# KBC Groep Vergoedingsbeleid voor leden van de Raad van Bestuur en van het Directiecomité

**Goedgekeurd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 7 mei 2026 met 68,19% van de stemmen**

## Inleiding

Dit vergoedingsbeleid is opgesteld om te voldoen aan artikel 7:89/1 van het Belgische Wetboek van Vennootschappen en Verenigingen (dat de omzetting omvat van artikel 9a van de Europese Aandeelhoudersrichtlijn van 17 mei 2017). Dit document beschrijft het vergoedingsbeleid voor de leden van de Raad van Bestuur van KBC Groep NV, KBC Bank NV en KBC Verzekeringen NV en voor de leden van het Directiecomité van KBC Groep NV, KBC Bank NV en KBC Verzekeringen NV. Dit beleid is eveneens van toepassing op de leden van de Raad van Toezicht en de Directieraad van KBC Global Services.

Het doel van dit beleid is het creëren van een vergoedingskader dat niet alleen voldoet aan de geldende Europese en nationale wet- en regelgeving, maar tevens in lijn is met en bijdraagt aan de bedrijfsstrategie (incl. de duurzaamheidsstrategie van het bedrijf). Het is erop gericht een gezond en doeltreffend risicobeheer in overeenstemming met de risicoappetijt (Risk Appetite Statement), zoals goedgekeurd door de Raad van Bestuur, om buitensporige risico's te vermijden en afgestemd te zijn op de langetermijnbelangen van de KBC-groep.

Op advies van het Remuneratiecomité legt de Raad van Bestuur het vergoedingsbeleid (en wijzigingen aan dit beleid) ter goedkeuring voor aan de Algemene Vergadering in geval van materiële wijzigingen of in ieder geval minstens om de vier jaar. Dit beleid bepaalt dat vergoedingsregelingen (incl. de voorwaarden voor toekenning en uitbetaling ervan) genderneutraal zijn om gelijke verloning voor gelijk werk of voor werk van gelijke waarde te garanderen.

Het Remuneratiecomité oefent deskundig en onafhankelijk toezicht uit op de verloningsbeleid en de verloningspraktijken. Het Remuneratiecomité is verantwoordelijk voor de voorbereiding van beslissingen inzake verloning, waarbij rekening wordt gehouden met de langetermijnbelangen van aandeelhouders, investeerders en andere belanghebbenden (inclusief het algemeen belang). Het Risico- en Compliancecomité ondersteunt het Remuneratiecomité in zijn werking.

Indien het noodzakelijk is om de langetermijnbelangen en duurzaamheid van de onderneming te dienen of om de levensvatbaarheid ervan te waarborgen, kan tijdelijk van dit beleid worden afgeweken door de Raad van Bestuur op advies van het Remuneratiecomité.

## Raad van Bestuur

Leden van de Raad van Bestuur worden door de Algemene Vergadering benoemd voor een mandaat van vier jaar.

De Raad van Bestuur van KBC Groep NV bestaat uit niet-uitvoerende bestuurders en drie uitvoerende bestuurders (de CEO, de CFO en de CRO). De drie uitvoerende bestuurders zetelen in het Directiecomité, worden vergoed als leden van het Directiecomité en ontvangen geen enkele vergoeding als bestuurder. De hieronder beschreven vergoeding heeft daarom uitsluitend betrekking op de niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur.

Leden van de Raad van Bestuur van KBC Groep NV ontvangen uitsluitend een jaarlijkse vaste bezoldiging en een vergoeding per bijgewoonde vergadering. Leden van de Raad van Bestuur worden enkel in cash betaald en ontvangen geen variabele vergoeding, vallen niet onder incentiveprogramma's en ontvangen geen vergoedingen gelinkt aan de prestaties. Er worden geen pensioenbijdragen betaald op de vergoedingen van de leden van de Raad van Bestuur.

Sommige leden van de Raad van Bestuur zijn ook lid van de Raad van Bestuur van KBC Bank NV en/of KBC Verzekeringen NV. Indien vergaderingen van de Raad van Bestuur van KBC Groep samenvallen met vergaderingen van de Raad van Bestuur van KBC Bank en/of KBC Verzekeringen, wordt het presentiegeld slechts één keer betaald aan bestuurders die in meerdere van die Raden zetelen.

De basisvergoeding van leden van de Raad van Bestuur wordt vastgesteld op een niveau dat de kwalificaties en inspanningen weerspiegelt die vereist zijn gezien de complexiteit van de groep, de omvang van hun verantwoordelijkheden en het aantal vergaderingen van de Raad. De Vicevoorzitter van de Raad van Bestuur van KBC Groep NV heeft recht op een aanvullende basisvergoeding.

Gezien de aanzienlijke tijd die bestuurders die buiten België wonen nodig hebben om fysiek vergaderingen van de Raad bij te wonen, ontvangen zij een aanvullende presentievergoeding voor elke fysiek bijgewoonde vergadering. Gezien zijn uitgebreide verantwoordelijkheden met betrekking tot de voortdurende opvolging van de zaken van de KBC-groep ontvangt de voorzitter van de Raad van Bestuur van KBC Groep NV geen presentiegelden, maar wel een hogere basisvergoeding.

De basisvergoeding wordt jaarlijks goedgekeurd door de Algemene Vergadering van KBC Groep, met naar behoren rekening te houden met alle wettelijke en statutaire vereisten in dat verband.

Bestuurders die zetelen in het Auditcomité (AC) of het Risico- en Compliancecomité ontvangen een aanvullende basisvergoeding voor de bijkomende inspanning die zij in dat verband leveren. De voorzitter van het AC en de voorzitter van het RCC ontvangen daarbovenop een bijkomende basisvergoeding. Sommige bestuurders zijn lid van zowel het AC als het RCC en/of zetelen eveneens in het AC of RCC van KBC Bank NV en/of KBC Verzekeringen NV. Bestuurders die in meer dan één van deze comités zetelen, ontvangen de aanvullende basisvergoeding slechts één keer. Bestuurders die lid zijn van het Benoemingscomité of het Remuneratiecomité ontvangen geen aanvullende vergoeding.

Er gelden geen opzegtermijnen of vertrekvergoedingen voor de beëindiging van het mandaat met niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur.

De vergoeding van individuele leden van de Raad van Bestuur wordt gespecificeerd in het jaarverslag op de Corporate Governance-website.

De niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur van KBC Groep NV zijn eveneens lid van de Raad van Toezicht van KBC Global Services NV. Hierdoor wordt geen aanvullende vergoeding betaald bovenop hun vergoeding als lid van de Raad van Bestuur van KBC Groep NV.

## Directiecomité

De leden van het Directiecomité worden door de Raad van Bestuur (op advies van het Benoemingscomité) benoemd voor onbepaalde duur. De vergoeding van de leden van het Directiecomité van KBC Groep wordt vastgesteld op een niveau dat in overeenstemming is met hun beslissingsbevoegdheden, taken, expertise en verantwoordelijkheden. e reflecteert hun bijdrage tot het management en de groei van de KBC-groep en zorgt ervoor dat de groep de meest gekwalificeerde directiecomitéleden kan blijven aantrekken en houden. Om te benadrukken dat het Directiecomité optreedt als een orgaan met collectieve verantwoordelijkheid is de vergoeding voor alle leden, behalve de voorzitter, grotendeels identiek (behoudens een klein verschil in de wijze waarop de variabele vergoeding van de CRO wordt berekend, zoals door regelgeving vereist).

De vergoeding van de leden van het Directiecomité wordt jaarlijks geëvalueerd, waarbij rekening wordt gehouden met evoluties in regelgevende vereisten, marktpraktijken, bedrijfsresultaten en wijzigingen in de verloning van het personeel. Zij wordt bepaald door de Raad van Bestuur van KBC Groep in zijn toezichthoudende functie op basis van het advies van het Remuneratiecomité van KBC Groep en van de Voorzitter van het Directiecomité van KBC Groep (met uitzondering van zijn eigen vergoeding).

De vergoeding van de leden van het Directiecomité van KBC Groep bestaat uit de volgende vaste en variabele componenten.

De vaste componenten zijn:

- ✓ een vaste maandelijks vergoeding;
- ✓ een bijkomend pensioenvoordeel en aanvullende dekking bij overlijden en invaliditeit.

De variabele componenten zijn:

- ✓ een jaarlijkse variabele vergoeding gebaseerd op de prestaties van het Directiecomité als geheel;
- ✓ een jaarlijkse variabele vergoeding gebaseerd op de individuele prestaties van het lid van het Directiecomité;
- ✓ een retentiebonus die door de Raad van Bestuur kan worden toegekend aan een specifiek lid van het Directiecomité in uitzonderlijke omstandigheden.

De vaste vergoeding is aangepast aan de evolutie van de gezondheidsindex op dezelfde manier als voor het personeel in België, d.w.z. een tweemaandelijkse aanpassing op basis van het voortschrijdend viermaandelijks gemiddelde van de gezondheidsindex. De berekeningsbasis voor de variabele verloningscomponent wordt jaarlijks geïndexeerd.

In het uitzonderlijke geval dat een lid van het Directiecomité, namens KBC, een bezoldigd bestuursmandaat in een andere onderneming zou uitoefenen, wordt de vergoeding voor het uitoefenen van een dergelijk mandaat afgetrokken van het vaste/variabele inkomen van het betrokken lid.

Naast de bovenstaande vergoeding hebben de leden van het Directiecomité ook recht op dezelfde voordelen als dewelke worden toegekend aan de directieleden in België. Dit omvat, maar is niet beperkt tot, een verzekering tegen ongevallen tijdens de uitoefening van het mandaat, een bedrijfswagen, gsm en hospitalisatieverzekering.

Leden van het Directiecomité hebben eveneens recht op een forfaitaire maandelijkse onkostenvergoeding die met de Belgische belastingautoriteiten werd overeengekomen (momenteel 335 euro).

## Vaststellen van de prestatiegebonden variabele verloning

De prestatie van het Directiecomité wordt jaarlijks beoordeeld, op basis van een schriftelijke prestatieovereenkomst die vooraf overeengekomen financiële en niet-financiële criteria bevat met betrekking tot de prestaties van het Directiecomité en van de onderneming.

Deze doelstellingen worden vastgesteld door de Raad van Bestuur op advies van het Remuneratiecomité van KBC Groep. Voor de CRO bestaat er geen verband met de financiële prestaties van de KBC-groep en is de impact van risico- en controlethema's in de beoordeling meer uitgesproken. Deze doelstellingen weerspiegelen de doelen rond waarde creatie van KBC-groep, zowel op korte als op lange termijn, en zijn geconcentreerd rond vier brede domeinen:

| Domein | Beschrijving |
|---|---|
| **Implementatie van de strategie** | Wat de uitvoering van de strategie betreft - naast het behalen van eventuele specifieke doelstellingen - ligt de belangrijkste focus op wat werd gerealiseerd op het vlak van klantgerichtheid, bank-verzekeren, duurzaamheid en het stimuleren van verantwoord gedrag, en innovatie (de digitale transformatie). |
| **Realisatie van het financieel plan** | De criteria voor de beoordeling of de financiële plannen zijn gerealiseerd, omvatten een aantal financiële parameters, zoals rendement, winst, kapitaal en kredietkosten. |
| **Risico- & controleomgeving** | Het versterken van de risico- en controleomgeving wordt beoordeeld op basis van vastgelegde liquiditeits-, kapitaal- en financieringscriteria, de implementatie van aanbevelingen van audit en van de toezichthouder, en de mate waarin de kwaliteit van de interne controleomgeving, incl. compliance, is verbeterd. |
| **Tevredenheid van stakeholders** | De tevredenheid van stakeholders wordt beoordeeld op basis van de resultaten van tevredenheidsenquêtes bij klanten en bij medewerkers, de tevredenheid van de Raad van Bestuur en de globale relatie met de toezichthouders van KBC. |

De beoordeling van al deze criteria wordt weerspiegeld in een percentage tussen 0% en 100% dat wordt toegepast op het maximale bedrag van de resultaatsgebonden variabele vergoeding. De omvang van de variabele vergoeding is dus maar voor een klein percentage afhankelijk van het behalen van financiële resultaten. Risicobeheersing en compliance, stakeholdermanagement, innovatie en duurzaamheid zijn in dit verband minstens even belangrijk.

De individuele prestaties van de leden van het Directiecomité worden ook jaarlijks geëvalueerd. Op basis van het advies verkregen van het Remuneratiecomité (dat daarbij rekening houdt met de evaluatie door de Voorzitter van het Directiecomité van de leden van het Directiecomité), beoordeelt de Raad de prestaties van elk lid van het Directiecomité in het licht van de vijf dimensies van onze bedrijfscultuur (PEARL: 'Performance', 'Empowerment', 'Accountability', 'Responsiveness' en 'Local Embeddedness and Groupwide cooperation') en de kernwaarde 'Respectvol. Dit resulteert in een totaalscore voor deze zes dimensies die uiteindelijk de omvang van het individuele variabele vergoeding bepaalt.

## Toekennen van een retentiebonus

In uitzonderlijke omstandigheden kan de Raad van Bestuur beslissen een retentiebonus toe te kennen aan een specifiek lid van het Directiecomité. Dergelijke uitzonderlijke omstandigheden omvatten de desinvestering of afbouw van een business unit, de implementatie van een grote reorganisatie van een business unit, in geval van resolutie of wanneer er redenen zijn om de

retentie van een lid van het Directiecomité te verantwoorden op basis van risico- en/of waarde creatie.

In dat geval heeft het lid van het Directiecomité slechts recht op de retentiebonus indien:

- ✓ het lid van het Directiecomité vóór of op de relevante betaaldatum geen ontslag heeft genomen of heeft aangekondigd;
- ✓ het lid van het Directiecomité de toegewezen taken op een professionele wijze is blijven uitvoeren;
- ✓ KBC de overeenkomst met het lid van het Directiecomité niet om dringende reden heeft beëindigd vóór of op de relevante betaaldatum.

De retentiebonus kwalificeert als variabele vergoeding, maar is niet onderworpen aan de hierboven vermelde scores. Risico-aanpassingen en uitgestelde uitbetalingsregelingen blijven van toepassing.

## Risico-aanpassingen

De uitbetaling van de variabele verloningscomponent wordt voor risico's aangepast(ex-ante en ex-post).

***Ex-ante** risico-aanpassing*

Een kwantitatief ex-ante risico-aanpassingsmechanisme (een zogenaamde 'risk gateway') is van toepassing op alle medewerkers met een sleutelpositie, inclusief de leden van het Directiecomité. Dit mechanisme omvat een aantal kapitaal- en liquiditeitsparameters waaraan moet worden voldaan voordat de variabele verloning voor het desbetreffende prestatiejaar kan worden toegekend. De parameters worden elk jaar vastgelegd door de Raad van Bestuur. Indien één of meer van deze parameters niet worden gehaald, kan geen variabele vergoeding worden toegekend voor dat prestatiejaar.

***Ex-post** risico-aanpassing – malus en clawback*

Ex-post risico-aanpassing gebeurt ofwel door het verminderen van uitgestelde bedragen die nog moeten worden verworven (malusregeling), ofwel door het terugvorderen (clawback) van uitgestelde bedragen die reeds werden verworven of betaald in het verleden, tot maximaal vijf jaar na betaling, naar eigen inzicht van de Raad van Bestuur van KBC Groep en voor zover wettelijk toegestaan.

Een **malus** kan worden toegepast:

1. op de variabele vergoeding van een lid van het Directiecomité als er bewijs bestaat voor wangedrag of een ernstige fout door dat lid van het Directiecomité (bv. inbreuk tegen de gedragslijn of andere interne regels, in het bijzonder betreffende risico's, gebruik van misleidende informatie), of voor fraude of deelname aan een bijzonder mechanisme door dat lid van het Directiecomité met als doel of gevolg dat fiscale fraude door een derde partij wordt bevorderd;
2. op de variabele vergoeding van de leden van het Directiecomité ingeval KBC Groep zijn financiële prestaties aanzienlijk ziet dalen als gevolg van het wangedrag of de zware fout door een lid van het Directiecomité zoals vermeld in punt 1 van deze paragraaf. Een aanzienlijke daling wordt gedefinieerd als een daling met ten minste 25% van ofwel het nettoresultaat, ofwel de voor risico aangepaste winst van KBC Groep in het jaar voorafgaand aan het jaar van verwerving ten opzichte van het jaar van toekenning;
3. op de variabele vergoeding van de leden van het Directiecomité in geval van een daling met ten minste 50% van ofwel het nettoresultaat, ofwel de voor risico aangepaste winst van KBC Groep in het jaar voorafgaand aan het jaar van verwerving ten opzichte van het jaar van toekenning;

4. op de variabele vergoeding van de leden van het Directiecomité in geval van een negatief nettoresultaat of een negatieve voor risico aangepaste winst van KBC Groep in het jaar voorafgaand aan het jaar van verwerving;
5. op de variabele vergoeding van de leden van het Directiecomité ingeval KBC Groep ernstig tekortschiet op het vlak van risicobeheer (bv. tot uiting komend in een aanzienlijke verhoging van de kapitaalvereiste);
6. op de variabele vergoeding van een lid van het Directiecomité in geval van reglementaire sancties waarbij het gedrag van dat lid van het Directiecomité tot de sanctie heeft bijgedragen.

De malus kan worden toegepast op de uitgestelde, maar nog niet verworven bedragen die betrekking hebben op het jaar van toekenning. Het Remuneratiecomité van KBC Groep kan de Raad van Bestuur van KBC Groep adviseren om geen malus toe te passen om specifieke redenen. Het Remuneratiecomité van KBC Groep zal ook advies geven over de malusgraad (het toe te passen percentage van 0% tot 100%), rekening houdend met de volgende elementen:

- ✓ de invloed op de financiële situatie van KBC Groep;
- ✓ de ernst van de feiten die zich hebben voorgedaan en de rol van het lid of de leden van het Directiecomité daarin;
- ✓ alle omstandigheden die in het algemeen relevant zijn voor de in de punten 1 tot en met 6 vermelde incidenten.

De uiteindelijke beslissing of een malus moet worden toegepast en welk percentage van toepassing is, wordt genomen door de Raad van Bestuur van KBC Groep.

Een **clawback** kan worden toegepast in het geval van incidenten zoals hierboven vermeld onder punten 1 en 6 betreffende de mogelijke toepassing van de malusregeling.

Het Remuneratiecomité van KBC Groep zal adviseren of een clawback moet worden toegepast en welk percentage van toepassing moet zijn (rekening houdend met de ernst van de feiten die zich hebben voorgedaan en de rol van het betrokken lid van het Directiecomité daarin). De uiteindelijke beslissing wordt genomen door de Raad van Bestuur van KBC Groep.

Indien er een significante daling is van het nettoresultaat of de risico-aangepaste winst, of indien er sprake is van een negatief nettoresultaat of een negatieve risico-aangepaste winst van KBC Groep, kan de Raad van Bestuur van KBC Groep, op advies van het Remuneratiecomité van KBC Groep, beslissen de totale variabele vergoeding van de leden van het Directiecomité te verminderen.

## Wettelijk plafond van de variabele verloning en uitgestelde uitbetalingsregeling

De totale variabele vergoeding is beperkt tot 50% van de jaarlijkse vaste verloningscomponent. Er geldt geen ondergrens voor de variabele verloningscomponent. 60% van de variabele vergoeding wordt niet onmiddellijk uitbetaald, maar wordt in gelijke schijven betaald gespreid over een periode van vijf jaar.

De helft van de totale variabele vergoeding wordt toegekend in de vorm van phantom stocks met een retentieperiode van één jaar (d.w.z. zij worden pas één jaar na toekenning in cash omgezet). Dit betekent dat de uiteindelijke betaling van de variabele component met betrekking tot het financieel jaar X pas zal plaatsvinden in jaar X+7. Hierdoor kunnen de langetermijneffecten van de bedrijfsstrategie op de waarde van de groep eveneens worden weerspiegeld in de verloning.

## Beëindiging

Leden van het Directiecomité hebben recht op een vertrekvergoeding in geval van beëindiging van hun mandaat. Een dergelijke vertrekvergoeding is niet verschuldigd wanneer het initiatief voor de beëindiging uitgaat van het lid van het Directiecomité, wanneer zij met pensioen gaan en wanneer

de beëindiging het gevolg is van handelingen of feiten die zouden kwalificeren als redenen voor onmiddellijke beëindiging om dringende reden volgens het Belgische arbeidsrecht.

Binnen de grenzen van wat door wet- en regelgeving is toegestaan, is de vertrekvergoeding gelijk aan het bedrag waarop het lid van het Directiecomité naar analogie recht zou hebben gehad volgens zijn of haar anciënniteit op basis van de wettelijke bepalingen die van toepassing zijn op het beëindigen van arbeidsovereenkomsten. Als gevolg daarvan valt deze vertrekvergoeding onder de uitzondering voorzien in artikel 12/1, §1, 2°, bijlage II van de Belgische Bankwet. Het bedrag is echter begrensd op:

- ✓ 12 maanden vergoeding voor leden van het Directiecomité die zes jaar of minder in de KBC-groep (of in de rechtsvoorganger van een KBC-groepsvennootschap) hebben gewerkt;
- ✓ 15 maanden vergoeding voor zij die tussen zes en negen jaar hebben gewerkt;
- ✓ 18 maanden vergoeding voor zij die meer dan negen jaar hebben gewerkt.

In dit verband wordt onder vergoeding verstaan: de vaste verloningscomponent voor het lopende jaar en de variabele component voor het laatste volledige jaar voorafgaand aan de beëindiging van het mandaat.

Indien het mandaat van leden van het Directiecomité wordt beëindigd, gelden de volgende principes voor de uitbetaling van variabele verloning:

- ✓ Variabele verloning die is toegekend voor eerdere prestatiejaren maar op het tijdstip van beëindiging nog niet is verworven of betaald, moet nog worden uitbetaald op het geplande tijdstip na deze beëindiging, behalve wanneer de beëindiging het gevolg is van handelingen of feiten die zouden kwalificeren als redenen voor ontslag om dringende redenen volgens het Belgische arbeidsrecht.
- ✓ Variabele verloning voor het prestatiejaar waarin de beëindiging plaatsvindt, zal nog worden toegekend (pro rata temporis). De Raad van Bestuur van KBC Groep (op advies van het Remuneratiecomité van KBC Groep) kan echter beslissen om deze niet toe te kennen wanneer de beëindiging het gevolg is van handelingen of feiten die zouden kwalificeren als redenen voor ontslag om dringende reden volgens het Belgische arbeidsrecht.

Uitgestelde bedragen worden niet versneld verworven op de datum waarop het mandaat wordt beëindigd, tenzij de beëindiging het gevolg is van overlijden.

In geval van een wijziging van controle over KBC Groep, zal de Raad van Bestuur van KBC Groep beslissen over een mogelijke versnelde verwerving van uitstaande bedragen.

## Pensioen, invaliditeits- en overlijdensdekking

Voor de leden van het Directiecomité is er een apart vaste bijdragenplan 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 korter is dan die van een andere werknemer. 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.

De toelage van KBC aan het pensioenplan bedraagt 32% van de vaste vergoeding gedurende de eerste 10 jaar, 7% de volgende 5 jaar 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%. Gelet op de specifieke opbouw van dit pensioenplan is de financiering ervan niet gelijkmatig gespreid over de ganse loopbaan. Gedurende de eerste 10 jaar is het niveau van de toelagen aan het pensioenfonds behoorlijk hoog, maar vanaf het elfde jaar en zeker vanaf het 16e jaar valt de financieringslast ervan terug tot een fractie van de jaren daarvoor.

Het plan is van toepassing voor elk in België gedomicilieerd lid van het Directiecomité. Voor de leden die niet in België wonen, is er een individuele verzekeringspolis gesloten met een gelijkaardige inhoud als het pensioenplan. Voor de leden die voor 1 januari 2016 al lid waren van het Directiecomité werden de op 31 december 2015 opgebouwde verworven reserves (in het vroegere pensioenplan) overgeboekt naar het nieuwe plan. Het pensioenplan bevat ook een overlijdensdekking. Die bedraagt vier maal de vaste vergoeding (of, indien hoger, de op het ogenblik van overlijden opgebouwde reserves). Er is ook voorzien in een vergoeding voor eventuele wezen. Die bestaat uit een eenmalig kapitaal van 239 662 euro en een jaarlijkse rente van 7 773 euro (bedragen voor 2025).

De invaliditeitsuitkering die in het plan is opgenomen, bedraagt ongeveer 922 989 euro (jaarlijkse rente - bedrag voor 2025). Al deze bedragen zijn gekoppeld aan de gezondheidsindex.

Na de eerste tien jaren dalen de pensioenbijdragen sterk. Om de verhoogde pensioenopbouw te behouden, krijgen de leden van het Directiecomité de mogelijkheid om vanaf jaar elf een deel van hun vaste verloning om te zetten in een aanvullende pensioenbijdrage. Deze omzetting wordt voorzien binnen het bestaande pensioenplan. Als gevolg daarvan zullen in principe alle leden van het Directiecomité hiervan gebruikmaken. Elk lid behoudt echter de mogelijkheid om zich hiervan te laten uitsluiten bij aanvang of telkens wanneer er materiële wijzigingen worden aangebracht. In dat geval wordt het bedrag opnieuw toegevoegd aan het vaste maandelijkse vergoeding.