Clarification

Bruxelles, 31 mars 2016

Le groupe KBC fournit des explications concernant la rémunération du CEO et du Comité de direction à la suite de la publication du rapport annuel 2015

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 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.
La rémunération individuelle des membres du Comité de direction se compose d'une rémunération mensuelle fixe et d'une rémunération annuelle variable liée aux prestations.

La rémunération des administrateurs non exécutifs se compose d'une rémunération annuelle fixe non liée aux prestations 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 organisées conjointement avec les réunions du Conseil d'administration de KBC Banque et/ou KBC Assurances, un seul jeton de présence est accordé aux administrateurs qui siègent dans plusieurs de ces Conseils. Compte tenu du temps considérable qu'il consacre à sa fonction de responsable de la surveillance permanente de la bonne marche du Groupe KBC, 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.

Pour plus de détails et d'informations sur la politique de 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 2015 du groupe KBC (Rapport de rémunération pour l'exercice 2015) sur www.kbc.com.

Composition du package de rémunération

La rémunération individuelle des membres du Comité de direction se compose d'une part, d'une rémunération mensuelle fixe et, d'autre part, d'une rémunération annuelle variableliée aux prestations. Cette composante variable est fonction, pour une partie, des prestations du Comité de direction dans son ensemble et de l'institution, et pour une autre partie, des prestations fournies par chacun des membres du Comité de direction individuellement.

La rémunération variable est déterminée

1. 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. Si un

seul d'entre eux n'est pas atteint, aucune rémunération variable n'est octroyée et le paiement des montants différés relatifs aux années précédentes est de surcroît supprimé.

2. Une évaluation faite d'un certain nombre de critères préalablement définis. Pour 2015, ces critères sont entre autres :
    - La mise en œuvre de la stratégie
    - L'exécution du plan financier (plans relatifs à la rentabilité, aux capitaux et à la liquidité compris)
    - Le renforcement de l'environnement de contrôle des risques (entre autres, les limites de risques et les recommandations des fonctions Audit et Compliance)
    - La poursuite des efforts visant à améliorer la satisfaction du personnel, des clients et des autres stakeholders
    - La mise en œuvre de la politique de durabilité du groupe KBC.

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. La part de la rémunération variable dans l'enveloppe de rémunération totale est dans tous les cas inférieure à 30%.
Pour le président du CD, la rémunération variable liée aux performances se situe entre 0 et 300 000 euros et la rémunération variable individuelle, entre 0 et 100 000 euros. Pour les membres du CD, ces montants maximaux sont de 200 000 euros et de 70 000 euros respectivement. 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. Cette évaluation débouche 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 CD pour l'exercice 2015 une rémunération variable liée aux performances de **96,88%.**

Le paiement de la rémunération annuelle variable totale (individuelle et liée aux performances) des membres du CD est étalé sur quatre ans ; 50% de la somme sont versés la première année, le solde étant également réparti sur les trois années qui suivent.
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 sont utilisés des *virtual investment certificates*), dont la valeur est liée au cours de l'action de KBC Groupe SA. Les phantom stocks sont soumises à une période de rétention d'un an à compter de leur attribution. Tout comme pour la partie en cash de la rémunération variable, leur octroi est étalé sur une période de quatre ans. Pour le calcul du nombre de phantom stocks auquel chaque membre du CD a droit, l'on se base sur le cours moyen de l'action KBC au cours des trois premiers mois de l'année. Un an plus tard, les phantom stocks sont ensuite converties en cash sur la base du cours moyen de l'action KBC au cours des trois premiers mois de cette année-là. Les phantom stocks sont soumises aux conditions d'octroi et d'acquisition telles que décrites dans le rapport annuel 2015 de KBC Groupe SA, au chapitre *Rapport de rémunération relatif à l'exercice 2015*.

Régime de retraite conforme au marché

À l'issue d'un exercice de benchmarking par un bureau d'étude externe, le régime de retraite complémentaire destiné aux membres du Comité de direction de KBC a été converti, au 1er janvier 2016, en un régime à cotisations définies (*defined contribution*). Le régime à prestations définies (*defined benefit*) en vigueur jusque là ne semblait plus conforme au marché. Le nouveau régime de retraite est valable pour tout futur nouveau membre du Comité de direction. Les membres actuels du Comité de direction ont pu choisir entre le maintien du régime actuel ou la conversion vers le nouveau régime. Les différences entre les deux régimes ne seront visibles qu'à partir de l'année prochaine.

Dispositions en matière d'indemnités de départ

KBC ayant remboursé en décembre 2015 le solde de sa dette au gouvernement flamand, les conditions particulières relatives aux indemnités de départ convenues en 2009 avec les autorités flamandes ne sont plus d'application. Conformément au Code des sociétés et à la loi bancaire et sur avis motivé du Comité de rémunération, le Conseil a décidé d'adapter l'indemnité de départ accordée aux administrateurs exécutifs et aux membres du CD à compter du 1er janvier 2016. En fonction de l'ancienneté accumulée, l'indemnité de départ sera de 12 à 18 mois de salaire. Par salaire, on entend ici la rémunération fixe de l'exercice en cours et la rémunération variable de l'année complète la plus récente précédant la résiliation du mandat.

KBC Groupe SA
Avenue du Port 2 – 1080 Bruxelles
Viviane Huybrecht
Drecteur 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
Fax 02 429 81 60
E-mail : pressofficekbc@kbc.be

Les communiqués de presse KBC sont disponibles sur www.kbc.com ; ils peuvent également être obtenus sur simple demande adressée à pressofficekbc@kbc.be

Suivez-nous sur www.twitter.com/kbc_group