

Brussel, 2 april 2015

## **KBC Groep geeft duiding bij remuneratie CEO en Directiecomité n.a.v. publicatie jaarverslag 2014**

### **Algemene principes van het vergoedingsbeleid**

KBC vergoedt zijn leden van het Directiecomité steeds volgens de toepasselijke wetgeving, de Corporate Governance Code en marktgegevens. Een Vergoedingscomité bewaakt zowel de bedragen van de vergoedingen als de manier van toekennen en geeft hierover advies aan de Raad van Bestuur die de uiteindelijke beslissingen neemt. Daarbij geldt als basisbeginsel dat de leden van het Directiecomité recht hebben op een billijke vergoeding die in verhouding staat tot de door hen geleverde bijdrage aan de ontwikkeling van de groep.

### **Samenstelling : vaste vergoeding en (prestatiegebonden en individuele) variabele vergoeding**

De individuele vergoeding van de leden van het Directiecomité bestaat uit

- een vaste maandvergoeding,
- een jaarlijkse prestatiegebonden variabele vergoeding die afhankelijk is van de prestaties van het Directiecomité als geheel en van de instelling (geëvalueerd op basis van vooraf afgesproken criteria) en
- een jaarlijkse individuele variabele vergoeding op basis van de geleverde prestaties van elk lid van het Directiecomité afzonderlijk (vanaf 2014 geëvalueerd op basis van vooraf afgesproken criteria).

Voor de bepaling van de variabele vergoeding wordt een kwantitatief risicoaanpassingsmechanisme gehanteerd, de zogenaamde *risk gateway*. Dat bevat een aantal parameters in verband met kapitaal en liquiditeit die bereikt moeten worden alvorens een variabele vergoeding kan worden toegekend. De parameters worden jaarlijks vastgelegd door de Raad. Als (een van) de opgelegde parameters niet wordt (worden) bereikt, wordt er niet alleen geen variabele vergoeding toegekend, maar vervalt ook de uitbetaling van uitgestelde bedragen voor voorgaande jaren.

### **Aangepaste vaste vergoedingen en begrenzing variabele vergoeding naar aanleiding van benchmarkoefening 2013**

Het Vergoedingscomité (ter voorbereiding van de Raad van Bestuur) bewaakt het vergoedingsbeleid en toetst het regelmatig aan de ontwikkelingen in de wetgeving, de Code en de courante marktpraktijken en -tendensen.

Op basis van een vergelijking met zowel de BEL 20-bedrijven als met een groep van twaalf vergelijkbare financiële instellingen<sup>1</sup> (detail in bijlage) is het Remuneratiecomité in de eerste helft van 2013 tot de bevinding gekomen dat een aanpassing van het vergoedingsstatuut van de voorzitter en de leden van het Directiecomité wenselijk was.

De Raad van Bestuur volgde in 2013 het advies van het Remuneratiecomité om het loonpakket te herschikken waardoor de vaste component van de vergoeding in twee fasen opgetrokken wordt en de variabele vergoeding wordt begrensd. In 2014 werd een tweede verhoging van de vaste basisvergoeding doorgevoerd voor de voorzitter en voor de leden van het Directiecomité.

De variabele component van de vergoeding werd opgedeeld in een prestatiegebonden variabele vergoeding en een individuele variabele vergoeding.

Voor de voorzitter van het directiecomité (Johan Thijs) situeert de prestatiegebonden variabele vergoeding zich tussen 0 en 300 000 euro en de individuele variabele vergoeding tussen 0 en 100 000 euro. Voor de leden van het Directiecomité gaat het om respectievelijk maximaal 200 000 en maximaal 70 000 euro.

Het uiteindelijke bedrag wordt bepaald door de Raad van Bestuur op advies van het Vergoedingscomité gebaseerd op een evaluatie van de individuele en collectieve prestaties van het afgelopen boekjaar, waarbij de uitvoering van het Europese herstructureringsplan primordiaal is. Het aandeel van de variabele vergoeding in het totale vergoedingspakket is aldus in elk geval lager dan 30%.

De individuele variabele vergoeding van de leden van het Directiecomité wordt bepaald op basis van een evaluatie van de prestaties van het betrokken lid van het Directiecomité.

De prestatiegebonden variabele vergoeding van de leden van het Directiecomité wordt bepaald op basis van een evaluatie van enkele vooraf afgesproken criteria die betrekking hebben op de geleverde prestaties zowel van het Directiecomité zelf als van het bedrijf.

Voor 2014 zijn dat de volgende criteria:

- de implementatie van de strategie
- de financiële planning uitvoeren (incl. rentabiliteits-, kapitaals- en liquiditeitsplanning);
- het versterken van risicocontroleomgeving (o.a. risicolimieten, audit- en compliance-aanbevelingen);
- het verder verbeteren van tevredenheid van personeel, klanten en andere stakeholders;

Het resultaat van die evaluaties is een percentage tussen 0% en 100% dat toegepast wordt op het maximale bedrag van de variabele vergoeding.

## Variabele verloning over boekjaar 2014

Voor het jaar 2014 besliste de Raad, op advies van het Vergoedingscomité, om aan de leden van het Directiecomité een prestatiegebonden variabele vergoeding toe te kennen van **93,75%** (m.a.w. 93,75% van 300.000 euro voor Johan Thijs en 93,75 % van 200.000 euro voor de andere leden van het Directiecomité). Rekening houdend met artikel 14 van bijlage 2 van de Belgische Bankenwet bevindt KBC zich in een situatie waarin het toekennen van een variabele vergoeding aan de leden van het Directiecomité toegelaten is.

De effectieve betaling van de totale jaarlijkse (prestatiegebonden en individuele) variabele vergoeding van de leden van het Directiecomité wordt gespreid over vier jaar : 50% het eerste jaar en de rest gelijkmatig gespreid over de volgende drie jaren. Bovendien wordt 50% van de totale jaarlijkse variabele vergoeding toegekend in de vorm van aandelengerelateerde instrumenten, meer bepaald phantom stocks waarvan de waarde gekoppeld is aan de koers van het aandeel van KBC Groep NV. De phantom stocks hebben een retentieperiode van een jaar vanaf toekenning. Net zoals voor het cashgedeelte van de variabele vergoeding wordt ook de toekenning daarvan gespreid over een periode van vier jaar.

---

<sup>1</sup> Raiffeisen Bank International., Aegon, Bâloise Group, Danske Bank, Rabobank, UniCredit Group, ING Group, Commerzbank, Svenska Handelsbanken, Erste Group, DnB Group en Bank of Ireland

50% van de variabele verloning over boekjaar X wordt uitbetaald in het jaar X+1 :

- 25% in cash in het jaar X+1
- en 25% wordt in het jaar X+1 toegekend in de vorm van aandelengerelateerde instrumenten die omgezet worden in cash in het jaar in X+2

De overblijvende 50% van de variabele verloning wordt als volgt uitbetaald :

- 8,33% in cash in jaar X+2 en 8,5% wordt in het jaar X+2 toegekend in de vorm van aandelengerelateerde instrumenten die omgezet worden in cash in het jaar X+3
- 8,33% in cash in jaar X+3 en 8,5% wordt in het jaar X+3 toegekend in de vorm van aandelengerelateerde instrumenten die omgezet worden in cash in het jaar X+4
- 8,33% in cash in jaar X+4 en 8% wordt in het jaar X+4 toegekend in de vorm van aandelengerelateerde instrumenten die omgezet worden in cash in het jaar in X+5

Het laatste gedeelte van de variabele verloning over boekjaar X wordt dus pas 5 jaar na de effectieve prestatie uitbetaald.

In bepaalde omstandigheden kan er worden ingegrepen op de betaling van de uitgestelde maar nog niet verworven bedragen (malus) (vb. wangedrag, grove fout, substantiële daling van de winst....) of wordt de al verworven variabele vergoeding uitzonderlijk teruggevorderd (*claw back* bv. bij fraude of (gebruik van) misleidende informatie).

In 2014 besliste de Raad om aan de leden van het Directiecomité een prestatiegebonden variabele vergoeding over het boekjaar 2013 toe te kennen van 83%, maar niet uit te betalen zolang KBC voldoet aan de omschrijving van een instelling met uitzonderlijke overheidssteun zoals in het ontwerp van bankwet was opgenomen. Gezien KBC niet langer aan die specifieke omschrijving voldoet, stemde de Raad ermee in de variabele vergoeding over 2013 uit te betalen overeenkomstig de modaliteiten opgenomen in de *Remuneration Policy*.

## **Niet-uitvoerende bestuurders ontvangen uitsluitend vaste vergoeding en presentiegeld, geen variabele vergoeding**

Hun vergoeding bestaat uitsluitend uit een jaarlijkse, vaste vergoeding die noch prestatiegebonden, noch resultaatsgebonden is, en het presentiegeld per bijgewoonde vergadering. Het zwaartepunt van de vergoeding ligt bij de presentiegelden. Het presentiegeld wordt bij vergaderingen die samen met de Raad van Bestuur van KBC Bank en/of KBC Verzekeringen plaatsvinden maar eenmaal uitgekeerd aan de bestuurders die in meerdere van die Raden zetelen. Gelet op zijn taak ontvangt de ondervoorzitter een verhoogde vaste vergoeding.

Een variabele vergoeding of betaling onder de vorm van aandelen of opties is voor niet-uitvoerende bestuurders bij KBC helemaal niet voorzien.

**Voor nog meer details en achtergrondinformatie, verwijzen wij u graag door naar het jaarverslag 2014 van KBC Groep (Remuneratieverslag over het boekjaar 2014) op [www.kbc.com](http://www.kbc.com).**

**KBC publiceert vandaag ook zijn "Verslag aan de samenleving 2014" op [www.kbc.com](http://www.kbc.com).**

### **KBC Groep NV**

Havenlaan 2 – 1080 Brussel  
Viviane Huybrecht  
Directeur Corporate  
Communicatie /  
woordvoester  
Tel. 02 429 85 45

Persdienst  
Tel. 02 429 65 01 Stef Leunens  
Tel. 02 429 29 15 Ilse De Muyer  
Fax 02 429 81 60  
E-mail: [pressofficekbc@kbc.be](mailto:pressofficekbc@kbc.be)

KBC persberichten zijn beschikbaar op  
[www.kbc.com](http://www.kbc.com) of kunnen verkregen worden door  
een mail te zenden naar [pressofficekbc@kbc.be](mailto:pressofficekbc@kbc.be)

Volg ons op [www.twitter.com/kbc\\_group](https://twitter.com/kbc_group)