

Brussel, 31 maart 2017

## **KBC Groep geeft duiding bij vergoeding CEO en directiecomité n.a.v. publicatie jaarverslag 2016**

KBC Groep verstrekt in zijn jaarverslag transparante informatie over het loon en de vergoedingen die de leden van de Raad van Bestuur en het directiecomité in het voorbije boekjaar ontvingen. Vanaf 1 januari 2017 weerspiegelt het vergoedingsbeleid ook de nieuwe 'EBA-richtsnoeren betreffende een beheerst beloningsbeleid' en de concrete vertaling daarvan door de Nationale Bank van België. Het loonniveau van het directiecomité werd dichterbij de mediaan gebracht van wat gangbaar is bij vergelijkbare financiële instellingen in Europa. Tegelijkertijd wordt de uitbetaling van het variabele loongedeelte ruimer gespreid in de tijd.

Zoals in 2016 al werd aangekondigd, kregen de leden van het directiecomité vorig jaar tevens de mogelijkheid om over te stappen naar een ander type pensioenplan ("*defined contribution*").

### **Algemeen kader**

Het vergoedingsbeleid van KBC wordt beschreven in de Remuneration Policy en omvat een aantal groepswijde principes, vooral over het variabele loongedeelte. De nieuwe EBA-richtlijnen zoals opgelegd door de Nationale Bank van België resulteren vanaf 1 januari 2017 in een aantal aanpassingen van die Policy. De belangrijkste elementen van de aangepaste policy zijn:

- Het variabele loongedeelte van het topmanagement bestaat altijd uit een resultaatsgebonden deel, waarvan minstens 10% gebaseerd is op de resultaten van de KBC-groep (behalve in Tsjechië, waar andere regelgeving geldt), en een prestatiegebonden deel.
- Het variabel loon kan nooit meer bedragen dan de helft van het vaste loon.
- Tenminste de helft van het variabele loon van het directiecomité en het topmanagement wordt over vijf jaar gespreid, in plaats van de drie jaar die voorheen golden.
- De helft van het variabele loon wordt toegekend in de vorm van aandelengerelateerde instrumenten, de zogeheten *phantom stocks*, met een retentieperiode van een jaar. De toekenning ervan wordt gespreid over zes jaar waardoor het langetermijnbeleid van KBC weerspiegeld wordt in de variabele vergoeding.
- Tenminste 10% van het variabel loon van het topmanagement is ook afhankelijk van een vooraf afgesproken doelstelling die gekoppeld is aan het duurzaamheidsbeleid van de groep.
- Op het variabele loon worden geen voorschotten uitgekeerd en geldt een terugvorderingsmogelijkheid (een zogenaamde *clawback/holdback*).
- Ten minste één van de criteria voor de beoordeling van de prestaties van het topmanagement is altijd gerelateerd aan het risicomanagement.
- De criteria voor de beoordeling van de prestaties van het lid van het directiecomité dat instaat voor de risicofunctie bevatten geen enkele verwijzing naar de resultaten van KBC Groep.

Voor meer details en achtergrondinformatie over de vergoeding voor de CEO, de leden van het directiecomité en van de Raad van Bestuur van KBC Groep, verwijzen wij u door naar het jaarverslag 2016 van KBC Groep (Remuneratieverslag over het boekjaar 2016) op [www.kbc.com](http://www.kbc.com). Alle daarin vermelde bedragen zijn brutobedragen waarop de normale inkomstenbelasting verschuldigd is.

## ***Vergoeding van de leden van het directiecomité ruimer gespreid in de tijd en dichter bij mediaan gebracht***

De individuele vergoeding van de leden van het directiecomité bestaat uit een vaste maandvergoeding en een variabele vergoeding op jaarbasis. De variabele component bestaat op zijn beurt uit een deel dat gekoppeld is aan de prestaties van het directiecomité als geheel en van de instelling, en een deel dat gekoppeld is aan de individuele prestatie afzonderlijk. Vooraleer de variabele verloning kan worden toegekend, moeten een aantal parameters in verband met kapitaal en liquiditeit bereikt zijn (de zogenaamde *risk gateway*).

De vergoeding van de leden van het directiecomité verloopt steeds volgens de toepasselijke wetgeving, de Corporate Governance Code en marktgegevens. Een Remuneratiecomité doet voorstellen aan de Raad van Bestuur zowel over de bedragen van de vergoedingen als over de manier van toekennen. De Raad van Bestuur neemt de uiteindelijke beslissingen. 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 het beleid en de groei van de groep.

Vanuit die optiek werd vorig jaar gekeken naar het gebruikelijke vergoedingspakket voor topmanagement in Bel20-bedrijven en een uitgebreide groep van vergelijkbare financiële instellingen in continentaal Europa. Daaruit bleek dat het totale vergoedingspakket dat KBC Groep aan zijn directiecomité toekent zich net beneden de mediaan van die vergelijkingsbasis bevond en dus niet langer in verhouding stond tot de grootte en de complexiteit van KBC Groep. Voor de CEO van KBC Groep was het verschil met de mediaan nog beduidend groter.

Daarom besliste de Raad van Bestuur – op advies van het Remuneratiecomité – om de vaste vergoeding van de leden van het directiecomité en van de CEO vanaf 1 juli 2016 met circa 6% op te trekken. Vanaf het boekjaar 2017 verhoogt hun maximale variabele vergoeding met ongeveer 20%. Voor de CEO wordt die maximale variabele vergoeding met 40% opgetrokken.

De betaling van die jaarlijkse (prestatiegebonden en individuele) variabele vergoeding wordt vanaf 1 januari 2017 gespreid over zes jaar: 40% het eerste jaar en de rest gelijkmatig gespreid over de volgende vijf jaren.

## ***Pensioenplan marktconform gemaakt***

Zoals vorig jaar aangekondigd, startte KBC Groep op 1 januari 2016 met een nieuw pensioenplan voor de leden van het directiecomité. Het oude vaste-prestatieplan (*defined benefits*) bleek niet langer gangbaar te zijn in de markt en geen onderscheid te maken tussen de CEO en de andere leden van het directiecomité. Het nieuwe, marktconforme plan is een vastebijdragenplan (*defined contribution*) dat net zoals voorheen volledig door KBC gefinancierd wordt en rekening houdt met het feit dat de loopbaan van een lid van het directiecomité (en in het bijzonder van de voorzitter) korter is dan die van een doorsnee werknemer. Daarom werd in de pensioenformule de hoofdmoot van de opbouw van het bijkomende pensioen gesitueerd gedurende de eerste 10 jaar dat iemand lid is van het DC. Door de specifieke opbouw van dit nieuwe pensioenplan is de financiering ervan niet langer gelijkmatig gespreid over de ganse loopbaan van het betrokken lid van het directiecomité. Daardoor ligt het niveau van de toelagen aan het pensioenfonds in de beginjaren beduidend hoger dan in de jaren nadien, om op termijn terug te vallen tot een fractie van de aanvangsjaren. De bijdragen in het kader van het oude plan zijn dan ook geenszins vergelijkbaar met die uit het nieuwe plan.

In het nieuwe plan werd ook het overlidenskapitaal opgetrokken conform de benchmark.

## **Vergoeding van de niet-uitvoerende bestuurders in 2016 blijft onveranderd**

Net als voor de leden van het directiecomité werd ook voor de niet-uitvoerende bestuurders een vergelijking gemaakt met de gangbare vergoedingen in de Bel20-ondernemingen en een uitgebreide groep van vergelijkbare financiële instellingen in continentaal Europa. Daaruit bleek dat de vergoeding die KBC toekent aan zijn niet-uitvoerende bestuurders voldoet en dus onveranderd blijft. Ook in de komende twee boekjaren heeft KBC vandaag niet de intentie om iets te wijzigen aan deze vergoeding.

De niet-uitvoerende bestuurders krijgen een jaarlijkse, vaste vergoeding die noch prestatiegebonden, noch resultaatsgebonden is, en 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 slechts eenmaal uitgekeerd aan de bestuurders die in meerdere van die Raden zetelen. Gezien zijn ruime tijdsbesteding als verantwoordelijke voor het permanente toezicht op de zaken van de KBC-groep geniet de voorzitter van de Raad een afzonderlijk vergoedingsregime dat uitsluitend bestaat uit een vaste vergoeding. Die vergoeding wordt afzonderlijk vastgelegd door het Remuneratiecomité en goedgekeurd door de Raad. Bestuurders die in het Auditcomité of in het Risk&Compliance Comité zetelen, krijgen daarvoor vanaf het boekjaar 2016 niet langer presentiegeld maar een vaste vergoeding.

## **Achtergrondinformatie**

### **Relatief belang en kenmerken van de verschillende componenten van de variabele vergoeding**

De variabele component van de vergoeding bestaat uit een prestatiegebonden variabele vergoeding en een individuele variabele vergoeding. Voor de voorzitter van het directiecomité situeert de prestatiegebonden variabele vergoeding tot en met 2016 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 op advies van het Remuneratiecomité op basis van een evaluatie van de individuele en collectieve prestaties van het afgelopen boekjaar.

De prestatiegebonden variabele vergoeding van de leden van het directiecomité wordt bepaald op basis van een aantal criteria die begin 2016 werden overeengekomen. Deze criteria hebben te maken met bedrijfsstrategie (met inbegrip van het duurzaamheidsbeleid), financiële planning, risico-omgeving en stakeholdertevredenheid. Ook in dat laatste deel vormt duurzaamheid een belangrijke factor. Minder dan 7% van de totale vergoeding is gerelateerd aan het behalen van financiële resultaten. Het resultaat van die evaluaties is een percentage tussen 0% en 100% dat toegepast wordt op het maximale bedrag van de variabele vergoeding. Voor het jaar 2016 besliste de Raad, op advies van het Remuneratiecomité, om aan de leden van het directiecomité een prestatiegebonden variabele vergoeding toe te kennen van 98%.

50% van de totale jaarlijkse variabele vergoeding wordt toegekend in de vorm van aandelengerelateerde instrumenten, de zogeheten *phantom stocks* (behalve in Tsjechië, waar een andere regelgeving geldt) 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 zes jaar. De *phantom stocks* zijn onderhevig aan de toekennings- en verwervingsvoorwaarden die beschreven worden in jaarverslag van KBC Groep NV.

Het financiële statuut van de leden van het directiecomité omvat geen langetermijncashbonus.

---

### **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://www.twitter.com/kbc_group)

---