

## Code Banken d.d. 9 september 2009

### COMPLY OR EXPLAIN

Op 1 januari 2010 is de Code Banken in werking getreden. De Code Banken is opgesteld door de Nederlandse Vereniging van Banken (NVB) in reactie op het op 7 april 2009 gepubliceerde rapport *Naar herstel van vertrouwen* van de Adviescommissie Toekomst Banken. De Code Banken richt zich met name op versterking van de governance binnen de banken, en op risicomanagement, audit en beloningsbeleid. De in de Code Banken opgenomen principes liggen in het verlengde van de Nederlandse corporate governance code.

In onderstaand overzicht heeft KAS BANK beschreven in hoeverre en op welke wijze zij de principes van de Code Banken toepast ('comply or explain'). Als uitgangspunt is de letterlijke tekst van de Code Banken genomen. Onder ieder principe is de toelichting van KAS BANK opgenomen in cursief lettertype.

#### 1. NALEVING CODE

Op de Code Banken is het *pas toe of leg uit*- beginsel van toepassing. Een bank past de principes van de Code Banken in beginsel toe. Het toepassen van de principes is mede afhankelijk van de activiteiten en overige specifieke kenmerken van de bank en de groep waarvan zij eventueel deel uitmaakt. De banken waarop de Code Banken van toepassing is, verschillen op veel gebieden. Zo kennen zij verschillende corporate governance structuren, opereren zij in verschillende (deel)markten en kunnen zij nationaal of internationaal georiënteerd zijn. Afwijkingen, mits gemotiveerd, kunnen derhalve gerechtvaardigd zijn.

#### 2. RAAD VAN COMMISSARISSEN

##### 2.1 Samenstelling en deskundigheid

2.1.1 De raad van commissarissen is zodanig samengesteld, dat hij zijn taak naar behoren kan vervullen. Complementariteit, collegiaal bestuur, onafhankelijkheid en diversiteit zijn een voorwaarde voor een goede taakvervulling door de raad van commissarissen.

*KAS BANK past dit principe toe. Het principe is uitgewerkt in het Reglement Raad van Commissarissen, in de profielschets Raad van Commissarissen en in profielkarakteristieken voor de commissarissen.*

2.1.2 De raad van commissarissen beschikt over een voldoende aantal leden om zijn functie, ook in de commissies van de raad, goed te kunnen uitoefenen. Het geschikte aantal leden is mede afhankelijk van de aard, omvang en complexiteit van de bank.

*KAS BANK past dit principe toe. De Raad van Commissarissen beschikt over zes leden, hetgeen voor KAS BANK gegeven haar aard, omvang en complexiteit voldoende is.*

2.1.3 De leden van de raad van commissarissen beschikken over gedegen kennis van de maatschappelijke functies van de bank en van de belangen van alle bij de bank betrokken partijen. De raad van commissarissen maakt een evenwichtige afweging van de belangen van de bij de bank betrokkenen zoals haar klanten,

aandeelhouders en medewerkers.

*KAS BANK past dit principe toe. Commissarissen zijn allen afkomstig uit brede en relevante geledingen van ondernemingen en maatschappij. Verwezen zij naar de personalia van de commissarissen, die op de website van de vennootschap zijn geplaatst.*

2.1.4 Ieder lid van de raad van commissarissen is in staat om de hoofdlijnen van het totale beleid van de bank te beoordelen en zich een afgewogen en zelfstandig oordeel te vormen over de basisrisico's die daarbij worden gelopen. Voorts beschikt ieder lid van de raad van commissarissen over specifieke deskundigheid die noodzakelijk is voor de vervulling van zijn rol binnen de raad van commissarissen. Daartoe wordt, zodra een vacature in de raad van commissarissen ontstaat, een individuele profielschets voor het nieuwe lid van de raad van commissarissen opgesteld die past binnen de profielschets die voor de gehele raad is opgesteld.

*KAS BANK past dit principe toe. KAS BANK beschikt over een profielschets Raad van Commissarissen en over profielkarakteristieken van iedere commissaris. De profielschets Raad van Commissarissen is op de website van de vennootschap geplaatst.*

2.1.5 Bij de vervulling van de vacature van voorzitter van de raad van commissarissen wordt in de op te stellen individuele profielschets aandacht besteed aan de door de bank gewenste deskundigheid en ervaring met de financiële sector en bekendheid met de sociaal-economische en politieke cultuur en de maatschappelijke omgeving van de belangrijkste markten waarin de bank opereert.

*KAS BANK past dit principe toe. De huidige voorzitter van de Raad van Commissarissen is afkomstig uit de financiële sector en is bekend met de Nederlandse en Europese sociaal-economische cultuur.*

2.1.6 Ieder lid van de raad van commissarissen, de voorzitter in het bijzonder, is voldoende beschikbaar en bereikbaar om zijn taak binnen de raad van commissarissen en de commissies van de raad waarin hij zitting heeft naar behoren te vervullen.

*De leden en in het bijzonder de voorzitter van de Raad van Commissarissen zijn zo goed als altijd beschikbaar indien nodig. De opkomst in de vergaderingen van de Raad van Commissarissen is praktisch 100%.*

2.1.7 Ieder lid van de raad van commissarissen ontvangt een passende vergoeding in relatie tot het tijdsbeslag van de werkzaamheden. Deze vergoeding is niet afhankelijk van de resultaten van de bank.

*KAS BANK past dit principe toe. Bij (een voorstel tot aanpassing van) de vergoeding voor de commissarissen is het principe van een marktconforme beloning leidend. De vergoeding voor de commissarissen is voor het laatst vastgesteld in 2008 en wordt in beginsel iedere twee jaar herzien. Besloten is in 2010 geen voorstel te doen tot herziening.*

2.1.8 De voorzitter van de raad van commissarissen ziet toe op de aanwezigheid van een programma van permanente educatie voor de leden van de raad van commissarissen, dat tot doel heeft de deskundigheid van de commissarissen op peil te houden en waar nodig te verbreden. De educatie heeft in ieder geval betrekking op relevante ontwikkelingen binnen de bank en de financiële sector, op corporate governance in het algemeen en die van de financiële sector in het bijzonder, op de zorgplicht jegens de klant, integriteit, het risicomanagement, financiële verslaggeving en audit. Ieder lid van de raad van commissarissen neemt deel aan het programma en voldoet aan de eisen van permanente educatie.

*KAS BANK past dit principe toe. Er zijn regelmatig presentaties in de plenaire vergadering van de Raad van Commissarissen gericht op verdieping van de deskundigheid en specialistische kennis bij commissarissen en op kennismaking met het senior management van de bank. Het programma zal verder worden geformaliseerd.*

2.1.9 De beoordeling van de effectiviteit van de in principe 2.1.8 bedoelde permanente educatie maakt deel uit van de jaarlijkse evaluatie van de raad van commissarissen.

*KAS BANK past dit principe toe. Dit onderwerp staat op de agenda van de jaarlijkse vergadering van de Raad van Commissarissen zonder de Raad van Bestuur.*

2.1.10 Naast de jaarlijkse evaluatie van het eigen functioneren van de raad van commissarissen wordt dit functioneren eens in de drie jaar onder onafhankelijke begeleiding geëvalueerd. De betrokkenheid van ieder lid van de raad van commissarissen, de cultuur binnen de raad van commissarissen en de relatie tussen de raad van commissarissen en de raad van bestuur maken deel uit van deze evaluatie.

*KAS BANK past dit principe toe. Ieder jaar in december wordt de jaarlijkse vergadering van de Raad van Commissarissen zonder de Raad van Bestuur gehouden. De Raad van Commissarissen zal nog nader bepalen of de evaluatie onder onafhankelijke begeleiding eens in de drie jaar daaraan verder kan bijdragen.*

## *2.2 Taak en werkwijze*

2.2.1 Bij zijn toezicht besteedt de raad van commissarissen bijzondere aandacht aan het risicobeheer van de bank. Iedere bespreking van het risicobeheer wordt voorbereid door een risico- of vergelijkbare commissie, die daartoe door de raad van commissarissen uit zijn midden is benoemd.

*KAS BANK past dit principe toe. De Raad van Commissarissen heeft uit zijn midden de Commissie Toezicht Risicobeheer benoemd, die onder meer belast is met de voorbereiding van de bespreking van het risicobeheer in de plenaire vergadering.*

2.2.2 Voor de risicocommissie gelden, evenals voor de auditcommissie, specifieke competentie- en ervaringseisen. Zo moet een aantal leden van de risicocommissie beschikken over grondige kennis van de financieel-technische aspecten van het risicobeheer of over de nodige ervaring die een gedegen beoordeling van risico's mogelijk maakt en moet een aantal leden van het auditcommissie beschikken over grondige kennis van financiële verslaglegging, interne beheersing en audit of over de nodige ervaring die een gedegen toezicht op deze onderwerpen mogelijk maakt.

*KAS BANK past dit principe toe. In de Auditcommissie en in de Commissie Toezicht Risicobeheer zijn de specifieke competentie- en ervaringseisen aanwezig. Verwezen zij naar de personalia van de commissarissen, die op de website van de vennootschap zijn geplaatst.*

## **3. RAAD VAN BESTUUR**

### *3.1 Samenstelling en deskundigheid*

3.1.1 De raad van bestuur is zodanig samengesteld, dat hij zijn taak naar behoren kan vervullen. Complementariteit, collegiaal bestuur en diversiteit zijn een voorwaarde voor een goede taakvervulling door de raad van bestuur.

*KAS BANK past dit principe toe. KAS BANK heeft een primus inter pares-bestuursmodel, bestaande uit vier bestuurders. De Raad van Bestuur bestaat uit de voorzitter, Chief Financial Officer, Chief Commercial Officer en*

*Chief Operational Officer. Het bestuur is adequaat samengesteld gegeven het specialistisch karakter van de bank, met Europese oriëntatie en 'pure play' op de zakelijke effectenmarkt.*

3.1.2 Ieder lid van de raad van bestuur beschikt over gedegen kennis van de financiële sector in het algemeen en het bankwezen in het bijzonder. Ieder lid beschikt over gedegen kennis van de maatschappelijke functies van de bank en van de belangen van alle betrokken partijen. Voorts beschikt ieder lid van de raad van bestuur over grondige kennis om de hoofdlijnen van het totale beleid van de bank te kunnen beoordelen en bepalen en zich een afgewogen en zelfstandig oordeel te kunnen vormen over risico's die daarbij worden gelopen.

*KAS BANK past dit principe toe. Ieder lid van de Raad van Bestuur beschikt over de gevraagde kennis.*

3.1.3 De voorzitter van de raad van bestuur ziet toe op de aanwezigheid van een programma van permanente educatie voor de leden van de raad van bestuur, dat tot doel heeft de deskundigheid van de leden van de raad van bestuur op peil te houden en waar nodig te verbreden. De educatie heeft in ieder geval betrekking op relevante ontwikkelingen binnen de bank en de financiële sector, op corporate governance in het algemeen en die van de financiële sector in het bijzonder, op de zorgplicht jegens de klant, integriteit, het risicomanagement, financiële verslaggeving en audit.

*KAS BANK past dit principe toe. De bestuurders zijn op breed front betrokken bij relevante ontwikkelingen binnen de bank en binnen de financiële sector (HFC, VEUO, NVB, T2S, nationale en internationale effectencommissies, interne trainingen). Het programma zal verder worden geformaliseerd.*

3.1.4 Ieder lid van de raad van bestuur neemt deel aan het programma als bedoeld in 3.1.3 en voldoet aan de eisen van permanente educatie. Eén en ander is voorwaarde voor het kunnen functioneren als lid van de raad van bestuur. De raad van commissarissen vergewist zich ervan of de leden van de raad van bestuur kunnen blijven voldoen aan de deskundigheidseisen van de Nederlandsche Bank.

*KAS BANK past dit principe toe. Ieder lid van de Raad van Bestuur neemt deel aan het programma van permanente educatie. Het programma zal met de Raad van Commissarissen worden besproken zodat hij zich kan vergewissen of de leden van de Raad van Bestuur kunnen blijven voldoen aan de deskundigheidseisen van de Nederlandsche Bank.*

3.1.5 De bank vermeldt jaarlijks in haar jaarverslag hoe invulling is gegeven aan de principes 3.1.3 en 3.1.4.

*KAS BANK past dit principe toe. In het jaarverslag zal worden opgenomen hoe hieraan invulling is gegeven.*

3.1.6 De raad van bestuur draagt, met inachtneming van de door de raad van commissarissen goedgekeurde risicobereidheid, zorg voor een evenwichtige afweging tussen commerciële belangen van de bank en te nemen risico's.

*KAS BANK past dit principe toe. De afweging tussen commerciële belangen van de bank en te nemen risico's wordt gemaakt in de Risicobeheercommissie van de bank. Alle leden van de Raad van Bestuur maken ook deel uit van die commissie.*

*KAS BANK streeft een laag risicoprofiel na. Het lage risicoprofiel is uitgewerkt in het risicomanagement voor alle relevante onderdelen van de bank. De risicobereidheid van de vennootschap is expliciet aan de orde geweest in de vergadering van de Raad van Commissarissen in 2009 en is door de Raad van Commissarissen goedgekeurd. Het onderwerp risicobereidheid zal vervolgens jaarlijks door de Raad van Commissarissen worden beoordeeld en goedgekeurd.*

3.1.7 Binnen de raad van bestuur wordt aan een van de leden van de raad van bestuur de taak opgedragen besluitvorming binnen de raad van bestuur op het punt van risicobeheer voor te bereiden. Het betrokken lid van de raad van bestuur is tijdig betrokken bij de voorbereiding van beslissingen die voor de bank van materiële betekenis voor het risicoprofiel zijn, in het bijzonder waar deze beslissingen een afwijking van de door de raad van commissarissen goedgekeurde risicobereidheid tot gevolg kunnen hebben. Bij het uitoefenen van de risicobeheerfunctie wordt tevens aandacht besteed aan het belang van financiële stabiliteit en de impact die systeemrisico's mogelijk hebben op het risicoprofiel van de eigen instelling.

*KAS BANK past dit principe toe. Binnen de Raad van Bestuur is Risicobeheer het aandachtsgebied van de voorzitter. De Chief Risk Officer rapporteert aan de voorzitter van de Raad van Bestuur en ondersteunt hem bij het waken over de door de Raad van Commissarissen goedgekeurde risicobereidheid. Tevens wordt aandacht gegeven aan het belang van financiële stabiliteit en de impact van systeemrisico's.*

3.1.8 Het lid van de raad van bestuur bij wie de taak is belegd de besluitvorming binnen de raad van bestuur op het punt van risicobeheer voor te bereiden kan zijn functie combineren met andere aandachtsgebieden, op voorwaarde dat hij geen individuele commerciële verantwoordelijkheid draagt voor en onafhankelijk functioneert van commerciële taakgebieden.

*KAS BANK past dit principe toe. Binnen de Raad van Bestuur berust de commerciële verantwoordelijkheid bij de Chief Commercial Officer.*

### 3.2 Taak en werkwijze

3.2.1 De raad van bestuur van de bank draagt bij zijn handelen zorg voor een evenwichtige afweging van alle belangen van de bij de bank betrokken partijen zoals haar klanten, aandeelhouders en medewerkers. Hierbij wordt rekening gehouden met de continuïteit van de bank, de maatschappelijke omgeving waarin de bank functioneert en wet- en regelgeving en codes die op de bank van toepassing zijn.

*KAS BANK past dit principe toe. Deze uitgangspunten passen binnen het stakeholdersmodel dat KAS BANK hanteert.*

3.2.2 Het centraal stellen van de klant is een noodzakelijke voorwaarde voor de continuïteit van de bank. Onverlet principe 3.2.1 draagt de raad van bestuur er zorg voor dat de bank haar klanten te allen tijde zorgvuldig behandelt. De raad van bestuur draagt er zorg voor dat de zorgplicht jegens de klant wordt verankerd in de cultuur van de bank.

*KAS BANK past dit principe toe. Centraal stellen van de klant en de zorgplicht jegens hem wordt grondig verankerd in de cultuur van de bank via interne programma's, het inrichten van de organisatie rondom de commercie en bankbrede interne trainingen.*

3.2.3 De leden van de raad van bestuur oefenen hun functie op een zorgvuldige, deskundige en integere manier uit met inachtneming van de van toepassing zijnde wet- en regelgeving, codes en reglementen. Ieder lid van de raad van bestuur tekent een moreel-ethische verklaring. In de toelichting op deze Code is een model-verklaring opgenomen. Dit model kan iedere bank naar eigen inzicht aanvullen.

*KAS BANK past dit principe toe. De door de Commissie Maas voorgestelde verklaring is ongewijzigd ondertekend door alle leden van de Raad van Bestuur en op de website van de vennootschap geplaatst. De vertaling richting medewerkers is onderhanden.*

3.2.4 De raad van bestuur draagt er zorg voor dat de in principe 3.2.3 bedoelde verklaring wordt vertaald in principes die gelden als leidraad voor het handelen van alle medewerkers van de bank. Iedere nieuwe medewerker van de bank wordt bij indiensttreding uitdrukkelijk gewezen op de inhoud van deze principes door middel van een verwijzing naar deze principes in het arbeidscontract en wordt geacht deze principes na te leven.

*KAS BANK past dit principe toe. De moreel-ethische verklaring zal worden vertaald in principes die gelden als leidraad voor het handelen van de medewerkers. Nieuwe medewerkers zullen uitdrukkelijk hierop worden gewezen en in de arbeidsovereenkomst zal een verwijzing worden opgenomen. Een aantal principes voor de medewerkers van de bank is reeds ontwikkeld, zoals o.a. waarden en principes, visie en missie.*

#### **4. RISICOMANAGEMENT**

4.1 De raad van bestuur, en binnen de raad van bestuur primair de voorzitter van de raad van bestuur, is verantwoordelijk voor het vaststellen, uitvoeren, monitoren en waar nodig bijstellen van het algehele risicobeleid van de bank. De risicobereidheid wordt op voorstel van de raad van bestuur tenminste jaarlijks ter goedkeuring aan de raad van commissarissen voorgelegd. Tussentijdse materiële wijzigingen van de risicobereidheid worden eveneens ter goedkeuring aan de raad van commissarissen voorgelegd.

*KAS BANK past dit principe toe. De Raad van Bestuur heeft een Risicobeheercommissie ingesteld, die verantwoordelijk is voor vaststellen, uitvoeren, monitoren en waar nodig bijstellen van het risicobeleid van de bank. De discussie over de risicobereidheid zal jaarlijks gevoerd te worden met de RvC.*

4.2 De raad van commissarissen houdt toezicht op het door de raad van bestuur gevoerde risicobeleid. Daartoe bespreekt de raad van commissarissen het risicoprofiel van de bank en beoordeelt hij op strategisch niveau of kapitaalallocatie en liquiditeitsbeslag in algemene zin in overeenstemming zijn met de goedgekeurde risicobereidheid. Bij de uitoefening van deze toezichtrol wordt de raad van commissarissen geadviseerd door de risicocommissie die hiertoe uit de raad van commissarissen is gevormd.

*KAS BANK past dit principe toe. De Commissie Toezicht Risicobeheer zal deze punten expliciet op de agenda plaatsen en bespreken.*

4.3 De raad van commissarissen beoordeelt periodiek op strategisch niveau of de bedrijfsactiviteiten in algemene zin passen binnen de risicobereidheid van de bank. De voor deze beoordeling relevante informatie wordt op zodanige wijze door de raad van bestuur aan de raad van commissarissen verstrekt dat deze laatste in staat is zich daar een gedegen oordeel over te vormen.

*KAS BANK past dit principe toe. In 2009 is met de Raad van Commissarissen op strategisch niveau de mate van risicobereidheid bepaald en zijn de verschillende bedrijfsactiviteiten hieraan getoetst. Deze beoordeling zal jaarlijks worden herhaald.*

4.4 De raad van bestuur draagt er zorg voor dat het risicobeheer zodanig adequaat is ingericht dat hij tijdig op de hoogte is van materiële risico's die de bank loopt opdat deze risico's beheerst kunnen worden. Beslissingen

die van materiële betekenis zijn voor het risicoprofiel, de kapitaalallocatie of het liquiditeitsbeslag, worden genomen door de raad van bestuur.

*KAS BANK past dit principe toe. Deze taak berust bij de Risicobeheercommissie van de bank, waar alle leden van de Raad van Bestuur zitting in hebben.*

4.5 Iedere bank heeft een Product Goedkeuringsproces. De raad van bestuur draagt zorg voor de inrichting van het Product Goedkeuringsproces en is verantwoordelijk voor het adequaat functioneren daarvan. Producten die het Product Goedkeuringsproces binnen de bank doorlopen worden niet op de markt gebracht of gedistribueerd zonder een zorgvuldige afweging van de risico's door de risicomanagementfunctie binnen de bank en zorgvuldige toetsing van andere relevante aspecten, waaronder de zorgplicht jegens de klant. De interne auditfunctie controleert op basis van een jaarlijkse risico-analyse of opzet, bestaan en werking van het proces effectief zijn en informeert de raad van bestuur en de desbetreffende (risico)commissie van de raad van commissarissen omtrent de uitkomsten hiervan.

*KAS BANK past dit principe toe. KAS BANK heeft een Product Development Committee (PDC) en een Project Portfolio Committee (PPC). In het PDC worden productideeën getoetst of zij passen binnen de strategie van de bank en wordt een sponsor verantwoordelijk gemaakt voor uitwerking van productontwikkeling/projectvoorstel. Het projectvoorstel wordt aangeboden aan het PPC waarna er een business studie wordt gemaakt. Onderdeel van de business studie is de business case en een risicoanalyse. De controlefunctie berust bij de interne auditfunctie.*

## **5. AUDIT**

5.1 De raad van bestuur draagt zorg voor systematische controle op de beheersing van de risico's die met de (bedrijfs)activiteiten van de bank samenhangen.

*KAS BANK past dit principe toe. Dit is de praktijk binnen KAS BANK.*

5.2 Binnen de bank is een interne auditfunctie werkzaam die onafhankelijk is gepositioneerd. Het hoofd interne audit rapporteert aan de voorzitter van de raad van bestuur en heeft een rapportagelijn naar de voorzitter van de auditcommissie.

*KAS BANK past dit principe toe. Dit is de praktijk binnen KAS BANK en vastgelegd in het Charter van de interne auditfunctie binnen de vennootschap. Het Charter is vastgesteld door de Auditcommissie.*

5.3 De interne auditfunctie heeft tot taak te beoordelen of de interne beheersmaatregelen in opzet, bestaan en in werking effectief zijn. Daarbij ziet zij onder meer op de kwaliteit en effectiviteit van het functioneren van de governance, het risicobeheer en de beheersprocessen binnen de bank. De interne auditfunctie rapporteert over de bevindingen aan de raad van bestuur en de auditcommissie.

*KAS BANK past dit principe toe. De beheersprocessen en het oordeel over de governance zullen nader uitgewerkt worden. Dit dient mede gezien te worden in relatie tot de werkzaamheden van de externe accountant (principe 5.5). Op NVB niveau wordt gestreefd naar een algemeen normenkader waaraan kan worden getoetst.*

5.4 Tussen de interne auditfunctie, de externe accountant en de risico- of auditcommissie van de raad van commissarissen vindt periodiek informatie-uitwisseling plaats. In het kader van deze informatie-uitwisseling is ook de risicoanalyse en het auditplan van de interne auditfunctie en van de externe accountant onderwerp van overleg.

*KAS BANK past dit principe toe. Dit is de praktijk bij KAS BANK. De in- en externe accountant doen jaarlijks gezamenlijk een risicoanalyse die zijn weerslag vindt in het auditplan. Dit wordt besproken in de Auditcommissie.*

5.5 In het kader van de algemene controleopdracht voor de jaarrekening rapporteert de externe accountant in zijn verslag aan de raad van bestuur en de raad van commissarissen zijn bevindingen over de kwaliteit en effectiviteit van het functioneren van de governance, het risicobeheer en de beheersprocessen binnen de bank.

*KAS BANK past dit principe toe. Dit principe stelt de verantwoordelijkheid van de externe accountant vast. De opdracht die de externe accountant door deze code meekrijgt, is breder dan de huidige praktijk. Veel werkzaamheden worden in de huidige praktijk via de adviesbrief of het accountantsverslag meegenomen. Echter, de externe accountant wordt nu opgedragen zich een oordeel te vormen over de governance. De insteek is om dit zoveel mogelijk in overeenstemming te laten zijn met de werkzaamheden en/of het normenkader van de interne accountant. Op NVB niveau wordt gestreefd naar een algemeen normenkader waaraan kan worden getoetst.*

5.6 De interne auditfunctie neemt het initiatief om met De Nederlandsche Bank en de externe accountant tenminste jaarlijks in een vroegtijdige fase elkaars risicoanalyse en bevindingen en auditplan te bespreken.

*KAS BANK past dit principe toe. Dit is praktijk bij KAS BANK tussen de in- en externe accountant. De betreffende onderwerpen komen ook in het overleg met DNB aan de orde, maar meer op ad hoc basis. Dit zal tenminste een keer per jaar een geformaliseerd 'tripartiete' overleg worden. Het begrip 'vroegtijdige fase' moet worden ingevuld.*

## **6. BELONINGSBELEID**

### **6.1 Uitgangspunt**

6.1.1 De bank voert een zorgvuldig, beheerst en duurzaam beloningsbeleid dat in lijn is met haar strategie en risicobereidheid, doelstellingen en waarden en waarbij rekening wordt gehouden met de lange termijn belangen van de bank, de relevante internationale context en het maatschappelijk draagvlak. De raad van commissarissen en de raad van bestuur nemen dit uitgangspunt in acht bij het vervullen van hun taken met betrekking tot het beloningsbeleid.

*KAS BANK past dit principe toe. De Raad van Bestuur onderschrijft dit uitgangspunt en neemt de genoemde elementen mee bij de opstelling van het beloningsbeleid van KAS BANK en bij de vaststelling van de bezoldiging van de individuele medewerkers. De Raad van Commissarissen onderschrijft dit uitgangspunt en neemt de genoemde elementen mee bij de opstelling van het bezoldigingsbeleid voor de Raad van Bestuur en bij de vaststelling van de bezoldiging van de individuele bestuurders. Risk Management van de bank heeft een toets uitgevoerd op de variabele component in de beloning om vast te stellen of deze niet leidt tot het nemen van ongewenste risico's.*

## 6.2 Governance

6.2.1 De raad van commissarissen is verantwoordelijk voor het uitvoeren en evalueren van het vastgestelde beloningsbeleid ten aanzien van de leden van de raad van bestuur. Daarnaast geeft de raad van commissarissen goedkeuring aan het beloningsbeleid voor het senior management en ziet hij toe op de uitvoering daarvan door de raad van bestuur. Tevens keurt de raad van commissarissen de beginselen van het beloningsbeleid voor overige medewerkers van de bank goed. Het beloningsbeleid van de bank omvat mede het beleid met betrekking tot het toekennen van retentie-, exit- en welkomstpakketten.

*KAS BANK past dit principe toe. Het beloningsbeleid voor het senior management en voor de overige medewerkers van de bank, alsmede een overzicht van de vijftien best verdienende managers, is eind 2009 in de Commissie Benoemingen en Beloningen voorbereid en in de Raad van Commissarissen besproken. Naar de mening van de Raad van Commissarissen is er sprake van een evenwichtig beeld van beloning van het senior management en medewerkers, van een weloverwogen bonusregeling voor deze groep en is er geen sprake van excessieve bonussen of verkeerde incentives. Iedere beloningsstructuur binnen KAS BANK, waarin de totale beloning (vast en variabel, exclusief opties en aandelen) boven EUR 250.000 kan uitkomen, alsmede iedere situatie waarin het variabele deel van de beloning eventueel boven 100% van het vaste deel uitkomt, zal ter goedkeuring aan de Raad van Commissarissen worden voorgelegd. De Raad van Commissarissen heeft het beloningsbeleid voor het senior management en voor de overige medewerkers goedgekeurd.*

6.2.2. De raad van commissarissen bespreekt jaarlijks de hoogste variabele inkomens. De raad van commissarissen ziet erop toe dat de raad van bestuur ervoor zorg draagt dat de variabele beloningen binnen de bank passen binnen het vastgestelde beloningsbeleid van de bank en in het bijzonder of deze voldoen aan de in deze paragraaf genoemde principes. Tevens bespreekt de raad van commissarissen materiële retentie-, exit en welkomstpakketten en ziet erop toe dat deze passen binnen het vastgestelde beloningsbeleid van de bank en niet excessief zijn.

*KAS BANK past dit principe toe. Verwezen zij naar de toelichting op principe 6.2.1.*

## 6.3 Bestuurdersbeloning

6.3.1 Het totale inkomen van een lid van de raad van bestuur staat in een redelijke verhouding tot het vastgestelde beloningsbeleid binnen de bank waarbij het totale inkomen ten tijde van de vaststelling iets beneden de mediaan van vergelijkbare functies binnen en buiten de financiële sector ligt, waarbij de relevante internationale context wordt meegewogen.

*KAS BANK past dit principe toe. Het huidige bezoldigingsbeleid voor de Raad van Bestuur gaat uit van een bezoldigingsniveau voor de bestuurders tussen mediaan en derde kwartiel. In het nieuwe bezoldigingsbeleid, dat in april 2010 aan de aandeelhouders zal worden voorgelegd, zal dit in lijn met het principe worden aangepast. Er vindt overigens geen herijking plaats, noch in de tijd, noch qua samenstelling van de 'peer group'. De beloning van de leden van de Raad van Bestuur zal daarmee de ontwikkeling in de markt volgen en daar nadrukkelijk niet op vooruit lopen.*

6.3.2 De vergoeding bij ontslag van een lid van de raad van bestuur bedraagt maximaal eenmaal het jaarsalaris (het "vaste" deel van de bezoldiging). Indien het maximum van eenmaal het jaarsalaris voor een lid van de raad van bestuur die in zijn eerste benoemingstermijn wordt ontslagen kennelijk onredelijk is, komt dit lid van de raad van bestuur in dat geval in aanmerking voor een ontslagvergoeding van maximaal tweemaal het jaarsalaris.

*KAS BANK past dit principe toe. Met dit principe wordt aangesloten bij best practice bepaling II.2.8 van de Nederlandse corporate governance code. De vergoeding bij ontslag bedraagt in beginsel maximaal eenmaal het jaarsalaris.*

6.3.3 Bij de toekenning van de variabele beloning aan een lid van de raad van bestuur wordt rekening gehouden met de lange termijn component. De toekenning is mede afhankelijk van winstgevendheid en/of continuïteit. De variabele beloning wordt voor een materieel deel voorwaardelijk toegekend en op zijn vroegst drie jaar later uitgekeerd.

*KAS BANK past dit principe toe. De bezoldiging voor de bestuurders bestaat naast het vaste salaris uit een korte en lange termijn variabele beloning. De systematiek zoals die in 2007 is ingevoerd en waarbij het grootste deel van de variabele beloning bestaat uit de lange termijn component, zal in het nieuwe bezoldigingsbeleid, dat nu wordt voorbereid, worden gehandhaafd. De lange termijn variabele beloning wordt in zijn geheel voorwaardelijk toegekend en pas drie jaar na toekenning definitief vastgesteld ('vesting') en uitgekeerd in de vorm van aandelen en opties. De aandelen zijn vervolgens nog twee jaar gebonden.*

6.3.4 Aandelen die zonder financiële tegenprestaties aan een lid van de raad van bestuur worden toegekend, worden aangehouden voor telkens een periode van ten minste vijf jaar of tot ten minste het einde van het dienstverband indien deze periode korter is. Indien opties worden toegekend worden deze in ieder geval de eerste drie jaar na toekenning niet uitgeoefend.

*KAS BANK past dit principe toe. Met dit principe wordt aangesloten bij best practice bepaling II.2.4 en II.2.5 van de Nederlandse corporate governance code. In het huidige bezoldigingsbeleid als ook in het nieuwe bezoldigingsbeleid, dat nu wordt voorbereid, geldt dat aandelen na 'vesting' nog 2 jaar moeten worden aangehouden. Opties hebben na 'vesting' nog een looptijd van 5 jaar.*

#### 6.4 Variabele beloning

6.4.1 Het toekennen van een variabele beloning is mede gerelateerd aan de lange termijn doelstellingen van de bank.

*KAS BANK past dit principe toe. De lange termijn variabele beloning voor de bestuurders is gekoppeld aan de gemiddelde groei van de winst per aandeel over een periode van drie jaar.*

6.4.2 Iedere bank stelt een bij de bank passend maximum vast voor de verhouding tussen de variabele beloning en het vaste salaris. Voor een lid van de raad van bestuur bedraagt de variabele beloning per jaar maximaal 100% van het vaste inkomen.

*KAS BANK past dit principe toe. In het huidige bezoldigingsbeleid kan bij excellent presteren de variabele beloning voor de voorzitter van de Raad van Bestuur oplopen tot circa 150% van het vaste salaris en voor een lid van de Raad van Bestuur tot circa 120%. In het nieuwe bezoldigingsbeleid, dat nu wordt voorbereid, zal de variabele beloning per jaar maximaal 100% van het vaste inkomen bedragen.*

6.4.3 Een variabele beloning wordt gebaseerd op de prestaties van het individu, zijn bedrijfsonderdeel en die van de bank als geheel op basis van vooraf vastgestelde en beoordeelbare prestatiecriteria. Naast financiële prestatiecriteria vormen ook niet-financiële prestatiecriteria een belangrijk onderdeel van de individuele beoordeling. In het beloningsbeleid van de bank worden de prestatiecriteria zoveel mogelijk geobjectiveerd.

*KAS BANK past dit principe toe. De genoemde elementen vormen het uitgangspunt bij de variabele beloning bij het beloningsbeleid voor KAS BANK als geheel. Voor de Raad van Bestuur geldt dat de korte termijn variabele beloning voor 70% is gekoppeld aan kwantitatieve targets en voor 30% aan kwalitatieve targets.*

6.4.4 Bij het beoordelen van prestaties op basis van de vastgestelde prestatiecriteria worden financiële prestaties gecorrigeerd voor (geschatte) risico's en kosten van kapitaal.

*KAS BANK past dit principe toe. Risk management zal nog een toets uitvoeren of in voorkomende gevallen bij het beoordelen van prestaties correct rekening gehouden wordt met de kosten van risico's en kapitaal. In de huidige regeling worden bij het beoordelen van prestaties bijzondere baten en lasten buiten beschouwing gelaten. De Raad van Commissarissen zal de hoogte en de structuur van de bezoldiging van de bestuurders mede vaststellen aan de hand van uitgevoerde scenarioanalyses en met inachtneming van de beloningsverhoudingen binnen de onderneming.*

6.4.5 In buitengewone omstandigheden, bijvoorbeeld indien toepassing van de vastgestelde prestatiecriteria tot een verkrijging van ongewenste variabele beloning van een lid van de raad van bestuur zou leiden, heeft de raad van commissarissen de discretionaire bevoegdheid de variabele beloning aan te passen wanneer deze naar zijn oordeel leidt tot onbillijke of onbedoelde uitkomsten.

*KAS BANK past dit principe toe. Met dit principe wordt aangesloten bij best practice bepaling II.2.10 van de Nederlandse corporate governance code. In het nieuwe bezoldigingsbeleid voor de Raad van Bestuur zal dit punt worden opgenomen.*

6.4.6 De raad van commissarissen heeft de bevoegdheid de variabele beloning die is toegekend aan het lid van de raad van bestuur op basis van onjuiste (financiële) gegevens terug te vorderen van het desbetreffende lid van de raad van bestuur.

*KAS BANK past dit principe toe. Met dit principe wordt aangesloten bij best practice bepaling II.2.11 van de Nederlandse corporate governance code (claw back clause). In het nieuwe bezoldigingsbeleid voor de Raad van Bestuur zal een claw back clause worden opgenomen.*