

Bruxelles, 3 avril 2023, 08.00 heures (CEST)

KBC Groupe commente le rapport de rémunération suite à la publication du rapport annuel 2022

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. 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 et du Conseil d'administration du groupe KBC sont repris dans le rapport annuel 2022 du groupe KBC (chapitre "Rapport de rémunération pour l'exercice 2022") sur 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 composé d'un composant fixe et variable (liés aux performances et résultats) :

- La **rémunération individuelle variable liée aux performances** des membres du CD est définie par le Conseil en fonction d'une évaluation des performances du membre du CD concerné après le conseil du Comité de rémunération.
- La **rémunération collégiale variable 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 : 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.

Rémunération de la haute direction mise en perspective

- Pour mettre en perspective l'évolution de la rémunération de la haute direction, vous trouverez ci-dessous un aperçu de l'évolution sur les cinq dernières années de la rémunération totale des membres actuels du CD, du salaire moyen des travailleurs (en équivalent temps plein) de KBC Groupe SA (en Belgique), du salaire le plus bas d'un travailleur (en équivalent temps plein) de KBC Groupe SA (en Belgique), ainsi que quelques données indicatives des performances de KBC. Suite à la scission de KBC Global Services, il y a une différence de 16% au niveau du salaire moyen d'un employé de KBC Groupe.

- 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 seront liées à l'évolution de l'indice santé à partir du 1er janvier 2023. Compte tenu de l'inflation élevée en 2022 et du fait que la liaison à l'indice ne débutera qu'en 2023, le Conseil a décidé, sur avis du Comité de rémunération, de lier la rémunération du CEO et des membres du CD à partir de janvier à l'évolution de l'indice santé pour 2022 (soit +11,2%), conforme à ce qui se passe pour l'ensemble de l'organisation.
 - Compte tenu de ses excellents résultats et d'impératifs de continuité, le CEO verra 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) sera 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 sera ramené à partir de 2023 au niveau de celui des membres du CD, soit une réduction de 40% à 32% au cours des 10 premières années. Par ailleurs, à partir de 2023, la rémunération du CEO sera, comme celle des membres du CD, liée à l'évolution de l'indice.

Rémunération de la haute direction mise en perspective	2018	2019	(par rapport à l'année précédente)	2020	(par rapport à l'année précédente)	2021	(par rapport à l'année précédente)	2022	(par rapport à l'année précédente)
Rémunération des membres du CD (en euros)									
Johan Thijs	2 298 415	2 361 493	+3%	2 245 548	-5%	2 421 147	+8%	3 067 231	+27%
Peter Andronov	-	-	-	-	-	1 506 087 (12/12)	-	1 602 089	+6%
Aleš Blažek	-	-	-	-	-	-	-	1 111 584 (12/12)	-
Erik Luts	1 453 646	1 494 112	+3%	1 426 805	-5%	1 534 287	+8%	1 643 993	+7%
David Moucheron	-	-	-	-	-	1 520 236 (12/12)	-	1 627 611	+7%
Luc Popelier	1 456 816	1 488 162	+2%	1 420 447	-5%	1 527 022	+8%	1 633 710	+7%
Christine Van Rijseghem	1 465 071	1 500 277	+2%	1 424 458	-5%	1 529 211	+7%	1 632 959	+7%
Moyenne (hors CEO) ¹	1 455 630	1 491 388	+2%	1 422 900	-5%	1 522 517	+7%	1 541 991	+7% ²
Salaire moyen des collaborateurs belges de KBC Groupe SA (en euros)									
Salaire moyen	90 416	90 780	+0%	92 124	+1%	94 312	+2%	109 106	+16% ⁴
Salaire le plus bas	42 587	43 259	+2%	46 448	+7%	47 767	+3%	53 559	+12%
Rapport salaire le plus élevé/le plus bas	1/54	1/55		1/48		1/51		1/57	
Indicateurs de performance									
Résultat net du groupe (en millions d'EUR)	2 570	2 489	-3%	1 440	-42%	2 614	+82%	2 743	+5%
Total des produits du groupe (en millions d'EUR)	7 512	7 629	+2%	7 195	-6%	7 558	+5%	8 463	+12%
Émissions propres de gaz à effet de serre (en tonne de CO ₂ par ETP)	2,27	1,97	-13%	1,54	-22%	1,02	-34%	1,16 ²	+14%
Volume des fonds d'investissement responsable (en milliards d'euros)	9,0	12,0	+34%	16,8	+40%	31,7	+89%	32,3	+2%
Ratio common equity (fully loaded)	16,0%	17,1%	+7%	17,6%	+3%	15,5%	-12%	15,3%	-1%

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

² Intègre pour la première fois KBC Bank Bulgaria et est influencé par la nouvelle méthodologie de calcul pour les voitures/déplacements domicile – lieu de travail (WLTP).

³ Sans Aleš Blažek.

⁴ L'augmentation est influencée par la scission de KBC Global Services.

Rémunération à compter de 2023

Le résultat du vote consacré à la politique et au rapport de rémunération organisé lors de l'Assemblée générale du 5 mai 2022, montre que l'immense majorité des actionnaires souscrivent à cette politique. Le Comité de rémunération a donc pris la décision de ne pas apporter d'autres adaptations à la politique de rémunération que celles déjà décidées.

De plus amples renseignements sont à retrouver dans le rapport annuel de KBC Groupe.

Pour tout complément d'information, veuillez contacter :

Viviane Huybrecht, Directeur Communication Corporate / Porte-parole KBC Groupe
Tel +32 2 429 85 45 - E-mail : 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 65 01 Stef Leunens
Tél. 02 429 29 15 Ilse De Muyer
Tél. 02 429 32 88 Pieter Kussé
Tél. 02 429 85 44 Sofie Spiessens
E-mail : pressofficekbc@kbc.be

Les communiqués de presse de KBC sont disponibles sur www.kbc.com

Suivez-nous sur

www.twitter.com/kbc_group

Restez au courant de nos [solutions](#)

[innovantes](#)
