

Brussel, 29 maart 2019 – 08u00 CET

KBC Groep geeft duiding bij vergoeding CEO en directiecomité n.a.v. publicatie jaarverslag 2018

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 2018 van KBC Groep (hoofdstuk “Remuneratieverslag over het boekjaar 2018”) 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 2018 van KBC Groep, hoofdstuk “Remuneratieverslag over het boekjaar 2018”.

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. De Raad van Bestuur geeft elk lid van het Directiecomité een score op elk van de vijf elementen van de bedrijfscultuur van KBC (PEARL: *Performance, Empowerment, Accountability, Responsiveness* en *Local embeddness*) en op het element Respectvol. De totaalscore op deze zes elementen bepaalt uiteindelijk de omvang van de individuele variabele vergoeding.

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 mate van verbetering 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.

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 160 000 euro. Voor het jaar 2018 besliste de Raad, op advies van het Remuneratiecomité om aan Johan Thijs een prestatiegebonden variabele vergoeding toe te kennen van 423 000 euro en een individuele variabele vergoeding van 152 000 euro;
- Voor de andere leden van het Directiecomité gaat het om respectievelijk maximaal 275 000 en maximaal 100 000 euro. Voor het jaar 2018 besliste de Raad, op advies van het Remuneratiecomité om hen een prestatiegebonden variabele vergoeding toe te kennen van 258 500 euro (265 375 euro voor de CRO). De bedragen van de individuele variabele vergoeding leest u in de betreffende tabel in het jaarverslag 2018 van KBC Groep (hoofdstuk “Remuneratieverslag over het boekjaar 2018”).

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 rest gelijkmatig gespreid over de volgende vijf jaren (van 2020 tot en met 2024). 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 2018, net als in 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 en de ondervoorzitter van de Raad van Bestuur, en de bestuurders die zitting hebben in het Auditcomité of het Risk&Compliance Comité ontvangen 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 doorsneewerkmener. 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

Het is op dit ogenblik niet de bedoeling iets te veranderen aan het vergoedingssysteem van de niet-uitvoerende bestuurders, noch van de CEO en de overige leden van het Directiecomité.

Wel werd de vergoeding van de CEO en de leden van het Directiecomité met ingang van 1 januari 2019 aangepast aan de indexevolutie. De vaste vergoeding bedraagt met ingang van dat jaar dan ook 1 250 000 euro voor de CEO en 853 000 euro voor de leden van het Directiecomité. De maximale prestatiegebonden variabele vergoeding bedraagt respectievelijk 450 000 euro en 275 000 euro en de maximale individuele variabele vergoeding 175 000 euro en 108 000 euro.

Overzichtstabel (zie jaarverslag 2018 van KBC Groep, hoofdstuk "Remuneratieverslag over het boekjaar 2018", p166)

Vergoeding van het DC van KBC Groep NV, 2018	Johan Thijs (CEO)		Daniel Falque		John Hollows		Erik Luts		Luc Popelier		Hendrik Scheerlinck		Christine Van Rijseghem	
	toegekend	uitbetaald	toegekend	uitbetaald	toegekend	uitbetaald	toegekend	uitbetaald	toegekend	uitbetaald	toegekend	uitbetaald	toegekend	uitbetaald
Statuut		zelfstandige		zelfstandige		zelfstandige		zelfstandige		zelfstandige		zelfstandige		zelfstandige
Vaste basisvergoeding	1 220 000	1 220 000	835 000	835 000	835 000	835 000	835 000	835 000	835 000	835 000	835 000	835 000	835 000	835 000
Individuele variabele vergoeding voor het boekjaar - cash	76 000	30 400	39 165	15 666	41 665	16 666	41 665	16 666	40 000	16 000	39 165	15 666	42 500	17 000
Individuele variabele vergoeding voor het boekjaar - phantom stocks	76 000	-	39 165	-	41 665	-	41 665	-	40 000	-	39 165	-	42 500	-
Prestatiegebonden variabele vergoeding voor het boekjaar - cash	211 500	84 600	129 250	51 700	129 250	51 700	129 250	51 700	129 250	51 700	129 250	51 700	132 687	53 075
Prestatiegebonden variabele vergoeding voor het boekjaar - phantom stocks	211 500	-	129 250	-	129 250	-	129 250	-	129 250	-	129 250	-	132 687	-
Individuele variabele vergoeding voor voorgaande boekjaren	-	20 902	-	12 377	-	13 076	-	2 777	-	12 739	-	2 663	-	12 979
Prestatiegebonden variabele vergoeding voor voorgaande boekjaren	-	66 167	-	42 085	-	42 085	-	9 453	-	42 085	-	9 453	-	42 085
Phantom stocks voorbije boekjaren	-	236 136	-	153 462	-	191 973	-	0	-	157 102	-	0	-	115 060
Totaal	1 795 000	1 658 205	1 171 830	1 110 291	1 176 830	1 150 500	1 176 830	915 596	1 173 500	1 114 626	1 171 830	914 482	1 185 374	1 075 199
Pensioentoeleage type vaste bijdragen	488 000	-	267 200	-	256 700	-	267 200	-	267 200	-	267 200	-	267 200	-
Andere voordelen	15 415	-	13 922	-	9 743	-	9 617	-	16 117	-	12 498	-	15 271	-

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

Ga de echtheid van dit document [hier](#) na

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 via
<https://www.kbc.com/nl/innovatie-2019>