

Hoofdpijnen van het bezoldigingsbeleid/remuneratierapport Raad van Bestuur KAS BANK N.V.

Het nieuwe bezoldigingsbeleid van de Raad van Bestuur is in november 2010 door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders goedgekeurd en is terug te vinden op de website van de vennootschap KAS BANK. De vaststelling van de bezoldiging van de Raad van Bestuur op basis van het vastgestelde beleid vindt plaats door de Raad van Commissarissen op advies van de Commissie Benoemingen en Beloningen. Voor de vaststelling van de componenten ter bepaling van de variabele beloning maakt de Raad van Commissarissen gebruik van de interne accountants van de vennootschap.

Het vaste inkomen is gerelateerd aan en afgezet tegen twee markt referentiegroepen: de één bestaande uit (onderdelen van) Europese financiële instellingen die qua dienstverlening en/of omvang vergelijkbaar zijn met KAS BANK, en de ander bestaande uit ondernemingen uit de ASxX index. Het totale beloningsniveau ligt beneden het mediane niveau van beide referentiegroepen. Het beloningsbeleid wordt eens in de twee jaar getoetst aan de ontwikkelingen in de markt en eens in de vier jaar met een beloningsdeskundige.

Het vaste inkomen van de voorzitter van de Raad van Bestuur is per 1 januari 2011 vastgesteld op € 370.000 op jaarbasis en het vaste inkomen van de overige leden van de Raad van Bestuur op € 267.500 op jaarbasis. De Raad van Commissarissen heeft op instigatie van de Raad van Bestuur, gegeven de huidige marktomstandigheden, besloten het door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders vastgestelde beleidsniveau voor de bezoldiging van de Raad van Bestuur in twee stappen in te voeren. Per 1 januari 2012 zal derhalve het beleidsniveau gelden: € 390.000 voor de voorzitter van de Raad van Bestuur en € 285.000 voor de overige leden van de Raad van Bestuur.

De nieuwe bezoldigingssystematiek is voor de korte termijn variabele beloning ingegaan op 1 januari 2011. 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 performancecriteria. Deze criteria zijn voor 70% ontleend aan kwantitatieve criteria, zijnde de externe financiële doelstellingen van KAS BANK, en voor 30% gebaseerd op kwalitatieve criteria, zoals strategie en risico. De kwantitatieve criteria omvatten de ontwikkeling van omzet versus kosten ('schaar'), de efficiency ratio, het rendement op het eigen vermogen en de operationele groei van de winst per aandeel. Naast de performancecriteria is er sprake van een individuele factor van 0,8 tot 1,2 die discretionair wordt bepaald door de Raad van Commissarissen op basis van het functioneren van ieder individueel lid van de Raad van Bestuur. De performancecriteria zetten niet aan tot gedrag van bestuurders in hun eigen belang of tot het nemen van risico's die niet passen bij de vastgestelde strategie.

Bij at target prestatie is het uitbetalingniveau voor de bestuurders 41,67% van het salaris op het beleidsniveau. 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 korte termijn variabele beloning over 2010 wordt beoordeeld conform het bezoldigingsbeleid 2007. Hierbij gelden dezelfde performancecriteria als voor het bezoldigingsbeleid 2011: 70% is ontleend aan kwantitatieve criteria en 30% aan kwalitatieve criteria. Bij de kwantitatieve criteria is in 2010 de doelstelling op het onderdeel rendement op het eigen vermogen aan de onderkant van de bandbreedte gehaald. De doelstellingen op de

overige onderdelen (schaar, efficiency ratio en groei winst per aandeel) zijn niet gehaald. De kwalitatieve criteria waren voor 2010 voornamelijk gewijd aan risicobeheersing en klantontwikkeling. Op deze criteria heeft de Raad van Bestuur at target gepresteerd.

Op basis van deze resultaten heeft de Raad van Commissarissen de korte termijn variabele beloning over 2010 vastgesteld. Aan de voorzitter van de Raad van Bestuur is 13,6% (2009: 48,4%) van het vaste inkomen toegekend en aan de overige bestuurders 10,2% (2009: 39,9%).

De lange termijn variabele beloning wordt pas na drie jaar onvoorwaardelijk toegekend. Onder het nieuwe bezoldigingsbeleid bestaat de lange termijn variabele beloning uit aandelen. De hoogte van de lange termijn variabele beloning wordt bepaald aan de hand van drie prestatiemaatstaven: de ontwikkeling van de winst per aandeel (WpA), 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. Er is sprake van een at target prestatie voor de TSR als gelijk aan de gekozen indices wordt gepresteerd. Voor de bandbreedte ten opzichte van at target geldt dat deze zich beweegt binnen 80 en 120 procentpunten ten opzichte van de at target doelstelling.

Bij at target prestatie is het uitbetalingniveau voor de bestuurders 25% van het vaste salaris. De lange termijn variabele beloning kan maximaal 50% van het vaste salaris bedragen. Eventuele niet-operationele resultaten worden hierin niet meegenomen.

De nieuwe bezoldigingssystematiek is voor de lange termijn variabele beloning ingegaan op 1 januari 2010. Voor de periode 2008-2010 geldt een overgangsregeling omdat deze periode deels onder de oude en deels onder de nieuwe bezoldigingssystematiek valt. Voor wat betreft de ontwikkeling van de winst per aandeel was er in deze periode geen sprake van groei. Voor wat betreft de TSR heeft het aandeel KAS BANK in deze periode beter gepresteerd dan de Stoxx Europe 600 Banks index, maar niet beter dan de AScX index. Op basis van de resultaten op deze drie prestatiemaatstaven heeft de Raad van Commissarissen de lange termijn variabele beloning over de periode 2008-2010 vastgesteld. Dit komt neer op een percentage van 14,5% van het begin 2008 voorwaardelijk toegekende at target aantal aandelen en opties. Voor de heer Röell betekent dit een onvoorwaardelijke toekenning van 506 aandelen KAS BANK en 6.627 opties en voor de heer Blom een onvoorwaardelijke toekenning van 260 aandelen en 3.408 opties. Deze opties hebben een uitoefenprijs van € 25,00 en hebben nog een looptijd van 5 jaar. De aandelen moeten nog twee jaar worden aangehouden.

Gegeven het tegenvallende jaar 2008 zijn de prestatiecriteria voor de periode 2007-2009 niet gehaald en heeft de lange termijn variabele beloning over die periode niet tot enige uitkering van aandelen of opties aan de bestuurders geleid.

Conform de overeengekomen pensioenregeling voor de Raad van Bestuur, die gebaseerd is op een Defined Contribution (DC)-regeling, is aan de leden van de Raad van Bestuur over 2010 een vaste bijdrage van 24,9% van het vaste bruto jaarsalaris in de pensioen- en levensloopvoorziening uitgekeerd. Daarnaast draagt de vennootschap de lasten van het overlijdensrisico en de arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen ten behoeve van de leden van de Raad van Bestuur. In de nieuwe pensioenregeling per 1 januari 2011 zal de premie

leeftijdsafhankelijk worden vastgesteld gebaseerd op de fiscaal beschikbare premiestaffel. De Raad van Bestuur ontvangt geen onkostenvergoeding meer.

Begin 2011 is met de bestuurders een 'change of control'-bepaling overeengekomen. In de kern komt de regeling erop neer dat bij ontslag in geval van een 'change of control' de bestuurder aanspraak kan maken op één jaarsalaris.

Het remuneratierapport van de Raad van Commissarissen over 2010 zal op de website van de vennootschap worden geplaatst. Het rapport bevat een verslag van de wijze waarop het bezoldigingsbeleid in het afgelopen boekjaar in praktijk is gebracht en een overzicht van het beoogde bezoldigingsbeleid voor de komende jaren.