

Brussel, 4 april 2022, 8 uur (CEST)

## **KBC Groep geeft duiding bij het remuneratieverslag uit het jaarverslag 2021.**

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 de vaste looncomponenten.
- 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.

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 2021 van KBC Groep (hoofdstuk "Remuneratieverslag over het boekjaar 2021") op [www.kbc.com](http://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 2021 van KBC Groep, hoofdstuk “Remuneratieverslag over het boekjaar 2021”.

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

- een vaste maandvergoeding;
- een (vaste) pensioentoeelage in een vaste bijdragenplan
- 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 prestatiegebonden 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 globale evaluatie in het licht van de elementen van de bedrijfscultuur van KBC 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 **collegiale resultaatsgebonden 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 deze 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 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 mate van verbetering van de interne controleomgeving, incl. compliance.
  - 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 een onderbouwde reeks van parameters die verschillende dimensies van duurzaamheid omvatten.

Het resultaat van de evaluatie op 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 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 2021 wordt opgedeeld in een prestatiegebonden variabele vergoeding en een individuele variabele vergoeding:

- Voor de voorzitter van het DC situeert **de collegiale resultaatsgebonden variabele** vergoeding zich tussen 0 en 459 100 euro en de individuele variabele vergoeding tussen 0 en 178 600 euro, voor de andere leden van het DC gaat het om respectievelijk maximaal 281 500 en maximaal 111 000 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 (phantom stocks) waarvan voor de leden van het Directiecomité KBC Groep (met uitzondering van John Hollows) 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).

**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 doorsnowerkknemer. 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 persoonlijk 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 en het zou bijdragen aan duurzame waardecreatie. Volgens de Commissie Corporate Governance zou er bovendien een positieve correlatie bestaan tussen aandelenbezit door het topmanagement en de toekomstige bedrijfswinst. Het Remuneratiecomité heeft begrip voor deze argumentatie doch heeft de Raad geadviseerd om deze bepaling van de Code desondanks niet toe te passen. De Raad heeft het advies van het Remuneratiecomité gevolgd. De reden voor dit standpunt is dat de achterliggende idee van deze bepaling en de positieve effecten van aandelenbezit door het topmanagement al diep ingebed zijn in de huidige structuur van de vergoeding van de leden van het DC. Niet alleen wordt de betaling van 60% van hun variabele vergoeding uitgesteld over een periode van 5 jaar maar bovendien wordt de helft van de variabele vergoeding uitgekeerd in de vorm van phantom stocks. De helft van de variabele vergoeding is m.a.w. gekoppeld aan de evolutie van de waarde van het KBC-aandeel gedurende een periode van 7 jaar volgende op het jaar waarover de variabele vergoeding werd toegekend. 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.

### **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.

Vergoeding van het topmanagement in perspectief	2017	2018	(t.o.v. jaar voordien)	2019	(t.o.v. jaar voordien)	2020	(t.o.v. jaar voordien)	2021	(t.o.v. jaar voordien)
Vergoeding van de DC-leden (in euro)									
Johan Thijs	2 177 688	2 298 415	+6%	2 361 493	+3%	2 245 548	-5%	2 421 147	+7,8%
Peter Andronov	-	-	-	-	-	-	-	1 506 087 (12/12)	-
John Hollows	1 397 301	1 453 772	+4%	1 492 213	+3%	1 424 346	-5%	1 518 260	+6,6%
Erik Luts	-	1 453 646	-	1 494 112	+3%	1 426 805	-5%	1 534 287	+7,5%
David Moucheron	-	-	-	-	-	-	-	1 520 236 (12/12)	-
Luc Popelier	1 401 481	1 456 816	+4%	1 488 162	+2%	1 420 447	-5%	1 527 022	+7,5%
Christine Van Rijseghem	1 401 729	1 465 071	+5%	1 500 277	+2%	1 424 458	-5%	1 529 211	+7,4%
Gemiddelde (exclusief CEO*)	1 399 766	1 455 630	+4%	1 491 388	+2%	1 422 900	-5%	1 522 517	+7,0%
Gemiddeld loon van een Belgische werknemer van KBC Groep NV (in euro)									
Gemiddelde loon	88 579	90 416	+2%	90 780	+0%	92 124	+1%	94 312	+2,4%
Laagste loon	39 564	42 587	+8%	43 259	+2%	46 448	+7%	47 767	+2,8%
Ratio hoogste/laagste loon	1/55	1/54		1/55		1/48		1/51	
Prestatie-indicatoren									
Nettoresultaat van de groep (in miljoenen euro)	2 575	2 570	-0%	2 489	-3%	1 440	-42%	2 614	+82%
Totale opbrengsten van de groep (in miljoenen euro)	7 700	7 512	-2%	7 629	+2%	7 195	-6%	7 558	+5%
Eigen broeikasgas-emissies (in ton CO <sub>2</sub> , per vte)	2,48	2,27	-8%	1,97	-13%	1,54	-22%	1,02	-34%
Volume maatschappelijk verantwoorde fondsen (in miljarden euro)	7,1	9,0	+26%	12,0	+34%	16,8	+40%	31,7	+89%
Common equity ratio (fully loaded)	16,3%	16,0%	-2%	17,1%	+7%	17,6%	+3%	15,5%	-12%

\* Voor deze berekening werd de toenmalige samenstelling van het DC gebruikt.

## Vergoeding vanaf 2022

Uit het resultaat van de stemming op de Algemene Vergadering van 6 mei 2021 over het vergoedingsbeleid en het remuneratieverslag blijkt dat de overgrote meerderheid van de aandeelhouders dit onderschrijven.

Toch besliste de Raad van Bestuur, op advies van het Remuneratiecomité, om met ingang van 1 januari 2022 enkele aanpassingen aan de vergoeding van de CEO en van de leden DC door te voeren.

**Dhr. Koenraad Debackere, voorzitter van de Raad van Bestuur van KBC Groep licht toe waarom : “De voorbije jaren heeft onze groep, onder de gedreven, inspirerende en deskundige leiding van Johan Thijs als CEO, en met de steun van het dynamische directiecomité, een enorme transformatie doorgemaakt. Samen hebben zij onze groep uitstekend voorbereid op de digitale transformatie waarmee onze sector en bij uitbreiding de hele samenleving geconfronteerd wordt alsook de vele andere uitdagingen die voor ons liggen. KBC behaalde wereldwijd topscores inzake innovatie, digitale toepassingen alsook duurzaamheid. Samen met onze inspanningen om de dienstverlening te verbeteren, vertaalt zich dat in een groeiende klantentevredenheid. Die tevredenheid vertaalt zich ook in de financiële resultaten van onze groep. Daardoor behoort KBC Groep vandaag tot de best gekapitaliseerde, rendabele en meest gediversifieerde financiële instellingen in Europa, stevig verankerd in onze thuismarkten. Deze leiderspositie van KBC Groep straalt ook af op de individuele positie van Johan en van de andere leden van het directiecomité. Zo plaatste Harvard Business Review Johan tot 3 maal toe in het lijstje van de 10 beste CEO’s ter wereld en werd Peter Andronov in 2021 voor de 5e maal tot Bankier van het Jaar verkozen in Bulgarije.**

**De Raad van Bestuur is er ten volle van overtuigd dat Johan, door zijn inzet en engagement, de juiste man is om KBC Groep ook de komende jaren doorheen de vele uitdagingen te loodsen die op de sector afkomen. Vanuit een oprechte waardering en met het oog op het verzekeren van de continuïteit – een essentieel gegeven voor klanten, aandeelhouders, medewerkers en andere stakeholders van onze financiële instelling - werd daarom besloten om de vergoeding van Johan dit jaar aan te passen.”**

**De vergoeding van de leden van het DC** (de vaste vergoeding en de maximale variabele vergoeding) **wordt in totaal met 50.000 euro opgetrokken**. Dit stemt grosso modo overeen met een **aanpassing aan de evolutie van de gezondheidsindex over het jaar 2021**. Gelet op de lokale context in Tsjechië heeft John Hollows afgezien van deze aanpassing.

Verder werd beslist om **vanaf 2023**, net zoals voor de personeelsleden van KBC in België, een **automatische koppeling aan de evolutie van het gezondheidsindexcijfer** in te voeren.

Gelet op zijn uitstekende prestaties en met het oog op het bewerkstelligen van continuïteit wordt de **vergoeding van de CEO over een periode van drie jaar opgetrokken naar een meer correcte positie in de benchmark (vertrekkend van onder de mediaan en evoluerend in de richting van de top 25%)**. Dit gebeurt door zijn vergoeding (vaste en maximale variabele vergoeding) in de jaren 2022, 2023 en 2024 in totaal **telkens met 350.000 euro** op te trekken.

Om de impact van deze verhoging op de extra legale pensioenopbouw te temperen zal de bijdragevoet voor de CEO vanaf 2023 gelijkgeschakeld worden met die voor de leden DC. Concreet betekent dit een verlaging van de bijdragevoet gedurende de eerste 10 jaar van 40% naar 32%. Verder wordt, net zoals bij de leden DC, zijn **vergoeding vanaf 2023 ook gekoppeld aan de indexevolutie**.

Met het oog op deze wijzigingen werden de nodige aanpassingen aan de remuneration policy voor de leden van de Raad en van het DC aangebracht. De aangepaste policy wordt op 5 mei 2022 ter goedkeuring voorgelegd aan de Algemene Vergadering.

## **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](mailto: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](mailto:pressofficekbc@kbc.be)

KBC-persberichten zijn beschikbaar op

[www.kbc.com](http://www.kbc.com)

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

Blijf op de hoogte van [alle innovatieve oplossingen](#)

---