

Remuneratierrapport 2009

KAS BANK N.V.

Inleiding

In dit rapport wordt – in overeenstemming met de Nederlandse Corporate Governance Code – een uiteenzetting gegeven van de remuneratie aan de Raad van Bestuur. Het rapport begint met de bezoldiging over 2009, waarbij tevens de criteria voor de korte en lange termijn variabele beloning worden besproken.

Voor 2010 worden enige wijzigingen in het huidige bezoldigingsbeleid aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders voorgesteld. Het voorgestelde bezoldigingsbeleid van toepassing voor de jaren na 2009 wordt besproken in het vervolg van dit rapport. Dit beleid is conform de Code Banken en betekent een forse teruggang in de variabele beloning ten opzichte van de jaren daarvoor.

Het rapport geeft tenslotte een overzicht van de stand per 31 december 2009 van de toegekende opties en aandelen aan de huidige leden van de Raad van Bestuur.

Bezoldiging Raad van Bestuur over 2009

Het huidige bezoldigingsbeleid van de Raad van Bestuur is op 25 april 2007 vastgesteld en goedgekeurd door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders. De beloning aan de Raad van Bestuur wordt – in overeenstemming met de Nederlandse Corporate Governance Code – jaarlijks vastgesteld door de Raad van Commissarissen op basis van een voorstel van de Commissie voor Benoemingen en Beloningen. De uitkomsten van de bezoldiging over 2009 zijn onderworpen aan een scenarioanalyse welke besproken is met de Raad van Commissarissen.

In onderstaande tabel is de bezoldiging aan de leden van de Raad van Bestuur over het boekjaar 2009 onderverdeeld naar de verschillende componenten weergegeven.

Bezoldiging Raad van Bestuur <i>In duizenden euro's</i>	A.A. Röell	R.J. Kooijman (vanaf 1-1-2009)	N.E. Blom	H. Kadiks (tot 1-9-2009)	S.A.J. van Katwijk (vanaf 1-7-2009)	Totaal
Basissalaris	350	250	225	135	125	1085
Korte termijn variabele beloningen	169	100	82	125	45	521
Pensioen bijdrage	87	62	56	-	31	236
Andere beloningen	29	22	21	1	26	99
Waarde toegekende opties	87	87 *	45	-	25	157
Waarde toegekende aandelen	87	50	45	-	25	207
Totaal	809	484	474	261	277	2305

* Dit beloningselement is inclusief een tekenbonus in de vorm van opties wegens het vervallen van optiebeloningen bij de vorige werkgever van de heer Kooijman.

Het aantal aan de Raad van Bestuur toe te kennen aandelen en opties is afhankelijk van de koers van het aandeel KAS BANK op toekenningsdatum respectievelijk de reële waarde van de optie KAS BANK op toekenningsdatum. De Raad van Commissarissen heeft de systematiek voor het bepalen van de waarde van de aandelen en opties vastgesteld. Deze systematiek wijkt af van de systematiek die gehanteerd wordt in de jaarrekening van de bank. Hierdoor wijkt de waarde van de toegekende aandelen en opties in het remuneratierapport af van hetgeen is gepubliceerd in de jaarrekening.

Basissalaris

Het basissalaris is gebaseerd op een vergelijking met een 'peer group' 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. Met één bestuurder, de heer Kadiks, is gezien de vaste duur van het arbeidscontract (tot 1 september 2009) een afwijkende beloningsstructuur overeengekomen.

Korte termijn variabele beloning

De jaarlijkse korte termijn variabele beloning wordt bepaald aan de hand van de realisatie van een aantal performancecriteria. Deze criteria zijn voor 70% (de kwantitatieve doelstellingen) ontleend aan de externe financiële doelstellingen van KAS BANK, en voor 30% op kwalitatieve criteria, zoals 'operational performance' en strategisch beleid. Naast de performancecriteria is er sprake van een individuele factor (van 0,8 – 1,2) die wordt bepaald op basis van het functioneren van ieder individueel lid van de Raad van Bestuur.

Pensioenbijdrage

De pensioenbijdrage betreft de over het boekjaar in de winst- en verliesrekening opgenomen pensioenlasten voor de leden van de Raad van Bestuur. De pensioenregeling van de Raad van Bestuur is gebaseerd op een beschikbare premierregeling, waarbij over 2009 een vaste bijdrage van 24,9% van het basissalaris voor pensioen- en levensloop is betaald.

Andere beloningen

De andere beloningen bevatten onder andere door de werkgever betaalde premies voor overlijdens- en arbeidsongeschiktheidsrisico's, leasekosten en de hypotheekbijdrage conform de regeling voor de medewerkers. De onkostenvergoeding voor de Raad van Bestuur is afgeschaft.

Lange termijn variabele beloning

De lange termijn variabele beloning bestaat voor de helft uit opties en voor de helft uit aandelen, welke voorwaardelijk worden toegekend en pas onvoorwaardelijk worden drie jaar na de toekenning, indien en voor zover dan aan de overeengekomen prestatiecriteria is voldaan. Na definitieve toekenning dienen de aandelen nog twee jaar te worden aangehouden en hebben de opties nog een looptijd van vijf jaar.

Korte termijn variabele beloning

In onderstaande tabel zijn de externe financiële doelstellingen van KAS BANK weergegeven, waarbij tevens de realisatie over 2009 en 2008 is opgenomen. De eerste 4 doelstellingen bepalen, zoals hiervoor vermeld, voor 70% de korte termijn variabele beloning van de Raad van Bestuur.

Ratio	Doestelling	2009	2008
Schaar *	≥ 3%	2,4%	-6,3%
Efficiency ratio	70-77%	79%	81%
RoE **	10 jaars rente + 5-8%	12%	9%
Groei winst per aandeel	>8%	13%	-20%
Dividend payout	60-80%	61%***	35%
Solvabiliteit (gemiddeld) BIS-ratio	Basel II ≥ 12,5%	21%	15%

* Groei operationele baten minus groei operationele lasten

** Op basis van een gemiddeld lange rente over 2009 van 3,7%

*** De dividend payout ratio voor 2009 is berekend op basis van de operationele winst na aftrek van de investering in immateriële activa van Deutsche Postbank Privat Kapitalanlagegesellschaft

De kwalitatieve criteria, welke voor 30% bepalend zijn voor de korte termijn variabele beloning, waren in 2009 gewijd aan risicobeheersing en administratieve organisatie. Op deze criteria heeft de Raad van Bestuur boven de gestelde targets gepresteerd.

Op basis van de behaalde resultaten op de kwantitatieve en kwalitatieve criteria is aan de voorzitter van de Raad van Bestuur in overeenstemming met de beloningssystematiek een korte termijn variabele beloning over 2009 toegekend van 48,4% over het basissalaris (max. 96%). Aan de CFO is over 2009 een korte termijn variabele beloning toegekend van 39,9% over het basissalaris, en aan de overige bestuurders 36,3% van het basissalaris (max. 72%).

Voor (voormalig) bestuurder de heer Kadiks is conform contract het percentage over 2009 vastgesteld op 92,6% (max. 150%) over het basissalaris over 2009 (tot september 2009). De korte termijn variabele beloning van de heer Kadiks lag hoger omdat gezien de vaste duur van zijn arbeidscontract is afgezien van een lange termijn variabele beloning. Daarnaast is het lagere basissalaris deels gecompenseerd door een te behalen hogere korte termijn variabele beloning.

Lange termijn variabele beloning

Voor de lange termijn variabele beloning geldt als maatstaf de gemiddelde groei van de operationele winst per aandeel (WpA) gedurende een periode van drie jaren. Een gemiddelde groei van de operationele winst per aandeel van 10% per jaar gemeten over een periode van drie jaar geldt als 'at target performance'. Bij een 'at target performance' ontvangt de voorzitter van de Raad van Bestuur 50% en de overige leden van de Raad van

Bestuur 40% van het basissalaris in de vorm van aandelen en opties. De aandelen en opties worden in de verhouding 50:50 toegekend, gebaseerd op de koers van het aandeel dan wel de reële waarde van de optie op het toekenningsmoment.

Over 2007 is de opbrengst van de verkoop van Private Banking niet in de opbouw van de LTI meegenomen, omdat deze opbrengst tot een onbillijk resultaat zou leiden. De crisis van 2008 heeft eenzelfde effect maar dan omgekeerd. Bovendien zou toepassing van deze systematiek ertoe leiden dat de variabele beloning in de jaren na 2008 zeer hoog zou uitvallen, omdat het vertrekpunt voor berekening gezien het verlies erg laag zou zijn. Daarom heeft de Raad van Commissarissen besloten met ingang van 2010 de systematiek te wijzigen en is de Raad van Commissarissen voornemens deze aanpassing ook voor de jaren ervoor toe te passen.

Over de periode 2007-2009 is de Raad van Commissarissen voornemens een LTI toe te kennen van 66,7% (max 150%) over 50% respectievelijk 40% van de vaste beloning van de Raad van Bestuur. De helft hiervan wordt toegekend in opties met een strike price van 20,74 (waarde per 1-1-2007), de helft in aandelen op basis van een koers van €20,85 (waarde per 1-1-2007).

In onderstaande tabel zijn de in 2009 aan de Raad van Bestuur voorwaardelijk toegekende opties en aandelen weergegeven.

Lange termijn variabele beloning	Aantal toegekende opties	Aantal toegekende aandelen
A.A. Röell	42.475	8.838
R.J. Kooijman	61.407 ¹	5.050
N.E. Blom	21.844	4.545
S.A.J. van Katwijk	11.426	2.105
Totaal	75.745	20.538

1) Dit beloningselement is inclusief een tekenbonus in de vorm van opties wegens het vervallen van optiebeloningen bij de vorige werkgever van de heer Kooijman. Op deze opties zijn geen prestatiecriteria van toepassing.

De bovenvermelde aandelen en opties zijn voorwaardelijk toegekend en worden onvoorwaardelijk drie jaar na de toekenning, onder de voorwaarde dat de leden van de Raad van Bestuur de gestelde 'targets' hebben gerealiseerd. Het lid van de Raad van Bestuur aan wie de aandelen en opties zijn toegekend, dient op het moment van onvoorwaardelijke verkrijging in dienst van de vennootschap te zijn, dan wel aansluitend daaraan met pensioen te zijn gegaan. Na onvoorwaardelijke toekenning dienen de aandelen nog minimaal twee jaar te worden aangehouden. De opties hebben na de onvoorwaardelijke toekenning nog een looptijd van vijf jaar.

Voorgestelde bezoldiging Raad van Bestuur voor 2010 en komende jaren

In de Algemene Vergadering van Aandeelhouders, welke gehouden wordt op 21 april 2010 zal de Raad van Commissarissen voorstellen om het bezoldigingsbeleid ingaande per 1 januari 2010 en van toepassing voor de komende jaren opnieuw vast te stellen. Uitgangspunt van het voorgestelde bezoldigingsbeleid is de Code Banken van de Nederlandse Vereniging van Banken (NVB).

In overeenstemming met de Code Banken stelt de Raad van Commissarissen een basissalaris voor welke zich iets beneden de mediaan van de 'peer group' bevindt en de variabele beloning per jaar maximaal 100% van het basissalaris bedraagt. De hoofdlijnen van het voorgestelde bezoldigingsbeleid zijn:

Basissalaris

Het voorgestelde bezoldigingsbeleid gaat uit van een basissalaris dat zich iets beneden de mediaan van de 'peer group' bevindt. In 2007 is de peergroep vastgesteld en zijn de basissalarissen vastgesteld. In 2010 zal een herijking plaatsvinden.

Korte termijn variabele beloning

In het voorgestelde bezoldigingsbeleid wordt de korte termijn variabele beloning niet gewijzigd ten opzichte van het op 25 april 2007 vastgestelde beleid. De criteria van de STI zijn enigszins aangescherpt, terwijl naast risicobeheer ook commerciële ontwikkeling tot de criteria voor de kwalitatieve beloning behoren.

Lange termijn variabele beloning

De lange termijn variabele beloning is gebaseerd op de gemiddelde groei van de operationele winst per aandeel over een periode van drie jaar. In vergelijking tot het huidige beleid, waarbij wordt gekeken naar de operationele WpA over een periode van drie jaar, wordt in het voorstel ieder jaar binnen de driejaarsperiode separaat bekeken. Voor ieder jaar binnen de driejaarsperiode wordt de groei van de WpA afgezet tegen de voor

dat jaar vooraf vastgestelde doelstelling voor de lange termijn variabele beloning. De uitkomst daarvan telt voor een derde deel mee in de lange termijn variabele beloning opbouw voor de betreffende driejaarsperiode. Een beoordeling per jaar leidt tot een beter beheerst beloningsbeleid.

Verhouding vast – variabel

De jaarlijkse variabele beloning van de bestuurders bedraagt maximaal 100% van het basissalaris. Indien de percentages van de korte termijn variabele beloning en de lange termijn variabele beloning in enig jaar op basis van de prestaties van de bestuurders uitkomen boven 100% van het basissalaris, zal in dat betreffende jaar het maximum van 100% worden toegepast.

Onder het nieuwe bezoldigingsbeleid heeft de Raad van Commissarissen de bevoegdheid de variabele beloning die is toegekend op basis van onjuiste (financiële) gegevens terug te vorderen (claw back). De Raad van Commissarissen heeft 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).

Toegekende aandelen- en optierechten

In onderstaande tabel zijn de toegekende optierechten aan de huidige leden van de Raad van Bestuur weergegeven.

	Einddatum	Uitoefenprijs in €	Openstaand per 31-12-2008	Voorwaardelijk toegekend	Uitgeoefend	Vervallen	Openstaand per 31-12-2009	Status
Raad van Bestuur								
A.A. Röell	maart 2010	17,10	813				813	Onvoorwaardelijk
	maart 2012	17,10	407				407	Onvoorwaardelijk
	maart 2011	20,74	9.760				9.760	Onvoorwaardelijk
	maart 2013	20,74	4.880				4.880	Onvoorwaardelijk
	maart 2012	22,89	9.760				9.760	Voorwaardelijk
	maart 2014	22,89	4.880				4.880	Voorwaardelijk
	januari 2015	20,85	53.104				53.104	Voorwaardelijk
	januari 2016	25,00	45.812				45.812	Voorwaardelijk
	januari 2017	9,90	-	42.475			42.475	Voorwaardelijk
N.E. Blom	maart 2009	15,32	3.000			3.000	-	Onvoorwaardelijk
	maart 2010	17,10	3.000				3.000	Onvoorwaardelijk
	maart 2011	20,74	2.667				2.667	Onvoorwaardelijk
	maart 2013	20,74	1.333				1.333	Onvoorwaardelijk
	maart 2012	22,89	7.813				7.813	Voorwaardelijk
	maart 2014	22,89	3.907				3.907	Voorwaardelijk
	januari 2015	20,85	24.837				24.837	Voorwaardelijk
	januari 2016	25,00	23.560				23.560	Voorwaardelijk
	januari 2017	9,90	-	21.844			21.844	Voorwaardelijk
R.J. Kooijman	januari 2017	9,90	-	24.271			24.271	Voorwaardelijk
	januari 2017	9,90	-	37.136			37.136	Voorwaardelijk*
S.A.J. van Katwijk	januari 2017	9,90	-	11.426			11.426	Voorwaardelijk
Totaal			199.533	137.152	-	3.000	333.685	

* alleen voorwaardelijk voor doorlopende arbeidsovereenkomst

In onderstaande tabel zijn de toegekende (certificaten van) aandelen aan de leden van de Raad van Bestuur weergegeven.

	Toekennings- datum	Openstaand per 31-12-2008	Voorwaardelijk toegekend	Uitgeoefend	Vervallen	Openstaand per 31-12-2009	Status
Raad van Bestuur							
A.A. Röell	maart 2005	1.430				1.430	Onvoorwaardelijk
	maart 2006	1.292				1.292	Voorwaardelijk
	januari 2007	3.897				3.897	Voorwaardelijk
	januari 2008	3.500				3.500	Voorwaardelijk
	januari 2009	-	8.838			8.838	Voorwaardelijk
N.E. Blom	maart 2006	755				755	Voorwaardelijk
	januari 2007	1.823				1.823	Voorwaardelijk
	januari 2008	1.800				1.800	Voorwaardelijk
	januari 2009	-	4.545			4.545	Voorwaardelijk
S. van Katwijk	januari 2009	-	2.105			2.105	Voorwaardelijk
R. Kooijman	januari 2009	-	5.050			5.050	Voorwaardelijk
Totaal		14.497	20.538	-	-	35.035	

De karakteristieken van de opties en (certificaten van) aandelen toegekend onder het vanaf 2007 van kracht zijnde bezoldigingsbeleid zijn weergegeven in onderstaande tabel.

	Aandelen			Opties		
	januari 2009	januari 2008	januari 2007	januari 2009	januari 2008	januari 2007
Toekenningsdatum	januari 2009	januari 2008	januari 2007	januari 2009	januari 2008	januari 2007
Reële waarde op toekenningsdatum	€ 8,07	€ 19,82	€ 16,36	€ 2,68	€ 3,68	€ 1,53
Aandelenkoers op toekenningsdatum	€ 9,90	€ 25,00	€ 20,85	€ 9,90	€ 25,00	€ 20,85
Uit oefenprijs	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	€ 9,90	€ 25,00	€ 20,85
Looptijd	5 jaar	5 jaar	5 jaar	8 jaar	8 jaar	8 jaar
Vestingperiode	3 jaar	3 jaar	3 jaar	3 jaar	3 jaar	3 jaar
Vestingeis	Doorlopende arbeids-overeenkomst en de criteria als hiervoor genoemd	Doorlopende arbeids-overeenkomst en de criteria als hiervoor genoemd	Doorlopende arbeids-overeenkomst en de criteria als hiervoor genoemd	Doorlopende arbeids-overeenkomst en de criteria als hiervoor genoemd	Doorlopende arbeids-overeenkomst en de criteria als hiervoor genoemd	Doorlopende arbeids-overeenkomst en de criteria als hiervoor genoemd
Verwacht dividend	4,50%	7,70%	4,80%	4,50%	7,50%	9,03%
Verwachte volatiliteit	31,67%	17,17%	18,57%	30,85%	24,78%	18,57%
Risicovrije rentevoet	3,25%	4,04%	4,00%	3,62%	4,41%	3,95%

Voor een bespreking van de verschillende optie- en aandelenregelingen wordt verwezen naar het jaarverslag over 2009.