

Brussel, 1 april 2021, 8.00 uur (CEST)

KBC Groep geeft duiding bij het remuneratieverslag uit het jaarverslag 2020

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 en directiecomité) wordt beschreven in de Remuneration Policy. 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 (voor het Directiecomité als college) en een prestatiegebonden (voor de individuele prestaties) deel.
- 60% van het variabele loon van de leden van het DC wordt niet onmiddellijk uitbetaald, maar de betaling daarvan wordt gespreid over vijf jaar.
- De helft van de totale variabele vergoeding wordt uitgekeerd in de vorm van aandelengerelateerde instrumenten (phantom stocks of een ander door een lokale toezichthouder opgelegd instrument) om zo ook de langetermijneffecten van het beleid op de waarde van KBC Groep te laten inwerken op de variabele vergoeding.
- Er worden geen voorschotten op het variabele loon uitgekeerd en er wordt in een clawback/holdback-mogelijkheid voorzien.
- 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 DC verantwoordelijk voor de risicofunctie bevatten geen enkele verwijzing naar de resultaten van KBC Groep.
- Een deel van de criteria voor de beoordeling van de prestaties van de leden van het DC is altijd risicogerelateerd. Ook het duurzaamheidsbeleid is een element waarmee rekening gehouden wordt in de bepaling van de variabele vergoeding.

Omwille van de covid-19 crisis en de impact daarvan op het resultaat, is de variabele vergoeding van de leden van het DC, op hun initiatief, teruggebracht tot 75% van wat het normaal zou zijn. M.a.w. de variabele vergoeding is berekend op de manier zoals die in het verslag en in de duiding beschreven wordt en het resultaat van die berekening is met 25% verminderd.

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 2020 van KBC Groep (hoofdstuk “Remuneratieverslag over het boekjaar 2020”) 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 staan in het jaarverslag 2020 van KBC Groep, hoofdstuk “Remuneratieverslag over het boekjaar 2020”.

De individuele vergoeding van de leden van het DC is samengesteld uit de volgende componenten:

- een vaste maandvergoeding;
- een jaarlijkse prestatiegebonden variabele vergoeding die afhankelijk is van de prestaties van het DC als geheel en van de instelling;
- een jaarlijkse individuele variabele vergoeding op basis van de geleverde prestaties en de naleving van de voorbeeldfunctie in verband met de groepswaarden van elk lid van het DC afzonderlijk;
- de eventuele vergoeding van mandaten die worden uitgeoefend in opdracht van KBC Groep NV (uitzonderlijk).

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 worden (wordt) 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 DC wordt bepaald op basis van een evaluatie van de prestaties van het betrokken lid van het DC. Het Remuneratiecomité maakt voor elk lid van het DC een evaluatie in het licht van elk van de vijf elementen van KBC’s bedrijfscultuur (Performance, Empowerment, Accountability, Responsiveness en Local embeddness) en het element Respectvol. Op basis daarvan stelt het Remuneratiecomité een percentage tussen 0 en 100% voor aan de Raad die een beslissing neemt over deze eindscore die uiteindelijk de omvang van de individuele variabele vergoeding bepaalt.
- De **prestatiegebonden variabele vergoeding** van de leden van het DC 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 DC zelf als van het bedrijf. De gehanteerde criteria zijn opgebouwd rond: implementatie van de strategie, realisatie van de financiële planning, versterking van de risico-omgeving en tevredenheid van alle stakeholders. De prestaties van het DC 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. Hier wordt gebruik gemaakt van een duurzaamheidsdashboard. Het bevat tal van parameters die verschillende dimensies van duurzaamheid omvatten.

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.**

De variabele component van de vergoeding voor 2020 wordt opgedeeld in een prestatiegebonden variabele vergoeding en een individuele variabele vergoeding:

- Voor de voorzitter van het DC situeert de prestatiegebonden variabele vergoeding zich tussen 0 en 455 000 euro en de individuele variabele vergoeding tussen 0 en 177 000 euro, voor de andere leden van het DC gaat het om respectievelijk maximaal 279 000 en maximaal 110 000 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 betaling van de totale jaarlijkse (prestatiegebonden en individuele) variabele vergoeding van de leden van het DC wordt gespreid over zes jaar: 40% het eerste jaar en de rest gelijkmatig gespreid over de volgende vijf jaar.

50% van de totale jaarlijkse variabele vergoeding wordt toegekend in de vorm van aandelengerelateerde instrumenten waarvan de waarde gekoppeld is aan de koers van het aandeel van KBC Groep NV.

De vergoeding voor **niet-uitvoerende bestuurders** bestaat uit een jaarlijkse, vaste vergoeding van 20 000 euro die noch prestatiegebonden, noch resultaatsgebonden is, en het presentiegeld per bijgewoonde vergadering (5 000 euro). 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. Gelet op zijn taak ontvangt **de ondervoorzitter** een verhoogde vaste vergoeding (30 000 euro extra).

Onder meer vanwege de coronacrisis werden in 2020 vier extra vergaderingen van de Raad gehouden. Tevens werden 5 informatiesessies voor de Raad georganiseerd. Voor al die bijkomende vergaderingen heeft de Raad beslist af te zien van de presentiegelden.

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 vastbijdragenplan 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

Met de Wet van 28 april 2020 werd ook de Europese aandeelhoudersrichtlijn (EU 2017/828) van kracht. Die bevat onder meer een aantal nieuwe bepalingen m.b.t. de inhoud van het remuneratieverslag. Diezelfde wetgeving versterkt ook de stem van de aandeelhouder op het vlak van vergoedingen.

Op advies van het Remuneratiecomité beslist de Raad over voorstellen tot wijziging van het vergoedingsregime van de leden van de Raad en draagt die indien nodig ter goedkeuring voor aan de Algemene Vergadering.

De Corporate governance code schrijft voor dat de leden van de Raad een deel van hun vergoeding moeten ontvangen in de vorm van aandelen van het bedrijf. Het achterliggende idee is dat dit de bestuurders zal aanzetten om te handelen als langetermijnaandeelhouders. Het Remuneratiecomité heeft een grondig debat gevoerd over de toepassing van deze regel in KBC. Het comité kan zich achter de filosofie van de regel scharen maar vindt het, gelet op de specifieke aandeelhoudersstructuur van KBC, niet opportuun om deze regel te volgen. Op de onafhankelijke bestuurders na, zijn alle niet-uitvoerende bestuurders van KBC immers vertegenwoordigers van de kernaandeelhouders. Deze zijn bij uitstek langetermijnaandeelhouders die samen meer dan 40% van de aandelen van KBC in handen houden. Daar nog een beperkt aantal aandelen aan toevoegen via hun vergoeding zal dan ook geen enkele impact hebben. Het Remuneratiecomité is dan ook tot het besluit gekomen dat het niet nodig is om de regel van de Code te implementeren om de beoogde doelstelling te bereiken. De Raad heeft dit advies gevolgd.

Verder stelt de Corporate governance code dat de Raad het minimumaantal aandelen moet bepalen dat de leden van het DC te persoonlijke titel moeten aanhouden. De achterliggende filosofie hiervan is dat dit de belangen van het uitvoerende management in overeenstemming zou brengen met de belangen van de aandeelhouders. De structuur van de vergoeding van de leden van het DC zorgt er vandaag al voor dat hun belangen in lijn zijn met de lange termijn belangen van de aandeelhouders. Niet alleen wordt de betaling van 60% van hun variabele vergoeding uitgesteld over een periode van 5 jaar maar bovendien is de helft daarvan gekoppeld aan de waarde van het KBC-aandeel. Aanhoudend goede resultaten en een gunstige evolutie van de koers van het aandeel zijn dus evenzeer belangrijk voor de leden van het DC als voor de aandeelhouders. Daarbovenop de leden van het DC nog verplichten om een pakket KBC-aandelen aan te houden zou een al te groot stuk van hun vermogen afhankelijk maken van de evolutie van de koers van het KBC-aandeel. Daarom heeft het Remuneratiecomité de Raad geadviseerd om deze bepaling van de code niet toe te passen. De Raad heeft dit advies gevolgd.

Vergoeding van het topmanagement in perspectief

- Om de ontwikkeling van de vergoeding van het topmanagement in perspectief te plaatsen, volgt hierna een overzicht van de ontwikkeling over de voorbije vijf jaar van de totale vergoeding van de huidige leden van het DC, het gemiddelde loon van de werknemers (in voltijds equivalent) van KBC Groep NV (in België), het laagste loon van een werknemer (in voltijds equivalent) in KBC Groep NV (in België) en enkele gegevens die indicatief zijn voor de prestaties van KBC.
- De vergoeding van de niet-uitvoerende bestuurders wordt niet in het overzicht opgenomen, omdat die vergoeding gedurende de laatste vijf jaar ongewijzigd gebleven is.

	2016	2017	2018	2019	2020
Vergoeding leden DC (in euro)					
		<i>(t.o.v. jaar voordien)</i>	<i>(t.o.v. jaar voordien)</i>	<i>(t.o.v. jaar voordien)</i>	<i>(t.o.v. jaar voordien)</i>
Johan Thijs	1 979 881	2 177 688 +10%	2 298 415 +6%	2 361 493 +3%	2 245 548 -5%
Daniel Falque	1 315 200	1 398 553 +6%	1 452 951 +4%	1 482 938 +2%	1 420 155 -4%
John Hollows	1 313 836	1 397 301 +6%	1 453 772 +4%	1 492 213 +3%	1 424 346 -5%
Erik Luts	-	-	1 453 646 -	1 494 112 +3%	1 426 805 -5%
Luc Popelier	1 320 293	1 401 481 +6%	1 456 816 +4%	1 488 162 +2%	1 420 447 -5%
Hendrik Scheerlinck	-	-	1 451 527 -	1 490 627 +3%	1 421 190 -5%
Christine Van Rijseghem	1 313 086	1 401 729 +7%	1 465 071 +5%	1 500 277 +2%	1 424 458 -5%
Gemiddelde (exclusief CEO)	1 315 604	1 399 766 +6%	1 455 630 +4%	1 491 388 +2%	1 422 900 -5%
Gemiddeld loon werknemer (in euro)					
Gemiddelde van werknemers van KBC Groep NV	86 486	88 579 +2%	90 416 +2%	90 780 +0%	92 124 +1%
Laagste loon in KBC Groep NV	37 953	39 564 +4%	42 587 +8%	43 259 +2%	46 448 +7%
Ratio hoogste/laagste loon in KBC Groep NV	1/52	1/55	1/54	1/55	1/48
Prestatie-indicatoren					
Nettoresultaat van de groep (in miljoenen euro)	2 427	2 575 +6%	2 570 -0%	2 489 -3%	1 440 -42%
Totale opbrengsten van de groep (in miljoenen euro)	7 211	7 700 +7%	7 512 -2%	7 629 +2%	7 195 -6%
Afbouw eigen broeikasgas-emissies (in ton CO ₂ , per vte)	2,89	2,48 14%	2,27 8%	1,97 13%	1,54 22%
Volume duurzame fondsen (in miljarden euro)	2,80	7,10 +154%	8,97 +26%	12,02 +34%	16,78 +40%
Common equity ratio (fully loaded)	15,8%	16,3% +3%	16,0% -2%	17,1% +7%	17,6% +3%

Voor meer informatie neemt u contact op met:

Viviane Huybrecht, directeur Corporate communicatie/Woordvoerster KBC Groep
 Tel. +32 2 429 85 45 - E-mail: pressofficekbc@kbc.be

KBC Groep NV
 Havenlaan 2 – 1080 Brussel
 Viviane Huybrecht
 Directeur Corporate communicatie/
 Woordvoerster
 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
 Tel. 02 429 85 44 Sofie Spiessens

E-mail: pressofficekbc@kbc.be

KBC-persberichten zijn beschikbaar op www.kbc.com
 Volg ons op [www.twitter.com/kbc_group](https://twitter.com/kbc_group)
 Blijf op de hoogte van [alle innovatieve oplossingen](#)