



Remuneratiebeleid KBC Ancora

1 TOEPASSINGSGEBIED

Onderhavig (voorstel van) remuneratiebeleid werd opgesteld in overeenstemming met het Wetboek van vennootschappen en verenigingen en de Corporate Governance Code 2020. Het zet de principes uiteen die KBC Ancora NV (hierna “**KBC Ancora**” of “de **Vennootschap**”) hanteert voor de bezoldiging van haar statutaire bestuurder Almancora Beheersmaatschappij NV (hierna “**Almancora Beheersmaatschappij**” of de “**statutaire bestuurder**”) en van haar leden van haar comité van dagelijks bestuur (het “**Comité van Dagelijks Bestuur**”).

Dit remuneratiebeleid werd opgesteld en goedgekeurd teneinde het ter goedkeuring voor te leggen aan de gewone Algemene Vergadering van 30 oktober 2020.

Bij iedere materiële wijziging en ten minste om de vier jaar wordt het remuneratiebeleid ter goedkeuring voorgelegd aan de Algemene Vergadering van de Vennootschap.

2 VISIE VAN KBC ANCORA OP HET REMUNERATIEBELEID

Het remuneratiebeleid met betrekking tot de bestuursorganen van de Vennootschap is erop gericht een duurzame waardecreatie van de Vennootschap te bevorderen rekening houdend met de eigenheid van de structuur van de Vennootschap en haar finaliteit, die in essentie gericht is op het behoud en beheer van haar deelneming in de naamloze vennootschap KBC Groep, gelet op de voortzetting, binnen de KBC-groep, van de vroegere bancaire activiteiten van de CERA-groep, of van elke vennootschap en/of vennootschapsgroep die daarvan de voortzetting is, teneinde, samen met de coöperatieve vennootschap Cera de verankering van KBC Groep te verwezenlijken en in stand te houden.

Bij het vastleggen van het remuneratiepakket worden de volgende principes als cruciaal aangemerkt: interne billijkheid, externe competitiviteit, een evenwichtig totaalpakket, transparantie en eenvoud. De marktconformiteit van het pakket wordt periodiek getoetst aan de hand van methodieken ontwikkeld door externe deskundigen.

Aangezien KBC Ancora geen werknemers heeft, werd er bij de vaststelling van dit remuneratiebeleid geen rekening gehouden met enige loon- en arbeidsvoorwaarden van werknemers.

3 REMUNERATIEBELEID MET BETREKKING TOT DE STATUTAIRE BESTUURDER

3.1 ONDERDELEN VAN DE REMUNERATIE

3.1.1 VERGOEDING VAN DE STATUTAIRE BESTUURDER

Overeenkomstig artikel 17 van de statuten ontvangt de statutaire bestuurder geen vergoeding voor de uitoefening van zijn mandaat.

Hij krijgt wel de normale kosten, die hij maakt in het kader van de uitoefening van zijn mandaat, terugbetaald. Daaronder zijn tevens begrepen de werkingskosten eigen aan de statutaire bestuurder teneinde deze in staat te stellen om zijn opdracht te vervullen, zoals de kosten voor

de remuneratie van zijn bestuurders. De statutaire bestuurder maakt aldus geen winst nu deze doorrekening geschiedt aan kostprijs.

3.1.2 REMUNERATIE VAN DE BESTUURSORGANEN BINNEN DE STATUTAIRE BESTURDER

Omdat KBC Ancora wordt bestuurd door een statutaire bestuurder, worden de wettelijke voorschriften inzake remuneratie en de relevante bepalingen van de Belgische Corporate Governance Code transparant toegepast op het niveau van de raad van bestuur van Almancora Beheersmaatschappij.

Dit remuneratiebeleid gaat dan ook nader in op de remuneratie van de leden van de raad van bestuur van de statutaire bestuurder (de "**Raad van Bestuur**").

Zolang Almancora Beheersmaatschappij het mandaat van statutaire bestuurder van KBC Ancora uitoefent, moet haar Raad van Bestuur ten minste negen leden tellen en als volgt zijn samengesteld: ten minste twee bestuurders A, ten minste vier bestuurders B en ten minste drie bestuurders C.

- de bestuurders A zijn uitvoerende bestuurders.
- de bestuurders B zijn niet-uitvoerende bestuurders die lid zijn van de overlegorganen die functioneren binnen Cera Ancora, en voor zover deze laatste zich niet verzet tegen hun kandidatuur. Deze bestuurders verpersoonlijken de institutionele band tussen KBC Ancora en Cera, zoals die ook in de omschrijving van het voorwerp van KBC Ancora ligt vervat.
- de bestuurders C zijn onafhankelijke niet-uitvoerende bestuurders.

De statutaire bestuurder heeft daarnaast een comité van dagelijks bestuur ingesteld, samengesteld uit de bestuurders A.

De bestuurders A

De bestuurders A oefenen hun mandaat binnen Almancora Beheersmaatschappij onbezoldigd uit.

Zij worden vergoed voor hun opdracht als lid van het Comité van Dagelijks Bestuur van de Vennootschap (zie onder 4.)

De bestuurders B en C

De remuneratie van de bestuurders B en C houdt rekening met hun rol als niet-uitvoerend bestuurder, en hun specifieke rollen als voorzitter van de Raad van Bestuur, voorzitter of lid van een comité, alsook met de daaruit voortvloeiende verantwoordelijkheden en tijdsbesteding.

Zij ontvangen een vaste jaarlijkse vergoeding en een zitpenning per bijgewoonde vergadering van de Raad van Bestuur. Bij het vaststellen van de vergoeding van de bestuurders B wordt

bovendien rekening gehouden met de vergoeding die zij ontvangen voor hun mandaat in de Raad van Bestuur van Cera Beheersmaatschappij NV.

Gelet op zijn/haar ruime tijdsbesteding ten gunste van KBC Ancora, geniet de voorzitter van de Raad van Bestuur een afwijkend vergoedingsregime. Hij/zij ontvangt een hogere vaste vergoeding, maar geen zitpenningen.

Daarnaast ontvangen de bestuurders B of C die deel uitmaken van het Auditcomité een zitpenning per bijgewoone vergadering van het comité. De voorzitter van het Auditcomité ontvangt een vaste vergoeding.

De leden van het Benoemingscomité en van het Remuneratiecomité ontvangen geen presentiegeld, enkel een terugbetaling van gemaakte verplaatsingskosten.

De bestuurders B en C worden vergoed voor de normale en gerechtvaardigde uitgaven en kosten, die zij kunnen doen gelden als gedaan in de uitoefening van hun opdracht.

De bestuurders B en C ontvangen geen remuneratie in de vorm van aandelen van de Vennootschap. Gezien KBC Ancora een monoholding is, wordt het resultaat van de Vennootschap immers in zeer grote mate bepaald door de resultaten van KBC Groep. Bovendien veronderstelt de finaliteit van KBC Ancora, met name de verankering van KBC Groep, op zich een zeer lange termijn visie. Gelet hierop is de statutaire bestuurder van oordeel dat het deels in aandelen van de Vennootschap vergoeden van de bestuurders B en C onvoldoende meerwaarde biedt.¹

De leden van het comité van dagelijks bestuur

De leden van het comité van dagelijks bestuur van Almancora Beheersmaatschappij oefenen hun mandaat onbezoldigd uit.

3.2 BELANGRIJKSTE KENMERKEN VAN DE REGELING MET DE STATUTAIRE BESTUURDER

Almancora Beheersmaatschappij is aangesteld als statutaire bestuurder van de Vennootschap op de Buitengewone Algemene Vergadering van 12 januari 2001, voor de gehele duur van de Vennootschap.

De belangrijkste kenmerken omtrent de beëindiging van het mandaat van de statutaire bestuurder zijn opgenomen in artikel 13 en volgende van de statuten van de Vennootschap.

De bestuurders van Almancora Beheersmaatschappij hebben het statuut van zelfstandige en worden benoemd door de Algemene Vergadering van Almancora Beheersmaatschappij voor maximum 4 jaar.

¹ Afwijking van bepaling 7.6 van de Corporate Governance Code, die aanbeveelt om een deel van de remuneratie van de niet-uitvoerende bestuurders toe te kennen in de vorm van aandelen van de vennootschap.

4 REMUNERATIEBELEID MET BETREKKING TOT HET COMITÉ VAN DAGELIJKS BESTUUR VAN DE VENNOOTSCHAP

4.1 COMITÉ VAN DAGELIJKS BESTUUR OP HET NIVEAU VAN DE VENNOOTSCHAP

Het dagelijks bestuur van KBC Ancora wordt waargenomen door het Comité van Dagelijks Bestuur, een collegiaal orgaan met de twee of meer uitvoerende bestuurders van de statutaire bestuurder (de bestuurders A).

4.2 ONDERDELEN VAN DE REMUNERATIE

Het remuneratiepakket van de leden van het Comité van Dagelijks Bestuur is contractueel vastgelegd in overleg met Cera CV. Zij worden vergoed door Cera CV. Met uitzondering van de variabele vergoeding die de voorzitter van het Comité van Dagelijks Bestuur ontvangt en die integraal door Cera CV wordt ten laste genomen, wordt hun vergoeding voor 20% doorgerekend aan KBC Ancora in het kader van de kostendelende overeenkomst tussen Cera CV en KBC Ancora.

De vergoeding van de leden van het Comité van Dagelijks Bestuur waarvan KBC Ancora 20% ten laste neemt, is samengesteld uit volgende componenten:

- een vaste marktconforme vergoeding;
- het gebruik van een bedrijfswagen of een equivalente kostenvergoeding voor verplaatsingskosten; en
- een marktconform verzekeringspakket, met onder meer een aanvullend ouderdoms- of overlevingspensioen, een hospitalisatieverzekering en een bijstandsverzekering.

Het bedrag van de vaste vergoeding wordt vastgesteld op basis van de individuele verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de leden van het Comité van Dagelijks Bestuur. Hierbij wordt rekening gehouden met de vergoedingen die worden toegekend voor vergelijkbare functies in de markt.

De pensioenbetalingen nemen de vorm aan van stortingen voor een aanvullend ouderdoms- of overlevingspensioen met vaste bijdragen.

De leden van het Comité van Dagelijks Bestuur ontvangen geen variabele vergoeding. De finaliteit van KBC Ancora, met name de verankering van KBC Groep, veronderstelt immers een zeer lange termijn visie. Het is dan ook minder zinvol om op deze basis prestatiecriteria te formuleren, waarvan de beoordeling hoe dan ook reeds op eerder korte termijn zou moeten plaatsvinden. Bovendien kan een variabele vergoeding die enkel is gebaseerd op individuele prestatiecriteria van de betrokken lid van het Comité van Dagelijks Bestuur binnen KBC Ancora, slechts een beperkte omvang hebben in vergelijking met de vaste vergoeding. Rekening houdend met het bescheiden aandeel van KBC Ancora in de vaste vergoeding (20%) wegen de voordelen van een aldus beperkte variabele vergoeding niet op tegen de administratieve complexiteit die daarmee gepaard zou gaan, omdat zij het persoonlijk

financieel belang van de leden van het Comité van Dagelijks Bestuur en het belang van KBC Ancora slechts in vrij geringe mate zou weten te aligneren.²

De leden van het Comité van Dagelijks Bestuur ontvangen geen remuneratie in de vorm van aandelen van de Vennootschap. Gezien KBC Ancora een monoholding is, wordt het resultaat van de Vennootschap immers in zeer grote mate bepaald door de resultaten van KBC Groep. Bovendien veronderstelt de finaliteit van KBC Ancora, met name de verankering van KBC Groep, op zich een zeer lange termijn visie. Gelet hierop is de Vennootschap van oordeel dat het opleggen van een verplichting aan de leden van het Comité van Dagelijks Bestuur om aandelen van de Vennootschap aan te houden, onvoldoende meerwaarde biedt.³

Om dezelfde redenen bepaalt de Raad van Bestuur ook geen minimumdrempel van aandelen die aangehouden moeten worden door de leden van het Comité van Dagelijks Bestuur.

Aan de leden van het Comité van Dagelijks Bestuur worden evenmin aandelenopties toegekend.

4.3 BELANGRIJKSTE KENMERKEN VAN DE REGELINGEN MET DE LEDEN VAN HET COMITÉ VAN DAGELIJKS BESTUUR

De bepalingen en voorwaarden van de tewerkstelling van leden van het Comité van Dagelijks Bestuur zijn opgenomen in individuele overeenkomsten van zelfstandige dienstverlening afgesloten tussen Cera CV en de betrokkenen.

De overeenkomst met Franky Depickere is van onbepaalde duur en nam een aanvang op 1 september 2006 en voorziet in een vertrekvergoeding van 24 maanden vaste vergoeding.

De overeenkomst met Katelijn Callewaert is van onbepaalde duur en nam een aanvang op 3 augustus 2016 en voorziet in een vertrekvergoeding van 12 maanden vaste vergoeding.

De Vennootschap is ertoe gehouden om in voorkomend geval bij te dragen aan de nakoming van deze contractuele verbintenis.

5 BESLUITVORMINGSPROCES

5.1 BESLUITVORMINGSPROCES VOOR HET OPSTELLEN VAN HET REMUNERATIEBELEID

De Raad van Bestuur van Almancora Beheersmaatschappij heeft een Remuneratiecomité ingesteld dat voorstellen formuleert aan de Raad van Bestuur inzake het remuneratiebeleid (cfr. artikel 7:89/1 Wetboek van vennootschappen en verenigingen).

² Afwijking van bepaling 7.7 en 7.8 van de Corporate Governance Code, die aanbeveelt om een gepast deel van het remuneratiepakket van het uitvoerende management te koppelen aan de prestaties van de vennootschap en aan de individuele prestaties.

³ Afwijking van bepaling 7.9 van de Corporate Governance Code, die aanbeveelt om een minimumdrempel te bepalen van aandelen van de vennootschap die aangehouden moeten worden door de leden van het uitvoerend management.

De Raad van Bestuur kan op eigen initiatief of op voorstel van het Comité van Dagelijks Bestuur het Remuneratiecomité opdracht geven om mogelijke aanpassingen van het remuneratiebeleid te onderzoeken en de Raad van Bestuur daarover te adviseren.

Het voorgestelde remuneratiebeleid wordt, na goedkeuring door de Raad van Bestuur, ter goedkeuring voorgelegd aan de algemene vergadering van KBC Ancora.

Dit remuneratiebeleid werd opgesteld teneinde het ter goedkeuring voor te leggen aan de gewone Algemene Vergadering van 30 oktober 2020.

5.2 BESLUITVORMINGSPROCES VOOR HET BEPALEN VAN DE VERGOEDING VAN DE STATUTAIRE BESTUURDER

Overeenkomstig artikel 17 van de statuten ontvangt de statutaire bestuurder geen vergoeding voor de uitoefening van zijn mandaat. Hij krijgt wel de normale kosten, die hij maakt in het kader van de uitoefening van zijn mandaat, terugbetaald.

KBC Ancora heeft voor het laatst op 17 december 2010 het maximumbedrag van de werkelijke kosten die Almancora Beheersmaatschappij kan doorrekenen voor de uitoefening van haar mandaat bepaald op 200.000 euro. Dit bedrag is jaarlijks te indexeren met als basis de index der consumptieprijzen van toepassing op 1 juli 2011.

5.3 BESLUITVORMINGSPROCES VOOR HET BEPALEN VAN DE REMUNERATIE VAN DE BESTUURSORGANEN BINNEN DE STATUTAIRE BESTUURDER

Het Remuneratiecomité van Almancora Beheersmaatschappij is tevens bevoegd op het niveau van de statutaire bestuurder voorstellen te formuleren over de individuele remuneratie voor de niet-uitvoerende bestuurders (de bestuurders B en C). De leden van het comité van dagelijks bestuur (de bestuurders A) oefenen hun mandaat binnen Almancora Beheersmaatschappij kosteloos uit, in lijn met het goedgekeurde remuneratiebeleid.

Deze voorstellen van het Remuneratiecomité worden, na goedkeuring door de Raad van Bestuur, voorgelegd aan de Algemene Vergadering van de statutaire bestuurder.

Elke beslissing over de bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur valt onder de exclusieve bevoegdheid van de Algemene Vergadering van de statutaire bestuurder, die deze remuneratie bepaalt rekening houdend met het remuneratiebeleid goedgekeurd door de Algemene Vergadering van de Vennootschap. In voorkomend geval zal de wettelijke belangenconflictenprocedure nageleefd worden in de schoot van de aandeelhouders van de statutaire bestuurder.

5.4 BESLUITVORMINGSPROCES VOOR HET BEPALEN VAN DE REMUNERATIE VAN HET COMITÉ VAN DAGELIJKS BESTUUR

Het dagelijks bestuur van KBC Ancora wordt waargenomen door het Comité van Dagelijks Bestuur, een collegiaal orgaan met de twee of meer uitvoerende bestuurders van de statutaire bestuurder (de bestuurders A).

Het remuneratiepakket van de leden van het Comité van Dagelijks Bestuur is contractueel vastgelegd in overleg met Cera CV. Zij worden vergoed door Cera CV. Met uitzondering van de variabele vergoeding die de voorzitter van het Comité van Dagelijks Bestuur ontvangt en die integraal door Cera CV wordt ten laste genomen, wordt hun vergoeding voor 20% doorgerekend aan KBC Ancora in het kader van de kostendelende overeenkomst tussen Cera CV en KBC Ancora.

Elke beslissing over de bezoldiging van de leden van het Comité van Dagelijks Bestuur van KBC Ancora vereist de instemming van zowel het bestuursorgaan van Cera als van de Raad van Bestuur van de statutaire bestuurder van KBC Ancora, indien deze bezoldiging mede door KBC Ancora ten laste wordt genomen.

Deze beslissingen van de Raad van Bestuur van Almancora Beheersmaatschappij worden genomen op advies van haar Remuneratiecomité, dat voorstellen formuleert aan de Raad van Bestuur inzake de individuele vergoeding van de leden van het Comité van Dagelijks Bestuur in lijn met het goedgekeurde remuneratiebeleid. Telkens wanneer dit noodzakelijk of opportuun is, worden gemeenschappelijke vergaderingen georganiseerd tussen het Remuneratiecomité van Almancora Beheersmaatschappij en het Remuneratiecomité van Cera Beheersmaatschappij.

De wettelijke belangenconflictprocedure wordt toegepast op niveau van de Raad van Bestuur, zo daartoe grond bestaat.

6 OVERZICHT VAN DE BELANGRIJKSTE VERANDERINGEN AAN HET LAATST GOEDGEKEURDE REMUNERATIEBELEID

Het (voorgestelde) remuneratiebeleid beoogt voornamelijk het voorgaande vergoedingsbeleid van de Vennootschap dat deel uitmaakte van het remuneratieverslag en jaarlijks door de gewone Algemene Vergadering werd goedgekeurd, aan te passen aan de nieuwe vereisten van artikel 7:89/1 van het Wetboek van vennootschappen en verenigingen.