

3.7.5 Tenuitvoerlegging van het bezoldigingsbeleid in 2016

Raad van Bestuur

De bezoldigingsniveaus van de niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur werden door een ruime meerderheid van de aandeelhouders goedgekeurd in 2010. Op basis van een periodieke herziening werd een aanpassing voorgesteld en goedgekeurd door de Algemene Aandeelhoudersvergadering van 2013.

In 2016 werden geen wijzigingen voorgesteld met betrekking tot de vergoedingsniveaus van de niet-uitvoerende bestuursleden.

De vergoedingsniveaus zoals goedgekeurd door de Algemene Aandeelhoudersvergadering in april 2013 blijven van toepassing. Deze bezoldigingsniveaus bestaan enerzijds uit een jaarlijkse vaste vergoeding en een aanwezigheidspremie anderzijds. De jaarlijkse vaste vergoeding bedraagt EUR 90.000 voor de Voorzitter en EUR 45.000 voor de overige niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur. De niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur ontvangen een aanwezigheidspremie van EUR 2.000 per vergadering van de Raad van Bestuur en EUR 1.500 per vergadering van een bestuurscommissie. Voor de Voorzitter van de Raad van Bestuur en de bestuurscommissies is de aanwezigheidspremie vastgesteld op respectievelijk EUR 2.500 per vergadering van de Raad van Bestuur en EUR 2.000 per vergadering van een bestuurscommissie. Meer gedetailleerde informatie over de vergoeding van de niet-uitvoerende bestuurders in 2016 bevindt zich in noot 7 sectie 7.3 Bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur en de leden van het Executive Committee in de Geconsolideerde jaarrekening 2016 van Ageas.

Niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur ontvangen geen jaarlijkse variabele vergoeding of aandelenopties en hebben geen pensioenrechten. Niet-uitvoerende leden van de Raad van Bestuur hebben geen recht op een vergoeding voor het beëindigen van hun mandaat.

De bezoldiging van de uitvoerende leden van de Raad van Bestuur is enkel gerelateerd aan hun positie als lid van het Executive Committee en is daarom bepaald in lijn met het bezoldigingsbeleid voor de leden van het Executive Committee.

In het kader van deugdelijk bestuur en om de getrapte beslissingsprocedure te vermijden en de kennis en het bewustzijn over dit on-

derwerp bij de belangrijkste dochtermaatschappijen te bevorderen, heeft de Raad van Bestuur besloten om de meeste niet-uitvoerende leden af te vaardigen naar de Raden van Bestuur van dochterondernemingen van Ageas. Voor zover deze posities bezoldigd zijn, worden de betaalde bedragen vermeld in noot 7 sectie 7.3 Bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur en de leden van het Executive Committee van de Geconsolideerde jaarrekening 2016 van Ageas.

Overeenkomstig het bezoldigingsbeleid en de bezoldigingsniveaus zoals hierboven beschreven, bedroeg de totale bezoldiging van alle niet-uitvoerende leden EUR 1,25 miljoen in 2016, tegenover EUR 1,34 miljoen in 2015. Voor meer gedetailleerde informatie verwijzen wij naar noot 7 sectie 7.3 Bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur en de leden van het Executive Committee van de Geconsolideerde jaarrekening 2016 van Ageas.

Executive Committee

Zowel het niveau als de structuur van de bezoldiging voor de Ageas Executive Committee leden worden elk jaar geanalyseerd. Op initiatief van het Remuneration Committee wordt de competitieve positie van Ageas regelmatig vergeleken door, en besproken met, Willis Towers Watson en vergeleken met die van andere grote Europese internationale verzekeringsmaatschappijen en andere organisaties die internationaal actief zijn.

Op basis van de beoordeling van de competitieve positie van het Executive management in de tweede jaarhelft van 2016, gaf het Remuneration Committee de aanbeveling en aanvaardde de Raad van Bestuur de aanbeveling om voor 2017 geen aanpassingen aan te brengen in de bezoldiging van het Executive management.

Het Executive Committee bestaat uit Bart De Smet (CEO), Christophe Boizard (CFO), en Filip Coremans (CRO), allen uitvoerende leden van de Raad van Bestuur. Antonio Cano (COO), maakt sinds de Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 27 april 2016 deel uit van het Executive Committee. Het bezoldigingsbeleid zoals het wordt beschreven hierboven is van toepassing op de leden van het Executive Committee, en omvat, maar is niet beperkt tot, de regels over variabele verloning, ontslagvergoeding en claw-back. In 2016 bedroeg de totale bezoldiging van het Executive Committee EUR 3,8 miljoen in vergelijking met EUR 4,2 miljoen in 2015.

Zoals in het bezoldigingsbeleid voorzien, hebben de leden van het Executive Committee recht op een kortetermijnbonus (STI) en een langetermijnbonus (LTI) voor hun prestaties in boekjaar 2016:

- langetermijnbonus: het totale aandeelhoudersrendement (TSR) van het aandeel Ageas bedroeg in 2016 - 7,6%, en komt daarmee op de 14e plaats in de groep vergelijkbare ondernemingen. Het Remuneration Committee heeft derhalve in samenspraak met het Corporate Governance Committee geadviseerd geen LTI toe te kennen voor 2016, aangezien Ageas door dit resultaat onder het 25e percentiel van de groep vergelijkbare ondernemingen ligt;
- kortetermijnbonus: twee componenten, waarbij de Ageas-component voor 70% meetelt en de individuele prestaties voor 30% tellen bij de berekening van de STI. Het Remuneration Committee heeft in samenspraak met het Corporate Governance Committee geadviseerd dat de Raad van Bestuur rekening houdt met de resultaten op de volgende KPI's:
 - Nettowinst van de verzekeringsactiviteiten;
 - Rendement op eigen vermogen (ROE) van de verzekeringsactiviteiten;
 - Operationele Marge voor gegarandeerde producten en Unit-linked producten;
 - Combined ratio van de Niet-levensverzekeringsactiviteit;
 - 'Value Added by New Business' (VANB);
- rekening houdend met de individuele prestaties levert dit de volgende STI-percentages op (doelstelling 50% van de basisvergoeding, bandbreedte 0-100% van de basisvergoeding):
 - CEO - Bart De Smet: 95% van de doelstelling;
 - CFO - Christophe Boizard: 84% van de doelstelling;
 - CRO - Filip Coremans: 90% van de doelstelling;
 - COO - Antonio Cano: 85% van de doelstelling.

Voor elk lid van het Executive Committee bedraagt de verbrekingsvergoeding 12 maandlonen, wat in bepaalde omstandigheden kan worden opgetrokken naar 18 maanden, (met inbegrip van het niet-concurrentiebeding).

Meer gedetailleerde informatie over het bezoldigingsbeleid van toepassing op het Executive Committee is beschikbaar in bijlage 4 van het Corporate Governance Charter: Bezoldigingsbeleid voor de leden van de Raad van Bestuur en de leden van het Group Executive Committee van Ageas.

Voor meer gedetailleerde informatie over de individuele bezoldiging en het aantal toegekende, uitgeoefende en vervallen aandelen, aandelenopties en andere rechten om aandelen te verwerven, gelieve te verwijzen naar noot 7 sectie 7.3 Bezoldiging van leden van de Raad van Bestuur en leden van het Executive Committee in de Ageas Geconsolideerd financieel verslag 2016.

3.7.6 Procedure gevolg om het Bezoldigingsbeleid te ontwikkelen en te beoordelen/herzien

Bij de aanstelling in 2009 heeft het Remuneration Committee een volledig nieuw Bezoldigingsbeleid opgesteld. Het Remuneration Committee bekijkt de verschillende elementen van het Bezoldigingsbeleid en zijn overeenstemming met bestaande wetgeving en regelgeving op regelmatige basis, bijgestaan door de externe adviseur Willis Towers Watson.

Het Remuneration Committee blijft van mening dat het beleid, met onder andere een uitstel van de LTI en delen van de STI, en de beoordeling van de prestaties tijdens de uitstelperiode overeenstemt met de huidige normen en als dusdanig aansluit bij de strategie van het bedrijf.

3.7.7 Vooruitzichten voor het bezoldigingsbeleid in 2017

Ageas blijft de structuur van het bezoldigingsbeleid vergelijken met het concurrentie- en toezichtklimaat zoals zij dit in het verleden gedaan heeft en zal waar nodig aanpassingen of updates voorstellen. Elke wijziging van het bezoldigingsbeleid zal ter goedkeuring worden voorgelegd aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

Brussel, 4 april 2017

Raad van Bestuur

