

AGENDA

van de Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van KAS BANK N.V., te houden op woensdag 3 november 2010 om 11.30 uur ten kantore van de vennootschap, Nieuwezijds Voorburgwal 225 te 1012 RL Amsterdam

1. Opening

2. Samenstelling Raad van Commissarissen

Benoeming van de heer drs. R. Smit RA tot lid van de Raad van Commissarissen van KAS BANK N.V. (stempunt)

3. Bezoldigingsbeleid Raad van Bestuur (stempunt)

4. Rondvraag

5. Sluiting

Toelichting

op de agenda van de Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders van KAS BANK N.V., te houden op woensdag 3 november 2010 om 11.30 uur ten kantore van de vennootschap, Nieuwezijds Voorburgwal 225 te 1012 RL Amsterdam

Agendapunt 3 - Samenstelling Raad van Commissarissen

Benoeming van de heer drs. R. Smit RA tot lid van de Raad van Commissarissen van KAS BANK N.V.

De Raad van Commissarissen stelt de Algemene Vergadering van Aandeelhouders in kennis van de vacature in de Raad van Commissarissen als gevolg van het aftreden van de heer drs. D.J.M.G. Baron van Slingelandt per 4 mei 2010. Binnen de vastgestelde profielkarakteristieken wordt gezocht naar een ondernemer met nationale en internationale ervaring, met kennis van en ervaring in de financiële sector en met kennis van de institutionele beleggers en financiële instellingen markt.

De Raad van Commissarissen stelt de Algemene Vergadering van Aandeelhouders in de gelegenheid om een aanbeveling te doen. Als richtsnoer voor een aanbeveling geldt de profielschets Raad van Commissarissen die op de website van de bank is gepubliceerd. Binnen de vastgestelde profielkarakteristieken dient een aanbevolen persoon te beschikken over ondernemerschap met nationale en internationale ervaring, over kennis van en ervaring in de financiële sector en over kennis van de institutionele beleggers en financiële instellingen markt.

Indien de Algemene Vergadering van Aandeelhouders geen aanbeveling doet, heeft de Raad van Commissarissen het voornemen de heer drs. R. Smit RA voor te dragen om door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders als lid van de Raad van Commissarissen te worden benoemd. De Ondernemingsraad heeft geen gebruik gemaakt van zijn aanbevelingsrecht.

De Raad van Commissarissen stelt voor aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders om de heer Smit te benoemen tot lid van de Raad van Commissarissen van de vennootschap met ingang van 3 november 2010 en voor een periode van 3,5 jaar (tot en met de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders 2014). Met de heer Smit is een kandidaat gevonden die goed past in het gezochte profiel en de profielschets van de Raad van Commissarissen. De Raad van Commissarissen is voornemens de heer Smit per 1 januari 2011 te benoemen tot voorzitter van de Raad van Commissarissen.

C.V. Rolf Smit:

Beroep/huidige hoofdfunctie: directeur 5 Park Lane B.V.te Laren en van Rope Consultancy B.V. te Heemstede

Voormalige hoofdfuncties: Chief Financial Officer van het Nederlandse bedrijf van ABN AMRO Bank N.V. , Group Treasurer ABN AMRO Bank en CEO van de Duitse activiteiten van ABN AMRO Bank

Nevenfuncties: geen

Nationaliteit: Nederlandse

Geboortjaar: 1950

Aandelen KAS BANK: geen

Agendapunt 3 – Bezoldigingsbeleid Raad van Bestuur

De Raad van Commissarissen van KAS BANK N.V. stelt voor het bezoldigingsbeleid van de Raad van Bestuur per 1 januari 2011 vast te stellen conform het hieronder weergegeven voorstel.

Uitgangspunten bezoldigingsbeleid 2011

Het onderliggende voorstel tot aanpassing van het huidige bezoldigingsbeleid wordt gedaan mede naar aanleiding van de invoering van de Code Banken. Daarnaast wenst KAS BANK het bezoldigingsbeleid te herijken en een simpele en transparante lange termijn variabele beloning systematiek in te voeren, die dient te leiden tot een grotere alignment met de belangen van de aandeelhouders en de certificaathouders. Bij de opstelling van het bezoldigingsbeleid zijn tevens de Principes van DNB en AFM in acht genomen.

KAS BANK voert voor de gehele bank een zorgvuldig, beheerst en duurzaam bezoldigingsbeleid dat in lijn is met haar strategie en risicobereidheid en waarbij rekening gehouden wordt met de lange termijn belangen van de bank, de relevante internationale context en het maatschappelijk draagvlak, hetgeen in overeenstemming is met bepaling 6.1.1 van de Code Banken.

Het uitgangspunt voor het bezoldigingsbeleid voor de Raad van Bestuur is om gekwalificeerde en deskundige bestuurders te kunnen aantrekken en te kunnen behouden. Bij de vaststelling van de totale bezoldiging wordt de invloed daarvan op de beloningsverhouding binnen de onderneming meegewogen. De bezoldiging bestaat uit een vast deel en een variabel deel. Het variabele deel bestaat uit een korte termijn variabele beloning en een lange termijn variabele beloning en is gebonden aan vooraf bepaalde, beoordeelbare en beïnvloedbare doelen. Het variabele deel van de bezoldiging moet passend zijn ten opzichte van het vaste deel van de bezoldiging; deze verhouding wordt, in navolging op bepaling 6.4.2 van de Code Banken, vastgesteld op maximaal 100% van het vaste salaris.

De Raad van Commissarissen heeft de bevoegdheid de variabele beloning die is toegekend op basis van onjuiste (financiële) gegevens terug te vorderen van de bestuurder (*claw back* – bepaling 6.4.6 Code Banken). De Raad van Commissarissen heeft verder de discretionaire bevoegdheid de waarde van een in een eerder boekjaar toegekende variabele bezoldigingscomponent aan te passen wanneer deze zonder die aanpassing zou leiden tot onbillijke of onbedoelde uitkomsten (*billijkheidstoets* – bepaling 6.4.5 Code Banken).

De Raad van Commissarissen stelt de bezoldiging van de individuele bestuurders vast op voorstel van de Commissie Benoemingen en Beloningen, zulks binnen het door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders vastgestelde bezoldigingsbeleid. De Commissie Benoemingen en Beloningen maakt bij de vaststelling van de componenten voor de bepaling van de variabele beloning gebruik van de (interne) accountant. De Commissie Benoemingen en Beloningen heeft de mogelijke uitkomsten van de variabele beloningscomponenten en de uitkomsten daarvan voor de bezoldiging van de bestuurders geanalyseerd. Het bezoldigingsbeleid is getoetst aan de uitgevoerde scenarioanalyses en aan de beloningsverhoudingen binnen de onderneming.

Het totale beloningspakket van de bestuurders is niet geïndexeerd en wordt iedere twee jaar getoetst aan de ontwikkelingen in de markt. Eens in de vier jaar wordt het beloningspakket in beginsel getoetst met een beloningsdeskundige. De Algemene Vergadering van Aandeelhouders heeft het bezoldigingsbeleid voor de Raad van Bestuur voor het laatst goedgekeurd in zijn vergadering van 25 april 2007 met ingang van 1 januari 2007. Een herziening per 1 januari 2009 is uitgesteld in verband met de kredietcrisis.

De Raad van Commissarissen heeft bij het opstellen van het bezoldigingsbeleid gebruik gemaakt van een externe beloningsdeskundige.

Voorstel tot aanpassing

Bij de aanpassing van het bezoldigingsbeleid ten aanzien van de Raad van Bestuur zijn de bepalingen van de eerder genoemde Code Banken en de Principes van DNB en AFM in acht genomen. Het totale beloningsniveau ligt beneden het mediane niveau van zowel de Europese financiële als cross industry sector. Tevens bedraagt de toegekende totale variabele beloning niet meer dan 100% van het vaste salaris.

I. Vergelijking met de markt

De totale bezoldiging is vastgesteld op basis van een vergelijking met referenties, bestaande uit:

- Een referentiegroep van (onderdelen van) Europese financiële instellingen, die qua dienstverlening en/of qua omvang vergelijkbaar zijn met KAS BANK. Een overzicht van deze referentiegroep is bijgevoegd;
- Een cross industry referentiegroep, bestaande uit de ondernemingen die ten tijde van het vaststellen van het bezoldigingsbeleid in de AScX Index zijn opgenomen.

II. Vaste salaris

Op basis van de resultaten van de uitgevoerde marktvergelijking wordt voorgesteld om het vaste salaris van de Voorzitter van de Raad van Bestuur te bepalen op € 390.000 per jaar en van de overige leden op € 285.000 per jaar. Het vaste salaris is inclusief vakantiegeld en 13^e maand. De Raad van Commissarissen heeft het vaste salaris van de bestuurders voor het laatst aangepast per 1 januari 2008. De voorgestelde beloningsniveaus verhouden zich als volgt met de huidige beloningsniveaus:

| Voorzitter Raad van Bestuur | Beleid 2007 | | Voorgesteld beleid 2011 | | | |
|--|------------------|------------------|-------------------------|-------------|------------------|-------------|
| | "At target" | Maximum | "At target" | Vershil (%) | Maximum | Vershil (%) |
| Vast salaris | € 350.000 | € 350.000 | € 390.000 | + 11% | € 390.000 | + 11% |
| Korte termijn variabele beloning -Als % van het vaste salaris | 40% | 80% | 41,67% | | 50% | |
| Lange termijn variabele beloning -Als % van het vaste salaris | 50% | 75% | 25% | | 50% | |
| Totale directe bezoldiging | € 665.000 | € 892.500 | € 650.013 | - 2% | € 780.000 | -13% |

| Lid Raad van Bestuur | Beleid 2007 | | Voorgesteld beleid 2011 | | | |
|-----------------------------------|------------------|------------------|-------------------------|--------------|------------------|-------------|
| | "At target" | Maximum | "At target" | Vershil (%) | Maximum | Vershil (%) |
| Vast salaris | € 250.000 | € 250.000 | € 285.000 | + 14% | € 285.000 | + 14% |
| Korte termijn variabele beloning | € 75.000 | € 150.000 | € 118.760 | | € 142.500 | |
| -Als % van het vaste salaris | 30% | 60% | 41,67% | | 50% | |
| Lange termijn variabele beloning | € 100.000 | € 150.000 | € 71.250 | | € 142.500 | |
| -Als % van het vaste salaris | 40% | 60% | 25% | | 50% | |
| Totale directe bezoldiging | € 425.000 | € 550.000 | € 475.010 | + 12% | € 570.000 | + 4% |

Mede gegeven de huidige marktomstandigheden heeft de Raad van Bestuur besloten om de voorgestelde verhoging van het vaste salaris stapsgewijs in te voeren. In 2011 zou dan voor de voorzitter van de Raad van Bestuur een vast salaris van € 370.000 gaan gelden en voor de leden Raad van Bestuur € 267.500. In 2012 volgt het voorgestelde niveau.

III. Korte termijn variabele beloning

De jaarlijkse korte termijn variabele beloning van de Raad van Bestuur wordt bepaald aan de hand van een aantal door de Raad van Commissarissen vastgestelde prestatiecriteria, die in lijn liggen met de te behalen resultaten enerzijds en te voeren strategie en het lage risicoprofiel van de bank anderzijds. Deze criteria zijn voor 70% ontleend aan kwantitatieve, financiële doelstellingen en voor 30% aan kwalitatieve doelstellingen. De kwantitatieve doelstellingen omvatten de hoogte van het rendement op het eigen vermogen (ROE), de totale omzet afgezet tegen de totale kosten ("schaar"), de ontwikkeling van de efficiency ratio en de groei van de operationele winst per aandeel. De kwalitatieve doelstellingen zijn voornamelijk gericht op het gevoerde beleid ten aanzien van strategie en risico.

Naast deze prestatiecriteria is er sprake van een individuele factor die wordt bepaald op basis van het functioneren van ieder individueel lid van de Raad van Bestuur. De factor bedraagt 0,8 tot 1,2, zulks ter discretionaire beslissing door de Raad van Commissarissen.

Bij at target prestatie is het uitbetalingniveau 41,67% van het vaste salaris. De korte termijn variabele beloning kan maximaal 50% van het vaste salaris bedragen; deze wordt uitbetaald wanneer 120% van de "at target" prestatie is gerealiseerd. Voor de mate van realisatie van de prestatiedoelstellingen is per onderdeel een bandbreedte opgesteld, die leidt tot het uitbetalingniveau (tussen 0 en 50% van het vaste inkomen). De genoemde percentages zijn voor alle bestuurders gelijk.

| Korte Termijn Variabele Beloning | | Huidig beleid | Voorgesteld beleid |
|----------------------------------|---------|---------------|--------------------|
| Voorzitter | Target | 40% | 41,67% |
| | Maximum | 80% | 50% |
| Leden | Target | 30% | 41,67% |
| | Maximum | 60% | 50% |

IV. Lange termijn variabele beloning

De lange termijn variabele beloning heeft als doelstelling om de verbondenheid van de bestuurders met de vennootschap te vergroten en om de gelijkgerichtheid van de belangen van de bestuurders en aandeelhouders te waarborgen.

De lange termijn variabele beloning wordt jaarlijks in aandelen toegekend. De aandelen worden pas na drie jaar onvoorwaardelijk (*vesting*) en worden in de vorm van een voorwaardelijk recht op certificaten van gewone aandelen (prestatieaandelen) KAS BANK toegekend.

De aandelen worden aan het begin van iedere 3-jaarsperiode (lopend van 1 januari in jaar één tot en met 31 december in jaar drie) voorwaardelijk toegekend uitgaande van de "at target" prestatie en van de koers exclusief dividend (eerste ex-dividend notering na bekendmaking van de jaarcijfers in het jaar van toekenning). De Raad van Commissarissen bepaalt in het vierde jaar na de voorwaardelijke toekenning de definitief toe te kennen lange termijn variabele beloning. De koersontwikkeling binnen de prestatieperiode wordt daarbij buiten beschouwing gelaten. In lijn met bepaling II.2.5 van de Nederlandse Corporate Governance Code (december 2008), dienen de bestuurders na de definitieve toekenning van de prestatieaandelen deze nog twee jaar aan te houden of tot ten minste het einde van het dienstverband, indien deze periode korter is, behoudens het hierna bepaalde. Na de definitieve toekenning van de prestatieaandelen hebben de bestuurders het recht om de helft daarvan onmiddellijk te verkopen om aan de fiscale verplichtingen terzake van de toegekende prestatieaandelen te kunnen voldoen.

De hoogte van de lange termijn variabele beloning wordt bepaald aan de hand van drie prestatie maatstaven (ieder met een gelijk gewicht): de ontwikkeling van de winst per aandeel, de relatieve Totale Shareholder Return ("TSR") prestatie ten opzichte van de AScX Index en de relatieve TSR prestatie ten opzichte van de Stoxx Europe 600 Banks Index.

De systematiek die wordt gehanteerd voor het bepalen van de prestatiedoelstellingen voor de groei van de WpA is gebaseerd op een bandbreedte, die in lijn is met het risicoprofiel van de bank en rekening houdt met het dividendbeleid en het pay out percentage.

De systematiek die wordt gehanteerd voor het bepalen van de prestatiedoelstellingen voor de TSR is gebaseerd op een bandbreedte ten opzichte van de AScX Index respectievelijk de Stoxx Europe 600 Banks Index.

Bij at target prestatie is het uitbetalingniveau 25% van het vaste salaris. De lange termijn variabele beloning kan maximaal 50% van het vaste salaris bedragen. De uitbetalingscurve is lineair. De genoemde percentages zijn voor alle bestuurders gelijk.

| Lange Termijn Variabele Beloning | | Huidig beleid | Voorgesteld beleid |
|----------------------------------|---------|---------------|--------------------|
| Voorzitter | Target | 50% | 25% |
| | Maximum | 75% | 50% |
| Leden | Target | 40% | 25% |
| | Maximum | 60% | 50% |

V. Pensioenregeling

De pensioenregeling voor de bestuurders is gebaseerd op een defined contribution systeem, waarbij de premie nu leeftijdsonafhankelijk wordt vastgesteld. Om de regeling meer in lijn met de markt te brengen, stelt de Raad van Commissarissen voor om de regeling te baseren op de zogenaamde fiscale beschikbare premiestaffel (de

Minister van Financiën heeft middels een beleidsbesluit vastgelegd dat deze in overeenstemming is met de Wet op de loonbelasting). De beschikbare premie zal worden vastgesteld op basis van de netto premie rekening houdend met kosten en premieopslagen. Kosten en premieopslagen zijn voor rekening van de vennootschap.

VI. Overige beloningselementen

De overige arbeidsvoorwaarden van de bestuurders zijn in lijn met wat in de markt gebruikelijk is, zoals een leaseregeling en een bijdrage in de hypotheeklasten conform de regeling voor de medewerkers. De onkostenvergoeding voor de bestuurders is afgeschaft. De voorzitter van de Raad van Bestuur heeft de beschikking over een chauffeur. In voorkomende gevallen kunnen ook de overige leden van de Raad van Bestuur gebruik maken van chauffeursdiensten.

VII. Ontslagvergoeding

Een eventuele ontslagvergoeding voor een bestuurder bedraagt in beginsel niet meer dan eenmaal het jaarsalaris rekening houdend met redelijkheid en billijkheid.

Vervolgstappen

De Raad van Commissarissen stelt voor om:

1. het nieuwe bezoldigingsbeleid voor het vaste salaris, de lange termijn variabele beloning, de pensioenregeling, de overige beloningselementen en de ontslagvergoeding te laten ingaan op 1 januari 2011;
2. de nieuwe systematiek ten aanzien van de lange termijn variabele beloning per 2010 te laten ingaan, aangezien dit het nog lopende jaar betreft. Daarmee wordt de overgangperiode, waarin oude en nieuwe systematiek naast elkaar bestaan, zo kort mogelijk gehouden (en de complexiteit verminderd). De LTI perioden 2010 - 2012 en verder worden dan volgens de nieuwe systematiek behandeld. De overgangperiode is dan beperkt tot 2008 - 2010 en 2009 - 2011.

Amsterdam, 21 september 2010

Raad van Commissarissen

KAS BANK N.V.

Arbeidsmarkt referentiegroep KAS BANK 2010

In het kader van het voorgestelde bezoldigingsbeleid Raad van Bestuur 2010 zijn twee arbeidsmarkt referentiegroepen vastgesteld:

1. financiële/specifieke referentiegroep grotendeels bestaande uit ondernemingen uit de financiële sector inclusief de internationale context en 2. cross industry referentiegroep bestaande uit de ondernemingen die evenals KAS BANK in de AScX index zijn opgenomen. Het mandje bestaat uit twee onderdelen om vergelijkbare functies binnen en buiten de financiële sector te kunnen bezien conform voorschrift van de Code Banken.

Financiële/ specifieke arbeidsmarkt referentiegroep

ABN Amro
 AEGON Nederland
 APG Groep
 ASR Nederland
 Bank Of New York Mellon Asset Servicing (EU)
 Binckbank
 BNP Securities Services (EU)
 De Goudse Verzekeringen
 Delta Lloyd
 Delta Lloyd Bank
 Deutsche Bank Global Transaction Banking (EU)
 Deutsche Börse
 Euroclear
 Friesland Bank
 HSBC Securities Services (EU)
 ING Retail Banking Nederland
 JP Morgan Worldwide Securities Services
 LCH.Clearnet
 Mn Services
 NIBC
 Northern Trust Corporate & Institutional Services (EU)
 NYSE Euronext
 PGGM
 Robeco
 SNS Reaal
 SNS Bank
 Societe Generale Securities Services (EU)
 Statestreet Investment Servicing (EU)
 Van Lanschot

Cross industry arbeidsmarkt referentiegroep (AScX ondernemingen, stand per september 2010)

Accell Group
 Antonov
 Arseus
 Ballast Nedam
 Beter Bed Holding
 Brunel International
 Exact Holding
 Fornix Biosciences
 Gamma Holding
 Grontmij
 Homburg Invest
 Innoconcepts
 Kardan
 Macintosh Retail Group
 Nieuwe Steen Investments
 Pharming Group
 Phoenix Group Holdings
 Prologis European Prop.
 Qurius
 Sligro Food Group
 Telegraaf Media Groep
 TKH Group
 Unit 4
 Vastned Offices/Industria

KAS BANK AMSTERDAM

P.O. Box 24001
1000 DB Amsterdam
The Netherlands
Spuistraat 172
1012 VT Amsterdam
The Netherlands
T: +31 20 557 59 11

KAS BANK LONDON

5th Floor
10 Old Broad Street
London EC2N 1AA
United Kingdom
T: +44 20 7153 36 00

KAS BANK WIESBADEN

Biebricher Allee 2
65187 Wiesbaden
Germany
T: +49 611 1865 3800

www.kasbank.com