

Brussel, 2 april 2024 – 08:00

## Duiding bij het remuneratieverslag uit het jaarverslag 2023 van KBC Groep.

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 regulatorische 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.

De details en achtergrondinformatie over de vergoeding voor de CEO, de leden van het directiecomité (DC) en van de Raad van Bestuur (Raad) van KBC Groep zijn opgenomen in het jaarverslag 2023 van KBC Groep (hoofdstuk "Remuneratieverslag over het boekjaar 2023") op [www.kbc.com](http://www.kbc.com). Alle daarin vermelde bedragen zijn brutobedragen waarop de normale inkomstenbelasting verschuldigd is.

De vergoeding wordt opgedeeld in een vaste component en een variabele component (resultaats- en prestatiegebonden):

- *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 globale evaluatie in het licht van de elementen van de KBC bedrijfscultuur en het element Respectvol als basiswaarde voor de ganse KBC-organisatie. 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 vier grote thema's: 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 variabele vergoeding. 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 resultaatsgebonden variabele vergoeding. De omvang van de variabele vergoeding is dus maar voor een klein percentage afhankelijk van het behalen van financiële resultaten. Andere elementen zoals risicobeheersing en stakeholdermanagement zijn ook belangrijke factoren bij de bepaling van de omvang van de variabele vergoeding. Ook duurzaamheid wordt alsmear belangrijker; dit bepaalt vandaag ten minste 30% van de resultaatsgebonden variabele vergoeding.*

## 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 van de totale vergoeding van de huidige leden van het DC, het gemiddelde loon van de werknemers (in voltijdequivalent) van KBC Groep NV, het laagste loon van een werknemer (in voltijdequivalent) in KBC Groep NV en enkele gegevens die een indicatie vormen 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.
- Zoals al in het begin van 2022 beslist werden de vergoedingen van de CEO en de DC-leden vanaf 1 januari 2023 aan de evolutie van de gezondheidsindex gekoppeld. 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 werd de bijdragevoet voor de CEO vanaf 2023 gelijkgeschakeld met die voor de leden DC. Concreet betekent dit een verlaging van de bijdragevoet gedurende de eerste 10 jaar van 40% naar 32%. Verder werd, net zoals bij de leden DC, zijn vergoeding vanaf 2023 ook gekoppeld aan de indexevolutie.

Vergoeding van het topmanagement in perspectief	2019	2020	(t.o.v. het jaar voordien)	2021	(t.o.v. het jaar voordien)	2022	(t.o.v. het jaar voordien)	2023	(t.o.v. het jaar voordien)
Vergoeding van de DC-leden (in euro)									
Johan Thijs	2 361 493	2 245 548	-5%	2 421 147	+8%	3 067 231	+27%	3 620 237	+18%
Peter Andronov	-	-	-	1 506 087 (12/12)	-	1 602 089	+6%	1 720 579	+7%
Aleš Blažek	-	-	-	-	-	1 111 584 (12/12)	-	1 202 965	+8%
Erik Luts	1 494 112	1 426 805	-5%	1 534 287	+8%	1 643 993	+7%	1 793 078	+9%
David Moucheron	-	-	-	1 520 236 (12/12)	-	1 627 611	+7%	1 779 555	+9%
Luc Popelier	1 488 162	1 420 447	-5%	1 527 022	+8%	1 633 710	+7%	1 790 030	+10%
Christine Van Rijseghem	1 500 277	1 424 458	-5%	1 529 211	+7%	1 632 959	+7%	1 779 830	+9%
Gemiddelde (exclusief CEO <sup>1</sup> )	1 491 388	1 422 900	-5%	1 522 517	+7%	1 541 991	+7% <sup>2</sup>	1 677 673	+9%
Gemiddeld loon van een Belgische werknemer van KBC Groep NV (in euro)									
Gemiddelde loon	90 780	92 124	+1%	94 312	+2%	109 106	+16% <sup>3</sup>	112 376	+3%
Laagste loon	43 259	46 448	+7%	47 767	+3%	53 559	+12%	54 704	+2%
Ratio hoogste/laagste loon	1/55	1/48		1/51		1/57		1/66	
Prestatie-indicatoren									
Nettoresultaat van de groep (in miljoenen euro)	2 489	1 440	-42%	2 614	+82%	2 818 <sup>4</sup>	+5%	3 402	+21%
Totale opbrengsten van de groep (in miljoenen euro)	7 629	7 195	-6%	7 558	+5%	10 035 <sup>4</sup>	+12%	11 224	+12%
Eigen broeikasgas-emissies (in ton CO <sub>2</sub> , per vte)	1,97	1,54	-22%	1,02	-34%	1,49 <sup>5</sup>		1,48%	-1%
Volume fondsen die verantwoord beleggen (in miljarden euro)	12,0	16,8	+40%	31,7	+89%	32,3	+2%	40,7	+26%
Common equity ratio (fully loaded)	17,1%	17,6%	+3%	15,5%	-12%	15,3%	-1%	15,2%	-000%

1 voor deze berekening werd de toenmalige samenstelling van het DC gebruikt.

2 Zonder Ales Blažek

3 De stijging werd beïnvloed door de afsplitsing van KBC Global Services.

4 Rekening houdend met IFRS 17. Stijgingspercentages t.o.v. 2021 zonder rekening te houden met IFRS 17.4

5 herberekend in functie van de desinvestering van KBC Ierland en de opname van het privaat gebruik van ons eigen of door KBC gecontroleerd wagenpark ).

## Vergoeding vanaf 2024

Een geactualiseerde versie van de Remuneration Policy voor de leden van de Raad en het DC wordt op 5 mei 2024 aan de Algemene Vergadering ter goedkeuring voorgelegd. Inhoudelijk bevat deze actualisatie slechts één wijziging. De impact van het niet halen van de Risk gateway (ex ante risk adjustment) is aangepast in lijn met de toepasselijke wetgeving. Bij het niet halen van een van de parameters van de risk gateway schrijft de wet voor dat er geen variabele vergoeding mag toegekend worden voor dat jaar. De KBC policy ging verder: niet alleen werd er geen variabele vergoeding toegekend voor het betreffende jaar maar ook werden de uitgestelde bedragen van vroegere jaren, die normalerwijze dat jaar zouden betaald worden, niet uitgekeerd. Dat laatste wordt nu geschrapt. Die aanpassing wordt ook doorgevoerd in de remuneration policy die op alle personeelsleden van toepassing is.

In 2024 wordt de laatste stap in de hiervoor beschreven aanpassing van de vergoeding van de CEO zoals die beslist werd in 2021 doorgevoerd.

Een voorstel om de vergoeding van de leden van het Auditcomité en het Risico- & Compliancecomité met 30.000 euro per jaar te verhogen met ingang vanaf 2024 wordt ter goedkeuring voorgelegd aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders op 2 mei 2024.

Dhr. Koenraad Debackere, voorzitter van de Raad van Bestuur van KBC Groep licht toe waarom :

*“De vergoeding die de leden van het Auditcomité en het Risico- en Compliancecomité van KBC Groep/Bank/Insurance ontvangen (tot 2016 als presentiegelden, sinds 2016 als vaste jaarlijkse vergoeding) bleef de voorbije 10 jaren ongewijzigd. Tegelijkertijd namen de taken en verantwoordelijkheden van de leden van het AC/RCC toe als gevolg van de toenemende en omvattender nieuwe regelgeving en regelgevingsverwachtingen. Hun taken werden ook complexer en de controle van toezichthouders steeg evenredig.*

*Daar waar sommige bedrijven ervoor opteren om aparte commissies op te richten (inclusief aparte beloningsregelingen voor dergelijke extra commissies) op gebieden als duurzaamheid of digitalisering & innovatie, opteerde KBC Groep ervoor om belangrijke dimensies van deze onderwerpen te beoordelen in de context van het AC/RCC, waardoor de samenhang vanuit een risico- en nalevingsperspectief behouden blijft en de reikwijdte en werklust van de AC/RCC-activiteiten verder toeneemt. KBC behaalde overigens wereldwijd topscores inzake innovatie, digitale toepassingen alsook duurzaamheid.*

*De Raad van Bestuur heeft daarom beslist om het toegenomen en complexere geworden takenpakket van de leden van het AuditComité en het Risk en Compliancecomité te reflecteren in een aangepaste beloning (30.000 EUR extra per jaar) die een internationale vergelijking kan doorstaan. Zo heeft KBC een benchmark gemaakt van een aantal Europese, niet Angelsaksische, financiële instellingen. De voorgestelde verhoging van de vergoeding situeert zich boven het 50ste en beneden het 75ste percentiel in deze benchmark en zal ingaan vanaf 2024. We leggen dit voorstel ook voor ter goedkeuring aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (van KBC Groep, KBC Bank en KBC Verzekeringen).”*

Meer details zijn terug te vinden in het Jaarverslag van KBC Group.

### 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 29 49 Tomas Meyers  
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](#)