

A background image showing two men in business suits shaking hands. In the background, there is a large clock tower with multiple clock faces. The entire image has a light green tint.

Voorstel tot aanpassing van het bezoldigingsbeleid van de Raad van Bestuur

A.H. Lundqvist

**Buitengewone Algemene Vergadering van Aandeelhouders
d.d. 3 november 2010**

Aanleiding

- Invoering Code Banken en Principes van DNB en AFM voor een beheerst beloningsbeleid
- Iedere twee jaar herijking van het bezoldigingsbeleid Raad van Bestuur
- Voor het laatst in 2007; uitstel in 2009 wegens kredietcrisis
- Terugtrekken eerder voorstel in april jl.

Vorbereitung

- Vorbereitung durch die Kommission für Nominierungen & Vergütungen
- Externes Vergütungsexperte Towers Watson eingebunden
- Vorabkonsultation mit Großaktionären, Verwaltungsrat, Stichting Administratiekantoor, Eumedion und Riskmetrics => Anpassungen
- Versammlung der Zertifikatsinhaber am 26. Oktober d.J.

Uitgangspunten

- Voldoen aan Code Banken en aan principes van DNB en AFM
- Zorgvuldig, beheerst en duurzaam bezoldigingsbeleid
- In lijn met strategie, risicobereidheid en lange termijn belangen van de bank
- Marktconforme beloning
- Gekwalificeerde en deskundige bestuurders kunnen aantrekken en behouden
- Alignment met aandeelhouders
- Eenvoudig en transparant

Belangrijkste gevolgen - I

- Variabele beloning gemaximeerd op 100% van het vaste salaris (was 180%)
- Niveau totale beloning teruggebracht tot onder de mediaan van vergelijkbare functies binnen en buiten de financiële sector
- Arbeidsreferentiegroep opgesteld van Nederlandse en buitenlandse ondernemingen
- Lange termijn variabele beloning gekoppeld aan prestatie ten opzichte van WpA en TSR
- Lange termijn variabele beloning volledig in aandelen

Belangrijkste gevolgen - II

- Claw back
- Billijkheidstoets ten aanzien van de variabele beloningscomponent
- Ontslagvergoeding in beginsel maximaal een jaarsalaris

Vaste salaris

Vast salaris	Beleid 2007	2011	2012	Vershil
Voorzitter	350.000	370.000	390.000	11%
Leden	250.000	267.500	285.000	14%

- Vergelijking met de markt: twee arbeidsreferentiegroepen opgesteld: specifiek financieel en cross industrie (zie bijlage bij de agenda)
- In lijn gebracht met mediane niveau van de referentiegroep (was tussen mediaan en 3^e kwartiel)
- Vaste salaris in twee stappen naar het beleidsniveau

Korte termijn variabele beloning - I

- Koppeling voor 70% aan kwantitatieve doelstellingen en voor 30% aan kwalitatieve doelstellingen (ongewijzigd)
- Kwantitatieve doelstelling gerelateerd aan: rendement op eigen vermogen, totale omzet versus totale kosten ('schaar'), efficiency ratio en groei operationele winst per aandeel
- Kwalitatieve doelstellingen gericht op strategie, risico, e.d.
- Raad van Commissarissen stelt bandbreedte vast voor prestatiedoelstellingen

Korte termijn variabele beloning - II

- Afhankelijk van de mate van realisatie van de doelstellingen wordt het percentage tussen 0% en 50% van het vaste salaris bepaald; na afloop van ieder jaar
- Bij at target prestatie: 41,7% en bij maximale prestatie 50% van het vaste salaris
- Percentages voor alle bestuurders gelijk (was ongelijk)
- Prestatiezone tussen ca. 80% en 120% ten opzichte van at target doelstelling
- Individuele factor 0,8 – 1,2
- Beloningscomponent in cash

Vergelijking oud versus nieuw beleid - korte termijn variabele beloning

Korte Termijn Variabele Beloning		Beleid 2007	Voorgesteld beleid 2011
Voorzitter	<i>Target</i>	40%	41,67%
	<i>Maximum</i>	80%	50%
Leden	<i>Target</i>	30%	41,67%
	<i>Maximum</i>	60%	50%

Lange termijn variabele beloning - I

- 3-jaars periode
- Koppeling aan drie prestatemaatstaven
 1. Ontwikkeling van de winst per aandeel
 2. Relatieve Totale Shareholder Return ("TSR") prestatie ten opzichte van de AScX Index
 3. Relatieve TSR prestatie ten opzichte van de Stoxx Europe 600 Banks Index
- Alle drie gelijk gewicht
- Raad van Commissarissen stelt bandbreedte vast voor prestatiedoelstellingen; voorafgaand aan iedere 3-jaars periode
- Risicoprofiel van de bank expliciet betrokken
- Monte Carlo simulatie uitgevoerd

Lange termijn variabele beloning - II

- Afhankelijk van de mate van realisatie van de doelstellingen wordt het percentage tussen 0% en 50% van het vaste salaris bepaald; na afloop van iedere 3-jaars periode
- Bij at target prestatie 25% en bij maximale prestatie 50% van het vaste salaris
- Percentages voor alle bestuurders gelijk (was ongelijk)
- Lange termijn variabele beloning volledig in aandelen (was aandelen en opties)
- Voorwaardelijke toekenning aan begin van 3-jaars periode; na 3 jaar onvoorwaardelijk afhankelijk van de prestatie; daarna nog 2 jaar “lock-up”
- De koersontwikkeling binnen de prestatieperiode wordt buiten beschouwing gelaten
- Overgangsregeling lopende perioden

Vergelijking oud versus nieuw beleid - lange termijn variabele beloning

Lange Termijn Variabele Beloning		Beleid 2007	Voorgesteld beleid 2011
Voorzitter	<i>Target</i>	50%	25%
	<i>Maximum</i>	75%	50%
Leden	<i>Target</i>	40%	25%
	<i>Maximum</i>	60%	50%

Vergelijking oud versus nieuw bezoldigingsbeleid - voorzitter

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	€ 140.000	€ 280.000	€ 162.513		€ 195.000	
- Als % van het vaste salaris	40%	80%	41,67%		50%	
Lange termijn variabele beloning	€ 175.000	€ 262.500	€97.500		€ 195.000	
- Als % van het vaste salaris	50%	75%	25%		50%	
Totale directe bezoldiging	€ 665.000	€ 892.500	€ 650.013	-2%	€ 780.000	-13%

Vergelijking oud versus nieuw bezoldigingsbeleid - leden

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%

Pensioen

- Uitgangspunt is een goed en marktconform pensioen
- DC-systematiek
- Wettelijke fiscale premiestaffel
- Kosten en premieopslagen voor rekening van de vennootschap

Overige emolumenten

- Leaseregeling
- Bijdrage in hypotheeklasten
- Geen onkostenvergoeding meer

Wat vragen wij aan de aandeelhouders?

- Vaststelling/goedkeuring van het nieuwe bezoldigingsbeleid voor de Raad van Bestuur conform het voorstel
- Ingangsdatum 1 januari 2011; LTI systematiek per 1 januari 2010

A photograph of two men in business suits shaking hands. They are standing in front of a large, ornate clock tower with multiple clock faces. The image is overlaid with a semi-transparent green filter. The word "Vragen?" is written in a bold, green, sans-serif font across the center of the image.

Vragen?