

## Hoofdpijnen van het bezoldigingsbeleid/remuneratierapport

### Raad van Bestuur KAS BANK N.V.

Het huidige bezoldigingsbeleid van de Raad van Bestuur is in 2007 door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders goedgekeurd en is terug te vinden op de website van KAS BANK. De vaststelling van de bezoldiging van de Raad van Bestuur vindt plaats door de Raad van Commissarissen op advies van de Commissie Benoemingen en Beloningen, die voor de vaststelling van de componenten voor de bepaling van de variabele beloning gebruikmaakt van de Interne Accountantsdienst van KAS BANK.

Het huidige vaste inkomen is gebaseerd op een mandje van circa dertig ondernemingen, die qua dienstverlening of qua regio (Nederland en Europa) en omvang vergelijkbaar zijn met KAS BANK. Het niveau van de beloning bevindt zich tussen het zogenaamde mediaanniveau en het derde kwartiel en wordt elke twee jaar opnieuw getoetst aan de ontwikkelingen in de markt. Een toetsing in 2009 is uitgesteld in verband met de kredietcrisis.

In 2009 en voor 2010 is het vaste inkomen van de leden van Raad van Bestuur niet aangepast. Het vaste inkomen van de voorzitter Raad van Bestuur bedraagt sedert 1 januari 2008 € 350.000 op jaarbasis. Het vaste inkomen van de overige leden van de Raad van Bestuur bedraagt tussen de € 225.000 en € 250.000 op jaarbasis.

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 operational performance en strategisch beleid. De kwantitatieve criteria omvatten onder andere de ontwikkeling van omzet versus kosten ('schaar'), de efficiency ratio, het rendement op het eigen vermogen en de groei van de winst per aandeel. Naast de performancecriteria 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 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.

De performance criteria voor een zogenaamde 'at target performance' liggen boven de benedengrens van de externe doelstellingen en daarnaast boven de operationele resultaten van het voorgaande jaar. De 'at target percentages' van het vaste inkomen voor de korte termijn variabele beloning bedragen 40% voor de voorzitter en 30% voor de overige leden van de Raad van Bestuur.

In 2009 is sprake geweest van een beter resultaat met een gegroeide operationele winst en een sterke balans. De operationele lasten zijn gedaald met 3% ondanks de consolidatie en integratiekosten van een overname in Duitsland. Met het rente- en beleggingsbeleid is goed ingespeeld op de ontwikkelingen op de Europese kapitaalmarkten. Bij de kwantitatieve criteria bedroeg de ontwikkeling van de omzet versus kosten ('schaar') 2,4%, daalde de efficiency ratio van 81% naar 79% en groeide de winst per aandeel met 13%. Dit heeft geresulteerd in een rendement op het eigen vermogen van 12%, ofwel een premie van 8,3% boven het rendement op tienjarige staatsleningen. De kwalitatieve criteria waren voor 2009 voornamelijk gewijd aan risicobeheersing en de administratieve organisatie. Op deze criteria heeft de Raad van Bestuur ruimschoots boven de targets gepresteerd.

Op basis van de resultaten op de kwantitatieve en kwalitatieve criteria is aan de voorzitter Raad van Bestuur conform de beloningssystematiek een korte termijn variabele beloning over 2009 toegekend van 48,4% over het vaste inkomen. Aan de CFO is een korte termijn variabele beloning over 2009 toegekend van 39,9% van het vaste salaris en aan overige bestuurders van 36,3% van het vaste salaris. Voor oud-bestuurder de heer Kadiks is conform contract het percentage voor 2009 vastgesteld op 92,6%, te berekenen over de periode tot en met augustus 2009. De variabele beloning van de heer Kadiks lag hoger omdat in zijn contract is afgezien van lange termijn variabele beloning.

De lange termijn variabele beloning wordt pas na drie jaar onvoorwaardelijk toegekend. Als maatstaf voor de bepaling van de hoogte van de lange termijn variabele beloning geldt de gemiddelde groei van de winst per aandeel gedurende een periode van drie jaar. Een gemiddelde groei van de winst per aandeel van 10% per jaar gemeten over een periode van drie jaar geldt als 'at target performance'. Bij at target performance ontvangt de voorzitter van de Raad van Bestuur 50% van zijn vaste bruto jaarsalaris en de leden van de Raad van Bestuur 40% van hun vaste bruto jaarsalaris in de vorm van performance aandelen en opties. Eventuele bijzondere baten en lasten worden hierin niet meegenomen.

Gegeven het bijzonder slechte jaar 2008 zou de lange termijn variabele beloning over de periode 2007-2009 en 2008-2010 niet tot enige uitkering leiden. De Raad van Commissarissen is van oordeel dat de buitengewone omstandigheden van 2008 daarmee zouden leiden tot de onbillijke uitkomst dat gedurende een aantal jaren geen lange termijn variabele beloning aan de Raad van Bestuur zou worden uitgekeerd. Het nieuwe bezoldigingsbeleid voorziet in een evenwichtiger systematiek voor de lange termijn variabele beloning en dat met name beter rekening houdt met mogelijke (extreme) uitslagen in het resultaat zowel naar beneden als naar boven. De Raad van Commissarissen is voornemens om het nieuwe bezoldigingsbeleid voor de Raad van Bestuur ook voor de lopende 3-jaarsperiodes voor de zittende bestuurders toe te passen. De lange termijn variabele beloning voor de Raad van Bestuur over de genoemde perioden leidt daarmee tot een billijke en reële uitkomst.

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 een vaste bijdrage van 24,9% van het vaste bruto jaarsalaris in de pensioen- en levensloopvoorziening uitgekeerd. Daarnaast droeg de onderneming de lasten van het overlijdensrisico en de arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen ten behoeve van de leden van de Raad van Bestuur. De onkostenvergoeding voor de Raad van Bestuur is afgeschaft.

Met twee nieuwe bestuurders is een 'change of control'-bepaling overeengekomen. Deze zal ook in de contracten met de overige bestuurders worden opgenomen. In de kern komt de regeling erop neer dat bij een 'change of control' de bestuurder aanspraak kan maken op één jaarsalaris.

Het remuneratierapport van de Raad van Commissarissen is op de website van de vennootschap 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.

Voor 2010 staat een herziening van het bezoldigingsbeleid voor de Raad van Bestuur op de agenda van de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. De tekst van het voorgestelde bezoldigingsbeleid is opgenomen in de agenda voor de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders, te houden op 21 april 2010.