçoivent depuis l'exercice 2016 une indemnité fixe qui remplace les jetons de présence.

Informations complémentaires

Importance relative et caractéristiques des composantes de la rémunération

La composante variable de la rémunération comprend une rémunération variable liée aux performances et une rémunération variable individuelle. Pour le président du Comité de direction, la rémunération variable liée aux performances se situe, jusqu'à fin 2016, entre 0 et 300 000 euros et la rémunération variable individuelle, 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 est définitivement fixé par le Conseil, à la lumière de l'avis formulé par le Comité de rémunération sur la base du résultat de l'évaluation des performances individuelles et collectives de l'exercice écoulé. La rémunération variable liée aux performances des membres du Comité de direction est déterminée sur la base de critères convenus début 2016. Ces critères sont liés à la stratégie de l'entreprise (y compris la politique en matière de durabilité) au planning financier, au contexte de risque et au degré de satisfaction des parties prenantes. Dans cette dernière partie également, la durabilité constitue un facteur important. Ainsi, la rémunération est liée pour moins de 7% à la réalisation des résultats financiers. Ces évaluations débouchent sur un pourcentage compris entre 0 et 100 %, applicable au montant maximum de la rémunération variable. Sur avis du Comité de rémunération, le Conseil a décidé d'attribuer aux membres du Comité de direction pour l'exercice 2016 une rémunération variable liée aux performances de 98 %.

En outre, 50 % de la rémunération annuelle variable totale sont octroyés sous la forme d'instruments liés à des actions, plus précisément des *phantom stocks* (sauf en République tchèque, où une autre réglementation est applicable), dont la valeur est liée au cours de l'action KBC Groupe SA. Les *phantom stocks* sont soumises à une période de rétention d'un an à compter de leur attribution. A l'instar de la composante en espèces de la rémunération variable, l'attribution des *phantom stocks* est répartie sur six ans. Elles sont soumises aux conditions d'octroi et d'acquisition telles que décrites dans le rapport annuel de KBC Groupe SA.

Le statut financier des membres du Comité de direction ne prévoit pas de bonus à long terme en espèces.

KBC Groupe SA

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

Service 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