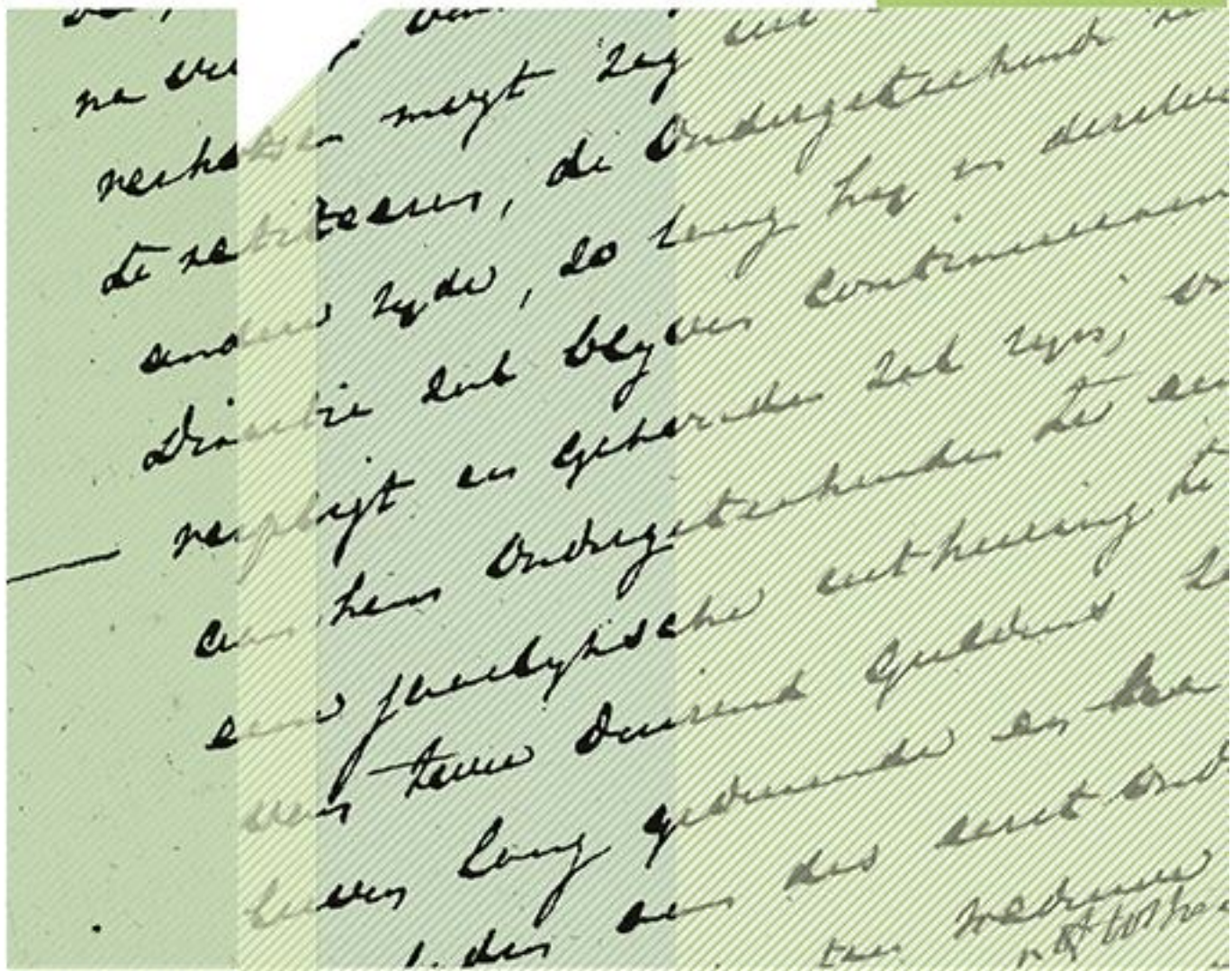


Bezoldigingsbeleid RvB

KAS BANK N.V.



BEZOLDIGINGSBELEID RAAD VAN BESTUUR 2014

De Algemene Vergadering van Aandeelhouders van KAS BANK N.V. heeft op 23 april 2014 het bezoldigingsbeleid voor de Raad van Bestuur van KAS BANK N.V. per 1 januari 2014 opnieuw vastgesteld.

Kernpunten van het bezoldigingsbeleid Raad van Bestuur 2014

1. de totale variabele beloning van de bestuurders wordt teruggebracht van maximaal 100% naar maximaal 20% van het vaste salaris;
2. de verlaging van de variabele beloning wordt niet gecompenseerd met een verhoging van het vaste salaris van de bestuurders;
3. de systematiek van de variabele beloning wordt vereenvoudigd waarbij wordt uitgegaan van drie prestatiecriteria.

Omgeving

Sinds de crisis van 2008 is sprake van een sterk veranderde maatschappelijke acceptatie van de beloning van banken. Dit betreft primair de beloning van bestuurders, maar ook die van bankmedewerkers in het algemeen. De Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2011, de Code Banken en diverse andere initiatieven (bijv. geen arbeidscontract meer voor bestuurders, het maximeren van de variabele beloning e.d.) spelen hierop in.

Hoewel KAS BANK op geen enkel moment gedurende de afgelopen vijf jaar steun van de Overheid heeft ontvangen en haar bedrijfsmodel haar op geen enkele manier medeverantwoordelijk maakt voor de oorzaken van de crisis, voelt de bank het als haar maatschappelijke plicht een directe bijdrage te leveren aan het herstel van het vertrouwen van de samenleving in de financiële sector.

In Europees verband is begin 2013 voorgesteld de variabele beloning voor bestuurders van Europese banken te maximeren op één keer het jaarsalaris, met de mogelijkheid dat dit door de aandeelhouders wordt verhoogd naar twee keer het jaarsalaris. Voor de Nederlandse financiële sector is de grens van 100% al sinds 2010 van toepassing door de invoering van de Code Banken. In het wetsvoorstel Beloningsbeleid financiële ondernemingen is een verdere verlaging tot maximaal 20% aangekondigd.

Uitgangspunten Bezoldigingsbeleid 2014

De bezoldiging van de Raad van Bestuur bestaat uit (1) een vast salaris, (2) een variabele beloning en (3) een pensioenregeling. Daarnaast is er nog sprake van een leaseregeling en een hypotheekregeling.

Het bezoldigingsbeleid is erop gericht om ook voor de toekomst gekwalificeerde en deskundige bestuurders te kunnen aantrekken, te kunnen motiveren en te kunnen behouden. Het bezoldigingsbeleid houdt rekening met de lange termijn belangen van alle bij de bank betrokken stakeholders, zoals aandeelhouders, klanten, medewerkers en maatschappij. KAS BANK speelt met het nieuwe bezoldigingsbeleid in op de maatschappelijke ontwikkelingen rondom de beloning van bestuurders bij banken. Het totale beloningsniveau van de bestuurders ligt iets beneden het mediane niveau van vergelijkbare functies binnen en buiten de financiële sector.

De bank voert een zorgvuldig en beheerst beloningsbeleid dat rekening houdt met haar strategie en risicobereidheid en waarbij rekening gehouden wordt met de lange termijn belangen van de bank, de relevante internationale context en het maatschappelijk draagvlak. Het bezoldigingsbeleid is getoetst aan uitgevoerde scenarioanalyses en aan de beloningsverhoudingen binnen de onderneming.

De Raad van Commissarissen stelt de bezoldiging van de individuele bestuurders vast binnen het door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders vastgestelde bezoldigingsbeleid. Het bezoldigingsbeleid Raad van Bestuur was voor het laatst vastgesteld op 3 november 2010.

Het bezoldigingsbeleid is in overeenstemming met de Europese Capital Requirement Directive III die is uitgewerkt in de richtlijnen van de Committee of European Banking Supervisors ('CEBS') en door DNB is opgenomen in de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2011 (RBB).

Vergelijking met de markt

De Raad van Commissarissen toetst het totale beloningspakket van de bestuurders iedere twee jaar aan de ontwikkelingen in de markt. Eens in de vier jaar wordt het beloningspakket in beginsel getoetst met een beloningsdeskundige. Bij het opstellen van het voorgesteld bezoldigingsbeleid heeft de Raad van Commissarissen geen gebruik gemaakt van een externe deskundige.

De voorgestelde marktvergelijking is in 2010 door een extern deskundige (Towers Watson) samengesteld en is recent ten behoeve van het nieuwe bezoldigingsbeleid RvB op onderdelen geactualiseerd. De benchmark is breed samengesteld en bestaat uit twee hierna genoemde referentiegroepen. Bij de referentiegroepen wordt uitgegaan van vergelijkbare functies binnen en buiten de financiële sector.

De referentiegroepen bestaan uit:

1. Een financiële/specifieke referentiegroep grotendeels bestaande uit ondernemingen uit de financiële sector inclusief de internationale context en referentiegroep van (onderdelen van) Europese financiële instellingen, die qua dienstverlening en/of qua omvang vergelijkbaar zijn met KAS BANK;
2. Een cross industry referentiegroep, bestaande uit de ondernemingen die ten tijde van het vaststellen van het bezoldigingsbeleid in de ASx Index zijn opgenomen.

Het mandje bestaat uit twee onderdelen om vergelijkbare functies binnen en buiten de financiële sector te kunnen bezien conform voorschrift van de Code Banken.

Een overzicht van de referentiegroepen is hieronder opgenomen.

Financiële/ specifieke arbeidsmarkt referentiegroep

ABN Amro	ING Retail Banking Nederland
AEGON Nederland	JP Morgan Worldwide Securities Services
APG Groep	LCH.Clearnet
ASR Nederland	Mn Services
Bank Of New York Mellon Asset Servicing (EU)	NIBC
Binckbank	Northern Trust Corporate & Institutional Services (EU)
BNP Securities Services (EU)	NYSE Euronext
De Goudse Verzekeringen	PGGM
Delta Lloyd	Robeco
Delta Lloyd Bank	SNS Reaal
Deutsche Bank Global Transaction Banking (EU)	SNS Bank
Deutsche Börse	Societe Generale Securities Services (EU)
Euroclear	Statestreet Investment Servicing (EU)
Friesland Bank	Van Lanschot
HSBC Securities Services (EU)	

Cross industry arbeidsmarkt referentiegroep (AScX ondernemingen, stand per september 2013)

Accell Group	Telegraaf Media Groep
Antonov	TKH Group
Arseus	Unit 4
Ballast Nedam	Vastned Offices/Industria
Beter Bed Holding	Amsterdam Commodities
Brunel	AND International
Exact Holding	Batenburg Techniek
Fornix Biosciences	BE Semiconductor
Gamma Holding	Brill
Grontmij	Crown Van Gelder
Homburg Invest	Cryo Save Group
Innoconcepts	Doc Data
Kardan	Holland Colors
Macintosh Retail Group	ICT Automatisering
Nieuwe Steen Investments	Kendrion
Pharming Group	NEDAP
Phoenix Group Holdings	Ordina
Prologis European Prop.	Value8
Qurius	Wessanen
Sligro Food Group	Xeikon

Vaste salaris

Op basis van de resultaten van de marktvergelijking wordt het beleidsniveau voor het vaste salaris van de voorzitter van de Raad van Bestuur gehandhaafd op € 390.000 per jaar en van de overige leden op € 285.000 per jaar. Het vaste salaris is inclusief vakantiegeld en 13^e maand.

De verlaging van de variabele beloning wordt niet gecompenseerd met een verhoging van het vaste salaris van de bestuurders. Indien dat op termijn nodig is zal het vaste salaris nader aan de marktontwikkeling en aan de ontwikkeling van de benchmark worden getoetst.

Variabele beloning

De totale variabele beloning van de bestuurders wordt teruggebracht van de huidige maximaal 100% van het vaste salaris naar maximaal 20% van het vaste salaris.

De wijziging is in lijn met het wetsvoorstel om de variabele beloning in de financiële sector te maximeren op 20% van het vaste salaris (Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen). Dit past in de huidige maatschappelijke ontwikkeling van een soberder beloningsbeleid dat zal bijdragen aan verder herstel van het vertrouwen in de financiële sector en loonkosten verder omlaag brengt.

Het bezoldigingsbeleid Raad van Bestuur, zoals dat in 2010 door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders is vastgesteld, gaat conform de Code Banken uit van een variabele beloning van maximaal 100% van het vaste salaris. Om tegemoet te komen aan de maatschappelijke discussie over variabel belonen en rekening te houden met de verwachte wijziging op dit gebied, is de bank van mening dat een aanpassing van de variabele beloning op zijn plaats is. Door deze aanpassing zal het totale inkomen van de bestuurders ook in betere verhouding komen tot het vastgestelde beloningsbeleid binnen de bank.

Door de aanpassing van het bezoldigingsbeleid Raad van Bestuur is sprake van een verlaging van de (maximaal te behalen) totale beloning vast en variabel van 40% voor de Raad van Bestuur. Uitgaande van de gemiddeld gerealiseerde variabele beloning over 4 jaar (2009-2012) is er sprake van een verlaging van 20% voor de voorzitter RvB en 16,4% voor de leden RvB. Zie schema hieronder.

Uitgaande van de maximaal te behalen variabele beloning:

	<i>Beleid 2011</i>			<i>Beleid 2014</i>			<i>Vershil</i>
	vast salaris	Variabel max. 100%	totale beloning (max.)	vast salaris	Variabel max. 20%	totale beloning (max.)	
Voorzitter RvB	390.000	390.000	780.000	390.000	78.000	468.000	- 40%
Lid RvB	285.000	285.000	570.000	285.000	57.000	342.000	- 40%

Uitgaande van de gemiddeld gerealiseerde variabele beloning over 4 jaar (2009-2012): voorzitter RvB 50% en lid RvB 43,5%.

	<i>Beleid 2011</i>			<i>Beleid 2014</i>			<i>Vershil</i>
	vast salaris	variabel gemiddeld (vz 50%; lid 43,5%)	totale beloning (gem.)	vast salaris	variabel max. 20%	totale beloning (max.)	
Voorzitter RvB	390.000	195.000	585.000	390.000	78.000	468.000	- 20%
Lid RvB	285.000	124.000	409.000	285.000	57.000	342.000	- 16,4%

De systematiek van de variabele beloning wordt vereenvoudigd door de korte en lange termijn variabele beloning samen te voegen en nog slechts drie prestatiecriteria te formuleren.

De prestatiecriteria zijn gerelateerd aan een drietal doelstellingen. De weging van de drie onderdelen is gelijk:

- Behalen van het budget; deze doelstelling wordt jaarlijks vastgesteld aan de hand van twee kwantitatieve criteria: rendement op eigen vermogen en Efficiency Ratio. De weging van beide criteria is gelijk.
- Strategische voortgang; deze doelstelling wordt jaarlijks vastgesteld aan de hand van een aantal kwantitatieve en kwalitatieve criteria. Deze zijn gerelateerd aan de duurzame ontwikkeling van

de marktpositie en de voortgang op het gebied van risicobeheersing, administratieve organisatie, klanttevredenheid e.d.

- Operationele voortgang; deze doelstelling wordt eveneens jaarlijks vastgesteld aan de hand van een aantal kwantitatieve en kwalitatieve criteria. Deze zijn gerelateerd aan de operationele ontwikkeling en de voortgang op het gebied van medewerkerstevredenheid, ISAE 3402, DNB rapportages e.d.

Afhankelijk van de mate van realisatie van de prestatiecriteria stelt de RvC de variabele beloning vast.

- Bij minder dan 66,7% van de prestatiecriteria: geen variabele beloning
- Bij volledig behalen (100%) van de prestatiecriteria: variabele beloning bedraagt 16% van het vaste salaris
- Bij overtreffen van de prestatiecriteria (133,3%): variabele beloning bedraagt de maximale 20% van het vaste salaris.

Uitkering vindt plaats op een glijdende schaal.

Raad van Bestuur	Beleid 2011		Beleid 2014		
	At target	Maximaal	Onder target (<66,7%)	At target (100%)	Maximaal (133,3%)
STI	41,7%	50%			
LTI	25%	50%			
Totaal variabel	66,7%	100%	0%	16%	20%

De totale variabele beloning zal volledig worden uitgekeerd in aandelen. De bestuurders kunnen toegekende aandelen verkopen ter voldoening aan de fiscale verplichtingen ter zake van deze aandelen. De variabele beloning zal worden uitgekeerd conform de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2011 en de op enig moment geldende wet- en regelgeving.

Pensioenregeling

De pensioenregeling voor de bestuurders is gebaseerd op een defined contribution systeem. De regeling is in lijn met de markt gebaseerd op de fiscale beschikbare premiestaffel. De beschikbare premie wordt vastgesteld op basis van de netto premie rekening houdend met kosten en premieopslagen. Kosten en premieopslagen zijn voor rekening van de vennootschap. De huidige fiscale beschikbare premiestaffel blijft onverminderd van toepassing op de bestuurders.

Overige beloningselementen

De overige arbeidsvoorwaarden van de bestuurders zijn in lijn met wat in de markt gebruikelijk is, zoals een leaseregeling en een bijdrage in de hypotheeklasten conform de regeling voor de medewerkers. De bestuurders hebben afgezien van een algemene onkostenvergoeding.

Ontslagvergoeding

Een eventuele ontslagvergoeding voor een bestuurder bedraagt in beginsel niet meer dan eenmaal het jaarsalaris rekening houdend met redelijkheid en billijkheid. Uitgangspunt is dat er nimmer sprake zal zijn van "reward for failure".

Ingangsdatum

De ingangsdatum van het nieuwe bezoldigingsbeleid Raad van Bestuur 2014 is 1 januari 2014.

oOo

