

Brussel, 3 april 2020 – 08u00 CEST

KBC Groep geeft duiding bij vergoeding CEO en directiecomité n.a.v. publicatie jaarverslag 2019

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 over het voorbije boekjaar ontvingen. Het Remuneratiecomité – bijgestaan door in deze materie gespecialiseerde medewerkers – bewaakt en toetst het vergoedingsbeleid regelmatig aan de ontwikkelingen in de wetgeving, de Corporate Governance Code en de courante marktpraktijken en -tendensen. De vele wettelijke en regulatoire bepalingen die aan de financiële instellingen worden opgelegd, scheppen een erg strikt kader dat maar een beperkte ruimte laat voor een eigen beleid ter zake. Bovendien moeten dat beleid en de praktijk consistent zijn met een gezond en effectief risicomanagement en mogen de stimulansen in de beloningssystemen geen risico's in de hand werken.

Algemeen kader

Het vergoedingsbeleid voor de leden van het management (Raad van Bestuur, Directiecomité, directieleden en *risk takers*) wordt beschreven in de *Remuneration Policy* van KBC. Daarin worden vooral met betrekking tot het variabele loon een aantal principes vastgelegd voor de hele groep. De belangrijkste daarvan zijn:

- Het variabele loon moet altijd bestaan uit een resultaatsgebonden deel, waarvan ten minste 10% gebaseerd is op de resultaten van de KBC-groep (*gelet op een uitdrukkelijk verbod van de Tsjechische Nationale Bank, geldt dit niet voor de medewerkers van ČSOB in Tsjechië*), en een prestatiegebonden deel.
- 50% (60% indien de variabele vergoeding meer bedraagt dan 200 000 euro) van dat variabele loon voor de leden van het Directiecomité en de algemeen directeuren wordt niet onmiddellijk uitbetaald, maar wordt gespreid over vijf jaar.
- De helft van de totale variabele vergoeding uitgekeerd in de vorm van aandelengerelateerde instrumenten (*phantom stocks*) om zo ook de langetermijneffecten van het beleid op de waarde van KBC Groep te laten inwerken op de variabele vergoeding. (De variabele vergoeding, inclusief het uitgestelde gedeelte ervan, wordt overigens maar verworven wanneer dat met de financiële toestand van de instelling in haar geheel te verenigen is en met de prestaties van KBC Groep.)
- Er worden geen voorschotten op het variabele loon uitgekeerd en in sommige omstandigheden wordt er in een clawback/holdback-mogelijkheid voorzien. Daardoor kan er worden ingegrepen op de betaling van de uitgestelde maar nog niet verworven bedragen of kan de al verworven variabele vergoeding uitzonderlijk teruggevorderd worden.
- Het variabele loon kan nooit meer bedragen dan de helft van het vaste loon.
- Voor het variabele loon geldt een plafond van nominaal 750 000 euro.
- De criteria voor de beoordeling van de prestaties van het lid van het Directiecomité verantwoordelijk voor de risicofunctie bevatten geen enkele verwijzing naar de resultaten van KBC Groep.
- Ten minste één van de criteria voor de beoordeling van de prestaties van het topmanagement is altijd risicogerelateerd.

- Ten minste 10% van het variabele loon van het topmanagement is ook afhankelijk van het behalen van een vooraf afgesproken doelstelling die gerelateerd is aan het duurzaamheidsbeleid van de groep.

De details en achtergrondinformatie over de vergoeding voor de CEO, de leden van het directiecomité en van de Raad van Bestuur van KBC Groep zijn opgenomen in het jaarverslag 2019 van KBC Groep (hoofdstuk “Remuneratieverslag over het boekjaar 2019”) op www.kbc.com. Alle daarin vermelde bedragen zijn brutobedragen waarop de normale inkomstenbelasting verschuldigd is.

De vergoeding van de voorzitter en de leden van het Directiecomité

Een overzichtstabel is toegevoegd achteraan dit persbericht. Meer details vindt u in het jaarverslag 2019 van KBC Groep, hoofdstuk “Remuneratieverslag over het boekjaar 2019”.

In overeenstemming met het vergoedingsbeleid van de KBC-groep is de individuele vergoeding van de leden van het Directiecomité samengesteld uit de volgende componenten:

- een vaste maandvergoeding;
- een jaarlijkse variabele vergoeding bestaande uit
 - een individueel deel dat gekoppeld is aan de individueel geleverde prestaties en aan de individuele naleving van de voorbeeldfunctie in verband met de groepswaarden van KBC.
 - een prestatiegebonden deel dat afhankelijk is van de prestaties van het Directiecomité als geheel en van de instelling;

Voor de bepaling van de variabele vergoeding wordt een 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. **Als (een van) de opgelegde parameters niet (wordt) worden bereikt, wordt er niet alleen geen variabele vergoeding toegekend, maar vervalt in dat jaar ook de uitbetaling van uitgestelde bedragen voor voorgaande jaren.**

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. Het Remuneratiecomité evalueert elk lid van het Directiecomité op elk van de vijf elementen van de bedrijfscultuur van KBC (PEARL: *Performance, Empowerment, Accountability, Responsiveness* en *Local embeddness*) en op het element Respectvol. Deze evaluatie wordt vertaald in een totaalscore (in de vorm van een percentage) die de uiteindelijke omvang van de individuele variabele vergoeding bepaalt zoals die door de Raad van Bestuur wordt beslist.

De prestatiegebonden variabele vergoeding van de leden van het Directiecomité wordt door de Raad op advies van het Remuneratiecomité bepaald op basis van een evaluatie van een aantal vooraf afgesproken criteria die betrekking hebben op de geleverde prestaties zowel van het Directiecomité zelf als van KBC. De gehanteerde criteria zijn opgebouwd rond vier grote thema’s: implementatie van de strategie, realisatie van de financiële planning, versterking van de risico-omgeving en ten slotte tevredenheid van alle stakeholders (personeel, klanten, Raad van Bestuur en maatschappij). De prestaties van het Directiecomité in elk van deze vier blokken bepalen elk voor 25% de omvang van de prestatiegebonden variabele vergoeding.

- Wat de implementatie van de strategie betreft, ligt de nadruk - naast eventuele specifieke doelstellingen - vooral op implementatie van klantgerichtheid, op duurzaamheid en het stimuleren van verantwoord gedrag en op innovatie (de voorbereiding van de digitale omwenteling).
- De criteria voor de beoordeling van de realisatie van de financiële planning bestaan uit een aantal financiële parameters (rendement, winst, kapitaal, kredietkosten), maar ook uit een evaluatie van de vooruitgang die geboekt wordt op het vlak van de verdere implementatie van het bankverzekeringsmodel en de diversificatie van de inkomsten.

- De versterking van de risico-omgeving wordt beoordeeld aan de hand van de vooropgestelde liquiditeits-, kapitaals- en fundingcriteria, de uitvoering van de aanbevelingen van audit en de toezichthouder en ten slotte de zorg om permanente verfijning van de datakwaliteit.
- De tevredenheid van de stakeholders wordt beoordeeld op basis van de resultaten van klanten- en personeelstevredenheidsenquêtes en de vooruitgang die geboekt wordt op het vlak van duurzaamheid. Wat dit laatste betreft wordt gebruik gemaakt van een duurzaamheidsdashboard dat tal van parameters bevat m.b.t. duurzaamheid op verschillende vlakken.

Het resultaat van de evaluatie op al deze criteria wordt vertaald in een percentage tussen 0 en 100% dat wordt toegepast op het maximale bedrag van de prestatiegebonden variabele vergoeding. **De omvang van de variabele vergoeding is dus maar voor een erg klein percentage afhankelijk van het behalen van financiële resultaten. Risicobeheersing, stakeholdermanagement en duurzaamheid zijn hierbij minstens even belangrijk.**

- Voor de voorzitter van het Directiecomité situeert de prestatiegebonden variabele vergoeding zich tussen 0 en 450 000 euro en de individuele variabele vergoeding tussen 0 en 175 000 euro. Voor het jaar 2019 besliste de Raad, op advies van het Remuneratiecomité om aan Johan Thijs een prestatiegebonden variabele vergoeding toe te kennen van 432 000 euro en een individuele variabele vergoeding van 162 750 euro;
- Voor de andere leden van het Directiecomité gaat het om respectievelijk maximaal 275 000 en maximaal 108 000 euro. Voor het jaar 2019 besliste de Raad, op advies van het Remuneratiecomité om hen een prestatiegebonden variabele vergoeding toe te kennen van 264 000 euro (268 125 euro voor de CRO). De bedragen van de individuele variabele vergoeding leest u in de betreffende tabel in het jaarverslag 2019 van KBC Groep (hoofdstuk “Remuneratieverslag over het boekjaar 2019”).

De helft van de variabele vergoeding (prestatiegebonden en individueel) van de leden van het Directiecomité wordt uitbetaald in cash, de andere helft wordt toegekend in de vorm van aandelengerelateerde instrumenten (phantom stocks) waarvan de waarde gekoppeld is aan de koers van het KBC-aandeel.

De betaling van het cash-gedeelte en de toekenning van de phantom stocks wordt sinds 1 januari 2017 gespreid over zes jaar: 40% het eerste jaar en de resterende 60% gelijkmatig gespreid over de volgende vijf jaren (van 2021 tot en met 2025). De phantom stocks hebben een retentieperiode van een jaar vanaf toekenning.

Het financiële statuut van de leden van het Directiecomité omvat geen langetermijnbonus.

De vergoeding van de niet-uitvoerende bestuurders blijft onveranderd in 2019, net als in 2018, 2017 en 2016

De vergoeding voor niet-uitvoerende bestuurders 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, slechts eenmaal uitgekeerd aan de bestuurders die in meerdere van die raden zetelen.

De voorzitter ontvangt een specifieke vergoeding die uitsluitend bestaat uit een vaste vergoeding. Die vergoeding wordt afzonderlijk vastgelegd door het Remuneratiecomité en goedgekeurd door de Raad. De leden van het Directiecomité die als gedelegeerd bestuurder lid zijn van de Raad, ontvingen in die hoedanigheid noch een vaste vergoeding noch presentiegeld.

Pensioen, overlijdens- en invaliditeitsdekking

Voor de leden van het Directiecomité is er een apart vastebijdragenplan dat volledig door KBC gefinancierd wordt. Bij de opmaak van dat plan werd rekening gehouden 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 doorsnowerknemer. Daarom wordt in de pensioenformule de hoofdmoot van de opbouw van het bijkomende pensioen gesitueerd gedurende de eerste 10 jaar dat iemand lid is van het Directiecomité. Het pensioenplan bevat ook een overlijdensdekking en een invaliditeitsvoorziening.

Vergoedingsbeleid voor de komende twee boekjaren

Op 1 januari 2020 werd de nieuwe Corporate Governance Code van kracht. Deze bevat enkele bepalingen die belangrijk zijn voor het vergoedingsbeleid. Voor de leden van de Raad van Bestuur schrijft de Code voor dat een deel van de vergoeding moet bestaan uit aandelen van de eigen vennootschap. Voor de leden van het Directiecomité voorziet de Code dat de Raad van Bestuur een minimumdrempel zou bepalen van aandelen die zij moeten aanhouden. Het Remuneratiecomité heeft over de implementatie van deze regels reeds een eerste bespreking gehad en onderzoekt nu verder of en hoe deze principes in overeenstemming te brengen zijn met de specifieke situatie van KBC.

De Europese aandeelhoudersrichtlijn was op het moment dat dit verslag werd opgemaakt in België nog niet omgezet in nationale wetgeving. De verwachting is dat dit in de eerstkomende periode zal gebeuren. Ook deze wetgeving bevat enkele bepalingen die belangrijk zijn voor het vergoedingsbeleid en de rapportering daaromtrent. Zo moet o.m. het vergoedingsbeleid voor de leden van de Raad van Bestuur en het Directiecomité ter goedkeuring aan de Algemene Vergadering worden voorgelegd (een gelijkaardige bepaling is trouwens ook al in de Corporate Governance Code opgenomen). Zodra de juiste draagwijdte van die nieuwe wetgeving duidelijk zal zijn zullen de principes omtrent de vergoeding van Raad van Bestuur en Directiecomité, al dan niet aangepast in functie van het resultaat van het hierboven vermelde onderzoek naar de impact van de Corporate Governance Code, in een vergoedingsbeleid worden opgenomen die dan op de agenda van de Algemene Vergadering (mei 2021) kan worden opgenomen.

Wel werd de vergoeding van de CEO en de leden van het Directiecomité met ingang van 1 januari 2020 aangepast aan de indexevolutie. De vaste vergoeding bedraagt met ingang van dat jaar dan ook 1 266 000 euro voor de CEO en 864 000 euro voor de leden van het Directiecomité. De maximale prestatiegebonden variabele vergoeding bedraagt respectievelijk 455 000 euro en 279 000 euro en de maximale individuele variabele vergoeding 177 000 euro en 110 000 euro.

Overzichtstabel (zie jaarverslag 2019 van KBC Groep, hoofdstuk “Remuneratieverslag over het boekjaar 2019”, p175)

Vergoeding van het DC van KBC Groep NV, 2019	Johan Thijs (CEO)		Daniel Falque		John Hollows		Erik Luts	
	toegekend	uitbetaald	toegekend	uitbetaald	toegekend	uit-betaald	toegekend	uitbetaald
Statuut		zelfstandige		zelfstandige		zelfstandige		zelfstandige
Vaste basisvergoeding	1250000	1250000	853000	853000	853000	853000	853000	853000
Individuele variabele vergoeding voor het boekjaar - cash	81375	32550	37800	15120	45900	18360	47520	19008
Individuele variabele vergoeding voor het boekjaar - <i>phantom stocks</i>	81375	-	37800	-	45900	-	47520	-
Prestatiegebonden variabele vergoeding voor het boekjaar - cash	216000	86400	132000	52800	132000	52800	132000	52800
Prestatiegebonden variabele vergoeding voor het boekjaar – <i>phantom stocks</i>	216000	-	132000	-	132000	-	132000	-
Individuele variabele vergoeding voor voorgaande boekjaren	-	22800	-	12605	-	13215	-	7777
Prestatiegebonden variabele vergoeding voor voorgaande boekjaren	-	67328	-	41450	-	41450	-	24963
<i>Phantom stocks</i> voorbije boekjaren	-	184983	-	113672	-	181681	-	33197
Totaal	1844750	1644061	1192600	1088646	1208800	1160505	1212040	990745
Pensioentoeelagetype vaste bijdragen	522000	-	284970	-	284144	-	284970	-
Andere voordelen	16743	-	17378	-	10453	-	9112	-
		Luc Popelier		Hendrik Scheerlinck		Christine Van Rijsseghem		
		toegekend		toegekend		toegekend		
		uitbetaald		uitbetaald		uitbetaald		
Statuut		zelfstandige		zelfstandige		zelfstandige		
Vaste basisvergoeding	853000	853000	853000	853000	853000	853000		
Individuele variabele vergoeding voor het boekjaar - cash	41580	16632	44280	17712	45900	18360		
Individuele variabele vergoeding voor het boekjaar - <i>phantom stocks</i>	41580	-	44280	-	45900	-		
Prestatiegebonden variabele vergoeding voor het boekjaar - cash	132000	52800	132000	52800	134063	53625		
Prestatiegebonden variabele vergoeding voor het boekjaar – <i>phantom stocks</i>	132000	-	132000	-	134063	-		
Individuele variabele vergoeding voor voorgaande boekjaren	-	12775	-	7363	-	13315		
Prestatiegebonden variabele vergoeding voor voorgaande boekjaren	-	41450	-	24963	-	41862		
<i>Phantom stocks</i> voorbije boekjaren	-	115311	-	33015	-	107664		
Totaal	1200160	1091968	1205560	988853	1212925	1087826		
Pensioentoeelagetype vaste bijdragen	284970	-	284970	-	284970	-		
Andere voordelen	15042	-	12107	-	14392	-		

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
 Tel. 02 429 32 88 Pieter Kussé
 E-mail: pressofficekbc@kbc.be

KBC-persberichten zijn beschikbaar op www.kbc.com
 Volg ons op www.twitter.com/kbc_group
 Blijf op de hoogte van [alle innovatieve oplossingen](#)
 Ga de echtheid van dit document [hier](#) na