

Brussel, 3 april 2023, 8 uur (CEST)

Duiding bij het remuneratieverslag uit het jaarverslag 2022 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 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.

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 2022 van KBC Groep (hoofdstuk "Remuneratieverslag over het boekjaar 2022") op 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 prestatiegebonden variabele vergoeding** van de leden van het DC wordt door de Raad bepaald op basis van een evaluatie van de prestaties van het betrokken lid van het DC na advies van het Remuneratiecomité.
- De **collegiale resultaatsgebonden variabele vergoeding** van de leden van het DC wordt door de Raad op advies van het Remuneratiecomité bepaald. Dat gebeurt 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.

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. Door een afsplitsing van KBC Global Services, is er een verschil van het gemiddelde loon van een werknemer van KBC Groep met 16%.
- 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:

- worden de vergoedingen van de CEO en de DC-leden vanaf 1 januari 2023 aan de evolutie van de gezondheidsindex gekoppeld. Gelet op de hoge inflatie in 2022 en het feit dat de indexkoppeling pas vanaf 2023 wordt gestart, besliste de Raad op advies van het Remuneratiecomité om de vergoeding van de CEO en de DC-leden met ingang van januari aan te passen aan de evolutie van de gezondheidsindex over 2022, dwz. +11,2%, conform wat gebeurt voor de ganse organisatie.
- 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 wordt 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 wordt, net zoals bij de leden DC, zijn **vergoeding vanaf 2023 ook gekoppeld aan de indexevolutie**.

Vergoeding van het topmanagement in perspectief	2018	2019	(t.o.v. het jaar voordien)	2020	(t.o.v. het jaar voordien)	2021	(t.o.v. het jaar voordien)	2022	(t.o.v. het jaar voordien)
Vergoeding van de DC-leden (in euro)									
Johan Thijs	2 298 415	2 361 493	+3%	2 245 548	-5%	2 421 147	+8%	3 067 231	+27%
Peter Andronov	-	-	-	-	-	1 506 087 (12/12)	-	1 602 089	+6%
Aleš Blažek	-	-	-	-	-	-	-	1 111 584 (12/12)	-
Erik Luts	1 453 646	1 494 112	+3%	1 426 805	-5%	1 534 287	+8%	1 643 993	+7%
David Moucheron	-	-	-	-	-	1 520 236 (12/12)	-	1 627 611	+7%
Luc Popelier	1 456 816	1 488 162	+2%	1 420 447	-5%	1 527 022	+8%	1 633 710	+7%
Christine Van Rijseghem	1 465 071	1 500 277	+2%	1 424 458	-5%	1 529 211	+7%	1 632 959	+7%
Gemiddelde (exclusief CEO ¹)	1 455 630	1 491 388	+2%	1 422 900	-5%	1 522 517	+7%	1 541 991	+7% ³
Gemiddeld loon van een Belgische werknemer van KBC Groep NV (in euro)									
Gemiddelde loon	90 416	90 780	+0%	92 124	+1%	94 312	+2%	109 106	+16% ⁴
Laagste loon	42 587	43 259	+2%	46 448	+7%	47 767	+3%	53 559	+12%
Ratio hoogste/laagste loon	1/54	1/55		1/48		1/51		1/57	
Prestatie-indicatoren									
Nettoresultaat van de groep (in miljoenen euro)	2 570	2 489	-3%	1 440	-42%	2 614	+82%	2 743	+5%
Totale opbrengsten van de groep (in miljoenen euro)	7 512	7 629	+2%	7 195	-6%	7 558	+5%	8 463	+12%
Eigen broeikasgas-emissies (in ton CO ₂ , per vte)	2,27	1,97	-13%	1,54	-22%	1,02	-34%	1,16 ²	+14%
Volume fondsen die verantwoord beleggen (in miljarden euro)	9,0	12,0	+34%	16,8	+40%	31,7	+89%	32,3	+2%
Common equity ratio (fully loaded)	16,0%	17,1%	+7%	17,6%	+3%	15,5%	-12%	15,3%	-1%

2. Bevat voor het eerst KBC Bank Bulgaria en is beïnvloed door een nieuwe berekeningsmethodiek voor wagens/woon-werkverkeer (WLTP).

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

Vergoeding vanaf 2023

Uit het resultaat van de stemming op de Algemene Vergadering van 5 mei 2022 over het aangepaste vergoedingsbeleid en het remuneratieverslag blijkt dat de overgrote meerderheid van de aandeelhouders dit onderschrijven. Het Remuneratiecomité besliste dan ook om, naast de al goedgekeurde aanpassingen, geen verdere aanpassingen aan het vergoedingsbeleid aan te brengen.

Meer details zijn terug te vinden in het Jaarverslag van KBC Group van pagina 169 tot pagina 177.

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

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

KBC-persberichten zijn beschikbaar op

www.kbc.com

Volg ons op www.twitter.com/kbc_group

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