Duiding

Brussel, 31 maart 2016

KBC Groep geeft duiding bij vergoeding CEO en Directiecomité n.a.v. publicatie jaarverslag 2015

KBC vergoedt zijn leden van het Directiecomité steeds volgens de toepasselijke wetgeving, de Corporate Governance Code en marktgegevens. Een Vergoedingscomité bewaakt zowel de bedragen van de vergoedingen als de manier van toekennen en geeft hierover advies aan de Raad van Bestuur die de uiteindelijke beslissingen neemt. Daarbij geldt als basisbeginsel dat de leden van het Directiecomité recht hebben op een billijke vergoeding die in verhouding staat tot de door hen geleverde bijdrage aan het beleid en de groei van de groep.
De individuele vergoeding van de leden van het Directiecomité bestaat uit een vaste maandvergoeding en een prestatiegebonden variabele vergoeding op jaarbasis.

De niet-uitvoerende bestuurders krijgen 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. 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 Vergoedingscomité en goedgekeurd door de Raad.

Voor meer details en achtergrondinformatie over het vergoedingsbeleid voor de CEO, de leden van het Directiecomité en van de Raad van Bestuur van KBC Groep, verwijzen wij u graag door naar het jaarverslag 2015 van KBC Groep (Remuneratieverslag over het boekjaar 2015) op www.kbc.com.

Samenstelling van het vergoedingspakket

De individuele vergoeding van de leden van het Directiecomité bestaat uit enerzijds een vaste maandvergoeding en anderzijds een prestatiegebonden variabele vergoeding op jaarbasis. Deze variabele component is voor een deel afhankelijk van de prestaties van het Directiecomité als geheel én van de instelling, en voor een ander deel van de geleverde prestaties van elk lid van het Directiecomité afzonderlijk.

Voor de bepaling van deze variabele vergoeding wordt

1. 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 wordt (worden) bereikt, wordt er niet alleen geen variabele vergoeding toegekend, maar vervalt ook de uitbetaling van uitgestelde bedragen voor voorgaande jaren.

2. Een evaluatie gemaakt van een aantal vooraf afgesproken criteria. Voor 2015 gaat het onder meer over
    - De implementatie van de strategie
    - De financiële planning uitvoeren (inclusief rendabiliteits-, kapitaal- en liquiditeitsplanning)
    - Het versterken van de risicocontrole-omgeving (onder meer risicolimieten en audit- en compliance-aanbevelingen)
    - Het verder verbeteren van tevredenheid van personeel, klanten en andere stakeholders
    - Het implementeren van de duurzaamheidsbeleid van KBC Groep.

Relatief belang en kenmerken van de verschillende componenten van de vergoeding

De variabele component van de vergoeding bestaat uit een prestatiegebonden variabele vergoeding en een individuele variabele vergoeding. Het aandeel van de variabele vergoeding in het totale vergoedingspakket is in elk geval lager dan 30%.
Voor de voorzitter van het DC situeert de prestatiegebonden variabele vergoeding zich tussen 0 en 300 000 euro en de individuele variabele vergoeding tussen 0 en 100 000 euro. Voor de leden van het DC gaat het om respectievelijk maximaal 200 000 en maximaal 70 000 euro. Het uiteindelijke bedrag wordt bepaald door de Raad op advies van het Vergoedingscomité op basis van een evaluatie van de individuele en collectieve prestaties van het afgelopen boekjaar. Het resultaat van die evaluatie is een percentage tussen 0% en 100% dat toegepast wordt op het maximale bedrag van de variabele vergoeding.
Voor het jaar 2015 besliste de Raad, op advies van het Vergoedingscomité, om aan de leden van het DC een prestatiegebonden variabele vergoeding toe te kennen van **96,88%.**

De betaling van de totale jaarlijkse (prestatiegebonden en individuele) variabele vergoeding van de leden van het DC wordt gespreid over vier jaar: 50% het eerste jaar en de rest gelijkmatig gespreid over de volgende drie jaren.
Bovendien wordt 50% van de totale jaarlijkse variabele vergoeding toegekend in de vorm van aandelengerelateerde instrumenten, meer bepaald *phantom stocks* (behalve in Tsjechië, waar gewerkt wordt met *virtual investment certificates*) waarvan de waarde gekoppeld is aan de koers van het aandeel van KBC Groep NV. De phantom stocks hebben een retentieperiode van een jaar vanaf toekenning. Net zoals voor het cashgedeelte van de variabele vergoeding wordt ook de toekenning daarvan gespreid over een periode van vier jaar. Voor de berekening van het aantal phantom stocks waarop elk lid van het DC recht heeft, wordt de gemiddelde koers van het KBC-aandeel over de eerste drie maanden van het jaar gebruikt. Een jaar later worden de phantom stocks dan omgezet in cash op basis van de gemiddelde koers van het KBC-aandeel over de eerste drie maanden van dat jaar. De phantom stocks zijn onderhevig aan de toekennings- en verwervingsvoorwaarden die beschreven worden in jaarverslag 2015 van KBC Groep NV onder het hoofdstuk *Remuneratieverslag over het boekjaar 2015*.

Marktconform pensioenplan

Na een benchmarkoefening door een extern onderzoeksbureau werd het bijkomend pensioenplan voor de leden van het Directiecomité van KBC op 1 januari 2016 omgevormd naar vaste-bijdragenplan (*defined contribution*). Het vaste-prestatieplan (*defined benefit*) dat tot dan in voege was, bleek niet langer marktconform te zijn. Het nieuwe pensioenplan geldt voor iedereen die in de toekomst zal toetreden tot het Directiecomité. De huidige leden van het Directiecomité werd de keuze geboden tussen het behoud van het oude plan of het overstappen naar het nieuwe. De verschillen tussen het oude en het nieuwe plan zullen pas vanaf volgend jaar zichtbaar zijn.

Bepalingen over vertrekvergoedingen

Aangezien KBC in december 2015 het resterende gedeelte van de Vlaamse overheidssteun terugbetaalde, zijn de bijzondere voorwaarden met betrekking tot de vertrekvergoedingen die met de Vlaamse overheid in 2009 werden afgesproken niet langer van toepassing. Conform het Wetboek Vennootschappen en de Bankenwet en op gemotiveerd advies van het Vergoedingscomité, besliste de Raad om de vertrekvergoeding voor uitvoerende bestuurders en leden van het DC vanaf 1 januari 2016 aan te passen. Afhankelijk van de opgebouwde anciënniteit bedraagt de vertrekvergoeding 12 tot 18 maanden beloning. Beloning dient in deze context begrepen te worden als de vaste vergoeding van het lopende jaar en de variabele vergoeding van het laatste volledige jaar voorafgaand aan de beëindiging van het mandaat.

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
Fax 02 429 81 60
E-mail: pressofficekbc@kbc.be

KBC persberichten zijn beschikbaar op www.kbc.com of kunnen verkregen worden door een mail te zenden naar pressofficekbc@kbc.be

Volg ons op www.twitter.com/kbc_group