

| |
|--|
| <p align="center">Commentaires additionnels à l'ordre du jour des Assemblées générales ordinaire et extraordinaire des Actionnaires de Fortis SA/NV du 28 avril 2010 et de Fortis N.V. du 29 avril 2010</p> |
|--|

Le présent document contient des commentaires additionnels au point 'Politique de rémunération' de l'ordre du jour des Assemblées générales ordinaire et extraordinaire des Actionnaires de Fortis SA/NV du 28 avril 2010 et de Fortis N.V. du 29 avril 2010. Ces commentaires apportent les réponses voulues aux questions reçues par Fortis suite à la publication le 3 avril dernier de commentaires à l'ordre du jour des Assemblées générales.

Le présent document ne modifie en rien la teneur des commentaires précédemment publiés, mais ajoute une précision (en italiques) au point 4, 'Politique de rémunération'.

Prime annuelle (prime à court terme) – Point 4 (iii) (b) p.6

Mise en place pour encourager, reconnaître et récompenser les importants efforts individuels fournis par le membre du Group Executive Committee ainsi que sa bonne performance en tant que chef ou membre d'équipe au sein du Group Executive Committee, la prime annuelle est fonction de la performance réelle du membre du Group Executive Committee, qui est évaluée sur la base de critères de performance prédéterminés, les « Key Performance Indicators » (KPI). ***Ces KPI sont définis annuellement par le Conseil d'Administration en fonction de leur contribution aux objectifs de Fortis et, en conséquence, ils peuvent évoluer au fil des ans. Cette prime doit donc être 'méritée' année après année, en partant à chaque fois de zéro.***

Le premier KPI évalue les prestations personnelles du membre de l'ExCo. Il s'agit d'un indicateur quantitatif, qui intervient à raison de 30% dans l'évaluation totale.

Les autres KPI sont des indicateurs qualitatifs, liés à l'activité d'assurance. Ils interviennent à raison de 70% dans l'évaluation totale. Pour l'instant, les indicateurs suivants ont été retenus: (a) le bénéfice net annuel (total) de Fortis, (b) le rendement net normalisé de l'activité d'assurance par rapport au capital calculé en fonction du risque, (c) le coefficient de coûts de l'activité d'assurance vie, (d) le ratio combiné de l'activité non-vie et (e) l'embedded value.

Le concept de 'rendement net normalisé de l'activité d'assurance par rapport au capital calculé en fonction du risque' (point 'b' ci-avant) prend en compte le rendement du capital, calculé en fonction du risque et de la solvabilité excédentaire (conformément aux futures exigences en matière de capital, dans le cadre de Solvabilité II).

Intéressement à long terme – Point 4 (iii) (c) p.7

- Sur la base du classement (ranking) de la performance de l'action Fortis au sein d'un groupe d'institutions européennes du même secteur à la fin de la première année de performance N, ***mesurée en fonction du Total Shareholders Return (dividende compris)***, le Conseil décidera, lors de l'année N+1, de la valeur de l'octroi initial, qui se situera entre 0 (***lorsque l'action Fortis figure dans le quatrième quartile, le moins performant***) et le pourcentage maximum de salaire fixe lors de l'année N. Le nombre d'actions de l'octroi initial est obtenu en divisant la valeur de l'octroi initial fixée par le Conseil par la valeur de l'action Fortis au moment de l'octroi. Ainsi, le nombre maximum d'actions de l'octroi initial correspond au pourcentage maximum (90%) du salaire annuel de base. A un niveau de performance du marché (c.-à-d. à un niveau médian de performance de Fortis dans le groupe de sociétés du même secteur), l'octroi initial d'actions aura une valeur de maximum 45% du salaire de base. ***Si la performance figure dans le troisième quartile (sous la médiane), l'octroi des actions sera calculé en fonction d'une échelle linéaire entre 0% et 45%.***

- Octroi définitif : le nombre d'actions octroyées à la fin de la période de 3 ans et demi sera égal au nombre d'actions de l'octroi initial multiplié par le multiple suivant : la moyenne de la performance globale utilisée pour la prime annuelle durant les années N, N+1, N+2 et N+3 divisée par la performance initiale durant l'année N. Le nombre d'actions de l'octroi définitif, à savoir l'intéressement à long terme effectivement acquis, ne peut dès lors jamais excéder le nombre maximum d'actions de l'octroi initial. **Ce multiplicateur permet en outre de tenir compte, dans l'ajustement de l'intéressement à long terme, des KPI susmentionnés, mesurés au cours de la même période.**
- Le Conseil d'Administration a le pouvoir discrétionnaire d'ajuster les éléments de la rémunération variable (prime annuelle et intéressement à long terme), à la hausse ou à la baisse, dans les cas où la mise en œuvre de la politique de rémunération aurait des effets non voulus ou non désirés **(notamment dans l'hypothèse où la performance de l'action qui sert de base au calcul de l'intéressement à long terme serait influencée par des éléments extérieurs significatifs, indépendants de la performance des activités d'assurance).**