

Brussel, 29 maart 2018

## KBC Groep geeft duiding bij vergoeding CEO en directiecomité n.a.v. publicatie jaarverslag 2017

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 vergoedingsbeleid houdt rekening met de toepasselijke wetgeving, de Corporate Governance Code en marktgegevens. 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.

Rekening houdend met de inflatie en de sterke individuele en collectieve prestaties werd de maximale vergoeding van de CEO en de leden van het directiecomité opgetrokken met respectievelijk 6,4% en 5,6%. Slechts een deel van deze verhoging is verworven. Een belangrijk deel situeert zich in de variabele vergoeding en zal dus afhangen van de te leveren prestaties.

### *Algemeen kader*

Het vergoedingsbeleid voor de leden van het management (Raad van Bestuur, directiecomité, directieleden en *risk takers*) 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 luiden als volgt:

- 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.
- Ten minste 40% van het variabele loon voor het topmanagement, de *Key Identified Staff*, wordt niet onmiddellijk uitbetaald, maar de betaling daarvan wordt gespreid over drie jaar. Voor de leden van het directiecomité en de algemeen directeuren gaat het over 50% (of indien de variabele vergoeding meer bedraagt dan 200 000 euro zelfs 60%), waarvan de betaling gespreid wordt over vijf jaren.
- Voor de *key identified staff* wordt de helft van de totale variabele vergoeding uitgekeerd in de vorm van aandelengerelateerde instrumenten (*phantom stocks*) om zo ook de langetermijngevolgen 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 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 individuele doelstelling die gerelateerd is aan het duurzaamheidsbeleid van de groep.

Meer details en achtergrondinformatie over de vergoeding voor de CEO, de leden van het directiecomité en van de Raad van Bestuur van KBC Groep, kan u lezen in het jaarverslag 2017 van KBC Groep (Remuneratieverslag over het boekjaar 2017) op [www.kbc.com](http://www.kbc.com). Alle daarin vermelde bedragen zijn brutobedragen waarop de normale inkomstenbelasting verschuldigd is.

### ***Vergoeding van de voorzitter en leden van het directiecomité***

De individuele vergoeding van de leden van het directiecomité bestaat uit een vaste maandvergoeding en een variabele vergoeding op jaarbasis. Die variabele component bestaat op zijn beurt uit een deel dat gekoppeld is aan de prestaties van het directiecomité als geheel en van de instelling, en een deel dat gekoppeld is aan de individuele prestatie afzonderlijk. Vooraleer de variabele verloning kan worden toegekend, moeten een aantal parameters in verband met kapitaal en liquiditeit bereikt zijn (de zogenaamde *risk gateway*).

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 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 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, kredietkost), 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, een algemene reputatie-enquête 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.**

**Rekening houdend met de inflatie, de sterke individuele en collectieve prestaties van het directiecomité en na inzage van het resultaat van de studie die jaarlijks gemaakt wordt van de vergoeding van het topmanagement van de BEL 20-bedrijven en van een uitgebreide groep van continentaal Europese financiële instellingen, besliste de Raad op advies van het vergoedingscomité om met ingang van 1 januari 2018:**

- de vaste vergoeding van Johan Thijs op te trekken van 1 160 000 tot 1 220 000 euro per jaar en de maximale variabele vergoeding van 560 000 tot 610 000 euro (450 000 euro prestatiegebonden en 160 000 euro individueel). Zijn maximale totale remuneratie stijgt dus tot 1 830 000 euro (+ 6,4%);
- de vaste vergoeding van de andere leden van het directiecomité op te trekken van 815 000 tot 835 000 euro per jaar en de maximale variabele vergoeding van 330 000 tot 375 000 euro (275 000 euro prestatiegebonden en 100 000 euro individueel). Hun maximale totale remuneratie stijgt dus tot 1 210 000 euro (+ 5,6%).

### ***Vergoeding van de niet-uitvoerende bestuurders blijft net als in 2016, ook in 2017 onveranderd***

De vergoeding voor niet-uitvoerende bestuurders bestaat uitsluitend uit een jaarlijkse, vaste vergoeding die noch prestatiegebonden, noch resultaatsgebonden is, en 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. Gelet op zijn taak ontvangt de ondervoorzitter een verhoogde vaste vergoeding.

Gezien zijn ruime tijdsbesteding als verantwoordelijke voor het permanente toezicht op de zaken van de KBC-groep, geniet de voorzitter van de Raad een afzonderlijk vergoedingsregime dat uitsluitend bestaat uit een vaste vergoeding. Die vergoeding wordt afzonderlijk vastgelegd door het Remuneratiecomité en goedgekeurd door de Raad.

De bestuurders die in het Auditcomité of in het Risk&Compliance Comité zitting hebben, ontvangen een extra vaste vergoeding voor de prestaties die ze in dat kader leveren.

### ***Vastebijdragenpensioenplan***

Voor de leden van het directiecomité is er een apart vastebijdragenplan (*defined contribution*) dat volledig door KBC gefinancierd wordt en rekening houdt 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 doorsnee werknemer. Daarom werd 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. De toelage van KBC aan het pensioenplan bedraagt 32% van de vaste vergoeding gedurende de eerste 10 jaar (40% voor de CEO), 7% de volgende 5 jaar (3% voor de CEO) en 3% vanaf het 16e jaar van aansluiting.

Op de toelagen wordt een minimaal rendement gegarandeerd van 0% en het toegekende rendement wordt afgetopt op 8,25%.

Door de specifieke opbouw van dit nieuwe pensioenplan is de financiering ervan niet langer gelijkmatig gespreid over de ganse loopbaan van het betrokken lid van het directiecomité. Daardoor ligt het niveau van de toelagen aan het pensioenfonds in de eerste 10 jaren beduidend hoger dan in de jaren nadien, om op termijn en zeker van af het 16<sup>e</sup> jaar terug te vallen tot een fractie van de aanvangsjaren.

## Achtergrondinformatie

### Relatief belang en kenmerken van de verschillende componenten van de variabele vergoeding

De variabele component van de vergoeding wordt opgedeeld in een prestatiegebonden variabele vergoeding en een individuele variabele vergoeding. Voor de voorzitter van het directiecomité situeert de prestatiegebonden variabele vergoeding zich tussen 0 en 420 000 euro en de individuele variabele vergoeding tussen 0 en 140 000 euro. Voor de andere leden van het directiecomité gaat het om respectievelijk maximaal 245 000 en maximaal 85 000 euro. Het uiteindelijke bedrag wordt, zoals hiervoor uiteengezet, 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 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 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 DC in elk van deze vier blokken bepalen elk voor 25% de omvang van de prestatiegebonden variabele vergoeding.

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 het jaar 2017 besliste de Raad, op advies van het Remuneratiecomité, om aan de leden van het directiecomité een prestatiegebonden variabele vergoeding toe te kennen van 96,46%.

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

---

#### **KBC Groep NV**

Havenlaan 2 – 1080 Brussel  
Viviane Huybrecht  
Directeur Corporate communicatie/  
Woordvoester  
Tel. 02 429 85 45

Persdienst  
Tel. +32 2 429 65 01 Stef Leunens  
Tel. +32 2 429 29 15 Ilse De Muyer  
E-mail: [pressofficekbc@kbc.be](mailto:pressofficekbc@kbc.be)

Ga de echtheid van dit document na op  
[www.kbc.com/nl](http://www.kbc.com/nl)

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

---