

## Agenda

voor de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders van KAS BANK N.V., te houden op woensdag 25 april 2007 om 11.30 uur ten kantore van de vennootschap, Nieuwezijds Voorburgwal 225 te Amsterdam.

1. Opening
2. Verslag van de Raad van Bestuur over 2006
3. Vaststelling van de jaarrekening 2006 (*stempunt*)
4. Vaststelling dividend over 2006 (*stempunt*)
5. Decharge van de Raad van Bestuur (*stempunt*)
6. Decharge van de Raad van Commissarissen (*stempunt*)
7. Corporate governance
8. Samenstelling Raad van Commissarissen
  - a. kennisgeving van een vacature in de Raad van Commissarissen en het profiel
  - b. gelegenheid tot het doen van een aanbeveling door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders met inachtneming van het geldende profiel
  - c. kennisgeving en voordracht tot benoeming van de heer drs. D.J.M.G. Baron van Slingelandt als lid van de Raad van Commissarissen, onder de voorwaarde dat door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders geen andere persoon voor de vacature wordt aanbevolen (*stempunt*)
  - d. mededeling van de vacature die in de Raad van Commissarissen in 2008 zal ontstaan
9. Bezoldigingsbeleid Raad van Bestuur (*stempunt*)
10. Machtigingen aan de Raad van Bestuur
  - a. uitgifte van aandelen (*stempunt*)
  - b. inkoop van eigen aandelen (*stempunt*)
11. Rondvraag
12. Sluiting

### *Ad Agendapunt 3 - Vaststelling van de jaarrekening 2006*

Voorgesteld wordt de jaarrekening 2006 die is opgesteld door de Raad van Bestuur en is besproken met de Raad van Commissarissen, vast te stellen.

### *Ad Agendapunt 4 - Vaststelling dividend over 2006*

Voorgesteld wordt het dividend over 2006 vast te stellen op € 1,40 per gewoon aandeel van nominaal € 1,00. Als interim-dividend over 2006 is reeds € 0,45 ter beschikking gesteld, waardoor het slotdividend over 2006 uitkomt op € 0,95 per gewoon aandeel van nominaal € 1,00. Het slotdividend zal, onder inhouding van 15% dividendbelasting, betaalbaar worden gesteld op 9 mei 2007 en zal worden uitgekeerd in contanten.

### *Ad Agendapunt 5 - Decharge van de Raad van Bestuur*

Voorgesteld wordt om, in verband met de jaarrekening 2006 en hetgeen daaromtrent in de Algemene Vergadering van Aandeelhouders aan de orde is gekomen, decharge te verlenen aan de leden van de Raad van Bestuur voor hun bestuur in het afgelopen boekjaar.

### *Ad Agendapunt 6 - Decharge van de Raad van Commissarissen*

Voorgesteld wordt om, in verband met de jaarrekening 2006 en hetgeen daaromtrent in de Algemene Vergadering van Aandeelhouders aan de orde is gekomen, decharge te verlenen aan de leden van de Raad van Commissarissen voor het uitgeoefende toezicht in het afgelopen boekjaar.

*Ad Agendapunt 7 - Corporate governance*

Onder dit punt zal de stand van zaken rondom corporate governance bij vennootschap worden besproken.

*Ad Agendapunt 8 - Samenstelling Raad van Commissarissen*

a. kennisgeving van een vacature in de Raad van Commissarissen en het profiel

Aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders wordt kennis gegeven van de vacature in de Raad van Commissarissen als gevolg van het aftreden van de heer drs. D.J. de Beus per het einde van de Algemene Vergadering van Aandeelhouder van 25 april 2007 na een zittingstermijn van 11 jaar. De heer De Beus heeft zich niet voor herbenoeming beschikbaar gesteld. Binnen de vastgestelde profielkarakteristieken wordt gezocht naar een bankier en ondernemer met ervaring op nationaal en internationaal gebied en kennis van de institutionele beleggers en financiële instellingen markt.

b. gelegenheid tot het doen van een aanbeveling door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders met inachtneming van het geldende profiel

De Algemene Vergadering van Aandeelhouders wordt in de gelegenheid gesteld aan de Raad van Commissarissen personen aan te bevelen om als commissaris te worden voorgedragen. Als richtsnoer voor de aanbevelingen geldt de profielschets Raad van Commissarissen die met de Algemene Vergadering van Aandeelhouders in 2005 is besproken. Binnen de vastgestelde profielkarakteristieken dient de aanbevolen persoon te beschikken over deskundigheid en ervaring op het gebied van nationaal en internationaal bankieren en kennis te hebben van de institutionele beleggers en financiële instellingen markt.

c. kennisgeving en voordracht tot benoeming van de heer drs. D.J.M.G Baron van Slingelandt als lid van de Raad van Commissarissen, onder de voorwaarde dat door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders geen andere persoon voor de vacature wordt aanbevolen

De Raad van Commissarissen maakt bekend de heer drs. D.J.M.G. Baron van Slingelandt op de voordracht voor benoeming tot commissaris te plaatsen onder de voorwaarde dat de Algemene Vergadering van Aandeelhouders geen andere geschikte persoon voor de vacature aanbeveelt. De Ondernemingsraad heeft geen gebruikgemaakt van zijn aanbevelingsrecht om een persoon op de voordracht voor benoeming door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders te plaatsen.

Aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders wordt voorgesteld om de heer drs. D.J.M.G. Baron van Slingelandt te benoemen tot lid van de Raad van Commissarissen van de vennootschap met ingang van 25 april 2007 en voor een periode van vier jaar. Met de heer Van Slingelandt is een kandidaat gevonden die goed past in het gezochte profiel en de opgestelde profielschets voor de commissarissen.

2 Drs. D.J.M.G. Baron van Slingelandt

Voormalige hoofdfunctie : Lid Raad van Bestuur Rabobank Nederland en Voorzitter Directie Rabobank International

Nevenfuncties : Lid Raad van Commissarissen IHC Merwede Holland B.V., Redevco Europe Services B.V. en Robeco Groep N.V.

Nationaliteit : Nederlands

Geboortjaar : 1946

Aandelen KAS BANK : geen

d. Mededeling van de vacature die in de Raad van Commissarissen in 2008 zal ontstaan

In de Algemene Vergadering van Aandeelhouders in 2008 zullen de heren drs. P. Ribourdouille en drs. C. Griffioen RA volgens rooster aan de beurt zijn om af te treden als lid van de Raad van Commissarissen.

*Ad Agendapunt 9 - Bezoldigingsbeleid Raad van Bestuur*

De Raad van Commissarissen stelt voor het bezoldigingsbeleid van de vennootschap, dat voor de komende jaren is opgesteld, opnieuw vast te stellen respectievelijk goed te keuren. Het voorgestelde bezoldigingsbeleid vervangt het door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders in 2004 vastgesteld bezoldigingsbeleid alsmede de in 2005 goed-gekeurde aandelenregeling/performance shares.

Het bezoldigingsbeleid is erop gericht de vennootschap in staat te stellen op een kostenefficiënte manier deskundige en gekwalificeerde bestuurders aan te trekken en te behouden en hen te stimuleren om lange termijn aandeelhouderswaarde te creëren. Dit houdt in dat, meer dan in het verleden, het variabele deel van de beloning duidelijker is gekoppeld aan vooraf bepaalde, meetbare en beïnvloedbare doelen en dat bovendien het accent van de variabele beloning meer op de lange termijn beloning komt te liggen.

De beloningspakket van de leden van de Raad van Bestuur van KAS BANK bestaat uit de volgende vijf elementen:

1. het vaste inkomen, 2. de jaarlijkse (korte termijn) bonus, 3. de lange termijn bonus, 4. de pensioenregeling en
5. de gebruikelijke secundaire arbeidsvoorwaarden.

Het voorgestelde bezoldigingsbeleid is voorbereid door de Commissie voor Benoemingen en Beloningen van de Raad van Commissarissen. De Commissie heeft zich bij de toetsing en voorgestelde bijstelling van de hoogte en samenstelling van de bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur laten adviseren door een onafhankelijk externe beloningsconsultant met een Europese en leidende reputatie op dit terrein, die geen belangenconflict heeft. Om redenen van concurrentiegevoeligheid worden in het navolgende wel de systematiek en hoogte van de beloning toegelicht, maar niet alle inhoudelijke details. Een belangrijk uitgangspunt is dat de Raad van Commissarissen een discretionaire bevoegdheid heeft ten aanzien van de vaststelling van de verschillende beloningselementen voor de leden van de Raad van Bestuur.

De hoogte en de samenstelling van het beloningspakket van de bestuurders wordt iedere twee jaar getoetst en eventueel bijgesteld op basis van een vergelijking met de markt, waarbij als referentiegroep gebruik wordt gemaakt van ruim 30 Nederlandse en internationale (met name financiële) ondernemingen of onderdelen daarvan van een vergelijkbare zwaarte, al dan niet beursgenoteerd. Er vinden geen tussentijdse inkomensaanpassingen op basis van de algemene Bank-CAO plaats.

#### Het vaste inkomen

Bij de vaststelling van het vaste inkomen is gebruik gemaakt van een arbeidsreferentiegroep van ruim 30 ondernemingen. Als gespecialiseerde financiële dienstverlener met een Europees profiel concurreert KAS BANK in de arbeidsmarkt veelal met grotere financiële dienstverleners. Als uitgangspunt is gekozen een beleidsniveau gelegen tussen mediaan en derde kwartiel, waarbij voor bestuurders die van buitenaf worden aangetrokken in beginsel het derde kwartiel beleidsniveau geldt en voor de overige bestuurders het mediaan niveau. Hierbij wordt rekeninggehouden met het specifieke karakter van de onderneming en de concurrentie op de arbeidsmarkt.

#### De jaarlijkse (korte termijn) bonus

Als uitgangspunt voor de korte termijn bonus is voor alle bestuurders het mediaan beleidsniveau gekozen bij 'at target' prestatie. Voorgesteld wordt het target bonuspercentage voor de voorzitter van de Raad van Bestuur vast te stellen op 40% en voor de overige leden van de Raad van Bestuur op 30%<sup>1</sup>. Bij uitmuntende prestaties kunnen deze percentages verdubbeld worden. Bij een lager resultaat dan at target wordt geen bonus toegekend of een proportioneel gedeelte, mits sprake is van tenminste een goede prestatie. De bonus wordt aan de hand van hierna omschreven kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen collectief vastgesteld. De kwantitatieve doelstellingen vertegenwoordigen 70% van de bonus en de kwalitatieve 30%. Beide zijn in hoofdzaak objectief meetbaar.

De kwantitatieve targets zijn in lijn met de externe financiële doelstellingen van KAS BANK. Zij meten op de factoren niet-rente-inkomsten/totale kosten, rendement eigen vermogen, efficiency ratio en groei winst per aandeel. Bij het vaststellen van de financiële doelstellingen is gebruik gemaakt van een 'peer'-vergelijking.

De kwalitatieve targets zijn ontleend aan de operationele gang van zaken binnen de vennootschap. Het zijn objectief meetbare resultaten, die ten doel hebben inzicht te verschaffen in de onderliggende operationele resultaten. Kwalitatieve criteria zijn gedefinieerd op het terrein van de strategie en marketing, op het terrein van de risicobeheersing en op dat van de administratieve organisatie.

Elke individuele bestuurder heeft daarnaast een aantal individuele targets, die tot een bijstelling van de bonus kunnen leiden met een factor 0,8 tot 1,2, zulks ter bepaling door de Raad van Commissarissen.

#### De lange termijn bonus

Als uitgangspunt voor de lange termijn bonus is voor alle bestuurders het mediaan beleidsniveau gekozen bij at target prestatie. Voorgesteld wordt het target bonuspercentage voor de voorzitter van de Raad van Bestuur vast te stellen op 50% en voor de overige leden van de Raad van Bestuur op 40%<sup>1</sup>. Bij uitmuntende prestaties kunnen deze percentages met 50% verhoogd worden tot 75% respectievelijk 60%.

De lange termijn bonus bestaat voor 50% uit prestatie-opties en voor 50% uit prestatie-aandelen. Voor de bepaling van het initieel toe te kennen aantal opties en aandelen wordt gebruik gemaakt van de koers van het aandeel op 1 januari van het jaar waarin de toezegging plaatsvindt.

De opties en aandelen worden voorwaardelijk toegekend en worden pas onvoorwaardelijk drie jaar na toekenning indien aan van tevoren afgesproken prestatiecriteria is voldaan. Bij niet voldoende presteren vindt geen of gedeeltelijke 'vesting'<sup>2</sup> plaats. De aandelen dienen na vesting nog twee jaar door de Raad van Bestuur te worden aangehouden. De opties hebben na vesting nog een looptijd van 5 jaren. Toegekende opties hebben in totaal een looptijd van acht jaar.

Het al dan niet onvoorwaardelijk worden van de opties en aandelen is gekoppeld aan de gemiddelde groei van de winst per aandeel over een periode van drie jaren, de zgn. 'rolling period'. Er is sprake van een correctie voor bijzondere baten en lasten. Bij de vaststelling van de winst per aandeel wordt gebruik gemaakt van de gepubliceerde externe financiële doelstellingen en ontwikkelingen in de markt. In concreto betekent dit dat de target doelstelling voor het behalen van de lange termijn bonus normaal gesproken boven de gepubliceerde winst per aandeel doelstelling van de vennootschap ligt.

Doordat gekozen is voor een mix van opties en aandelen, waarbij aandeelhouderswaarde centraal staat, ontstaat een goede 'alignment' tussen aandeelhouders en Raad van Bestuur.

#### De pensioenregeling

Voor de bestuurders zal een pensioenrichtleeftijd van 65 jaar gelden. De pensioenregeling voor de bestuurders zal worden gebaseerd op het systeem van defined contribution, waarbij de vennootschap zal voorzien in een vaste marktconforme pensioenbijdrage. De nieuwe pensioenregeling zal ingaan op 1 januari 2006, zulks in verband met de inwerkingtreding van de Wet VUT, pre-pensioen en levensloop (Wet VPL) per die datum.

#### Secundaire arbeidsvoorwaarden

Voor de bestuurders gelden geen andere secundaire arbeidsvoorwaarden dan die ook voor medewerkers van KAS BANK gelden. Het betreft de in de financiële markt gebruikelijke secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals het gebruik van een auto, een tegemoetkoming in de hypotheeklasten en de mogelijkheid om onder voorwaarden en op marktconforme condities krediet op te nemen.

#### Arbeidscontracten

Arbeidscontracten met bestuurders worden afgesloten voor een onbepaalde termijn. Deze afwijking van de corporate governance code hebben wij eerder toegelicht en is met name ingegeven door de gespecialiseerde aard van onze onderneming. Met één bestuurder is een vierjarige termijn overeengekomen. Vanwege het kortlopende karakter van dit contract is afgezien van lange termijn beloning in aandelen en opties en is in de plaats hiervan gekozen voor een jaarlijkse bonus die bij excellent presteren op 150% van het basissalaris kan uitkomen. In zijn totaliteit past deze regeling goed binnen het bovenomschreven beloningsbeleid van de vennootschap.

<sup>1</sup> Dit zijn percentages van het basissalaris. Omdat sprake is van toekomstige beloning ligt de feitelijke geldswaarde van deze percentages circa 30% lager.

<sup>2</sup> 'Vesting' of 'vesten' is het onvoorwaardelijk worden van de prestatie-opties en prestatie-aandelen.

*Ad Agendapunt 10 - Machtigingen aan de Raad van Bestuur*

a. uitgifte van aandelen

Voorgesteld wordt de Raad van Bestuur voor een periode van achttien maanden vanaf 25 april 2007 aan te wijzen als het bevoegde orgaan om tot uitgifte van aandelen te besluiten, onverminderd het vereiste van goedkeuring van de Raad van Commissarissen voor elk besluit van de Raad van Bestuur omtrent uitgifte van aandelen. De aanwijzing geldt tot een maximum van 10% van het geplaatste kapitaal van de vennootschap.

In de Algemene Vergadering van Aandeelhouders d.d. 3 mei 2006 is de Raad van Bestuur aangewezen als het bevoegde orgaan om met goedkeuring van de Raad van Commissarissen te besluiten tot uitgifte van aandelen. De aanwijzing gold voor de uitgifte van maximaal 10% van het totaal uitstaande kapitaal van de vennootschap en voor een periode van achttien maanden. Deze aanwijzing wordt nu wederom gevraagd voor achttien maanden en gelimiteerd tot 10% van het totaal uitstaande kapitaal van de vennootschap. Van deze bevoegdheid zal uitsluitend gebruik worden gemaakt als dit in het belang is van de vennootschap, de met haar verbonden onderneming en alle daarbij betrokkenen. Van de vorig jaar verleende bevoegdheid tot uitgifte van aandelen heeft de Raad van Bestuur tot op heden geen gebruik gemaakt.

b. inkoop van eigen aandelen

Voorgesteld wordt om de Raad van Bestuur voor een periode van achttien maanden en met ingang van 25 april 2007 machtiging te verlenen om met goedkeuring van de Raad van Commissarissen tot inkoop van eigen aandelen door de vennootschap over te gaan tot maximaal 10% van het geplaatste kapitaal van de vennootschap. Deze verkrijging mag geschieden door alle overeenkomsten, daaronder begrepen beurs- en onderhandse transacties. De prijs zal gelegen moeten zijn tussen de nominale waarde van de aandelen en een bedrag gelijk aan 110% van de beurskoers. Onder beurskoers wordt verstaan het gemiddelde van de per elk van de vijf beursdagen voorafgaande aan de dag van de verkrijging vast te stellen hoogste koers per aandeel blijkens de Officiële Prijscourant van Euronext Amsterdam N.V.

De machtiging is met name bedoeld om in het kader van de personeelsoptieregeling en aandelenregeling/performance shares aandelen of certificaten in te kopen ter afdekking van daaruit voortvloeiende verplichtingen. In 2006 zijn in verband met de personeelsoptieregeling circa 245.000 certificaten KAS BANK ingekocht. Ook overigens kunnen zich omstandigheden voordoen die het wenselijk maken voor de vennootschap om eigen aandelen te kunnen inkopen.

*Amsterdam, 29 maart 2007*

Raad van Bestuur en Raad van Commissarissen  
KAS BANK N.V.