

# Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2014

## Rapportage beloningsbeleid Identified Staff KAS BANK over 2016

KAS BANK publiceert jaarlijks ten aanzien van medewerkers wier beroepswerkzaamheden haar risicoprofiel materieel beïnvloeden (Identified Staff) informatie over het beleid en uitvoering van dit beleid zoals vereist door de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2014 (Rbb).

De Identified Staff is vastgesteld in overeenstemming met de Rbb en omvat o.a. de Raad van Bestuur, het senior management verantwoordelijk voor het dagelijks management en senior managers in de controlefuncties.

In paragraaf 1 van deze publicatie wordt de besluitvorming over het beloningsbeleid voor Identified Staff beschreven. Paragraaf 2 beschrijft het beloningsbeleid en –systeem voor de Identified Staff. Tenslotte wordt in paragraaf 3 de beloning van de Identified Staff weergegeven.

### 1. Besluitvorming over het beloningsbeleid voor Identified Staff

#### *Besluitvorming over het beloningsbeleid*

Het beleid betreft zowel de opzet van het beloningsbeleid als de verantwoordelijkheden in de uitvoering daarvan. In 2016 is de commerciële beloning voor de Nederlandse medewerkers afgeschaft. Hierdoor zijn commerciële medewerkers op gelijke wijze als het overig personeel beloond. Het beloningsbeleid over 2016 is goedgekeurd door de Raad van Commissarissen.

#### *Samenstelling en mandaat Commissie Benoeming & Beloning*

De Commissie Benoeming en Beloning richt zich op het opstellen van selectiecriteria en benoemingsprocedures voor bestuurders en commissarissen alsmede het voorbereiden van (her)benoemingen van bestuurders en commissarissen. Daarnaast doet deze commissie voorstellen aan de Raad van Commissarissen betreffende het te voeren bezoldigingsbeleid en de bezoldiging van de individuele bestuurders. De Commissie voor Benoemingen en Beloningen bestaat uit de commissarissen Icke (voorzitter), Borgdorff en Bieringa.

De Commissie heeft in 2016 viermaal vergaderd.

Het mandaat van de Commissie Benoemingen en Beloningen voor het beloningsbeleid voor de Identified Staff is vastgesteld in het beloningsbeleid van KAS BANK. Dit mandaat bestaat uit het, met het oog op de lange termijn belangen van alle stakeholders, adviseren aan de Raad van Commissarissen over:

- De aangeleverde risicoanalyse van het beloningsbeleid
- (Wijzigingen in) de opzet en de uitvoering van het beloningsbeleid, inclusief de vaststelling van de Identified Staff
- Besluiten over afwijkingen van het beleid
- Goedkeuring bij salarisafspraken die in totaal boven 250.000 euro (kunnen) uitkomen
- Goedkeuring van de door HR, Risk Management en Compliance aangeleverde rapportage over materiële beëindigingsclausules, materiële gegarandeerde bonussen en toegekende Arbeidsmarkt Toeslagen

- Wijze en uitvoering van het beloningsbeleid ten aanzien van de Identified Staff en in het bijzonder de hogere controlefuncties
- De jaarlijks uit te voeren toets van de uitvoering van het beloningsbeleid door de Interne Accountants Dienst
- Rechtstreeks uitgeoefend toezicht op de beloning van hogere leidinggevende medewerkers in controlefuncties.

## 2. Het beloningsbeleid en -systeem voor Identified Staff

### *Informatie over het verband tussen beloning en prestaties*

Voor de beloning van de Raad van Bestuur verwijzen wij naar het Jaarverslag 2016. Voor overige Identified Staff geldt het volgende. De beoordeling is een belangrijke variabele voor de bepaling van de variabele beloningscomponenten, zowel in de toekenning van beoordelingstoelage, commerciële bonusregeling als winstdelingsregeling.

De beoordelingssystematiek bepaalt de beoordeling. De beoordeling vindt plaats op basis van een Individueel Jaarplan. Alle Individuele Jaarplannen bevatten resultaatafspraken en ontwikkelafspraken waar de medewerker invloed op heeft. Deze hebben betrekking op doelstellingen van de organisatie, eenheid- of individuele doelstellingen. Deze afspraken krijgen een gewicht dat het relatieve belang van de afspraak aangeeft. Prestatiedoelstellingen zijn zowel van kwalitatieve als kwantitatieve aard. Kwantitatieve doelstellingen gaan gepaard met kwalitatieve toelichting van randvoorwaarden die hierbij gelden om te waarborgen dat de doelstellingen geen ongewenste neveneffecten zoals het nemen van onverantwoorde risico's en het onzorgvuldig behandelen van klanten hebben. Kwalitatieve doelstellingen zijn duidelijk omschreven en worden, evenals kwantitatieve doelstellingen, bij realisatie duidelijk toegelicht.

De doelstellingen worden afgeleid van de doelstellingen van de Raad van Bestuur en de onderdelen waarbinnen de medewerker werkt. Deze zijn in lijn met de lange termijn doelen van KAS BANK. De prestatiedoelstellingen van KAS BANK worden zodanig opgesteld dat zij op voorhand corrigeren voor risico's en geen prikkel vormen voor het nemen van ongewenste risico's. De resultaatafspraken bevatten geen doelstellingen die prikkels leveren tot het nemen van onverantwoorde risico's. Compliance en Risk Management adviseren over de kwaliteit van de doelstellingen aan de Risico Beheers Commissie van KAS BANK en de Commissie voor Benoemingen en Beloningen.

De "at target" beloning voor Identified Staff kende in 2016 een "at target" waarde van 3,0% van het jaarsalaris. KAS BANK hanteert sinds 2014 een cap van 20%.

### *Kenmerken van het beleid voor Identified Staff*

Voor Identified Staff worden de volgende uitbetalingsregels gehanteerd:

- 60% van de beloning wordt in het eerste jaar direct na het aflopen van het prestatiejaar toegewezen, het overige deel wordt in de daarop volgende drie jaren in gelijke delen uitgekeerd.
- 50% van de variabele beloning wordt betaald in aandelen KAS BANK
- Voor de aandelenbeloning geldt een retentieperiode van 2 jaar voor de Raad van Bestuur, terwijl voor overige Identified Staff een retentieperiode van 1 jaar geldt.

De voorwaardelijke beloning wordt toegekend in de opvolgende jaren tenzij de ex-post risicoanalyse leidt tot vermindering van de toegekende beloning.

#### *Ex-ante en ex-post risico analyse*

Risk Management en Compliance hebben een rol in de uitvoering van het beleid door de opgestelde algemene en in specifieke jaarplannen opgenomen prestatiecriteria te toetsen op alignment met de lange termijn doelstellingen van KAS BANK en de risk appetite. Zij zorgen waar mogelijk voor een ex-ante risico correctie in de performance indicatoren. Daarnaast beoordelen zij de performance afspraken van de Identified Staff bij het ingaan van de prestatieperiode op dezelfde aspecten en meer in het bijzonder het waarborgen van het klantbelang, het ontbreken van perverse prikkels en waarborgen van de onafhankelijkheid van de controlefuncties.

Indien achteraf blijkt dat de resultaten waarop de variabele beloning is gebaseerd niet zijn behaald, doordat op het tijdstip van toekenning risico's onjuist zijn geschat of sprake is van overtreding van de interne regels, kan de Raad van Bestuur besluiten dit te verrekenen met de beloning van de nog uit te betalen tranches en de beloning van het jaar waarin dit zich openbaart. Herbeoordeling van dezelfde criteria vindt plaats in de beoordelingsronde van opvolgende jaren. Een eerste herbeoordeling vindt plaats door de verantwoordelijke lijn waarna een herbeoordeling door Risk Management en Compliance volgt. Uitkomsten van de bevindingen worden aan de Raad van Commissarissen gerapporteerd. Een verhoging van de beloning kan in dit proces niet plaatsvinden.

#### *Claw back*

Indien op enig moment geconcludeerd wordt dat er sprake is van onterecht uitgekeerde variabele beloning ten gevolge van het moedwillig verdraaien/verbergen van feiten waarop de beoordeling gestoeld is of fraude, wordt de reeds onvoorwaardelijk toegekende variabele beloning teruggevorderd.

#### *Economische voorwaarden voor uitbetaling*

De variabele beloning, inclusief het voorwaardelijk toegekende gedeelte, wordt slechts uitbetaald of verworven, wanneer dit met de financiële toestand van de onderneming in haar geheel te verenigen is en door de prestaties van de onderneming, de bedrijfseenheid en de betreffende medewerker wordt gerechtvaardigd.

KAS BANK zal, zoals de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2014 vereist, de totale variabele beloning aanzienlijk verlagen, indien er sprake is van geringe of negatieve financiële prestaties, daarbij rekening houdend met zowel de huidige beloning als met de verlaging van uitbetalingen van eerder verdiende bedragen, onder meer door middel van malus- of terugvorderingsregelingen, zoals hierboven beschreven.

### 3. Beloning Identified Staff 2016

De variabele beloning over 2016 voor Identified Staff is uitgekeerd in maart 2016. Het gehele senior management van KAS BANK behoort tot de Identified Staff. In deze paragraaf wordt de beloning over 2016 voor de Identified Staff weergegeven.

### *Vaste beloning, variabele beloning en aantal begunstigden over 2016*

In de tabel hieronder worden de beloningsbedragen voor het boekjaar, uitgesplitst naar vaste en variabele beloning, en het aantal begunstigden op basis van prestatiejaar 2016 weergegeven.

1. Vaste beloning	3.973.300
2. Variabele beloning	109.989
3. Aantal begunstigden	36

### *Variabele beloning over 2016 uitgesplitst naar cash, aandelen en opties*

In de onderstaande tabel wordt de toegekende waarde en vorm van variabele beloning, uitgesplitst naar contant geld, aandelen en opties weergegeven. Tevens wordt aangegeven welke delen daarvan uitgesteld zijn (deferred) en welk deel direct in eigendom is gekomen (non-deferred). De Raad van Bestuur ontvangt haar variabele beloning volledig in aandelen.

4. Waarde cash	109.989
5. Waarde aandelen	0
6. Waarde cash non-deferred	0
7. Waarde cash deferred	0
8. Waarde aandelen non-deferred	0
9. Waarde effecten deferred	0

### *Verworven en niet verworven uitgestelde beloning gedurende 2016*

In de onderstaande tabellen is de beloning opgenomen die gaat over beloningsperioden waarin de Regeling beheerst beloningsbeleid van toepassing was (na 1 januari 2011). De volgende bedragen van de uitstaande voorwaardelijk toegekende beloning zijn in 2016 respectievelijk verworven en niet verworven:

10. Openstaande (Uitstaande) onvoorwaardelijk aandelen en opties (in retentie periode per 31-12-2015)	168.980
11. Alle openstaande en voorwaardelijke toegekende beloning (nog niet in retentieperiode)	285.218

### *Voorwaardelijke uitgestelde beloning toegekend, uitbetaald en verminderd gedurende 2016*

Er zijn gedurende 2016 de volgende bedragen van eerder voorwaardelijk toegekende beloning toegekend, uitbetaald en verminderd vanwege aanpassingen aan de prestatie:

12. Voorwaardelijke bedragen toegekend tijdens boekjaar	253.339
13. Voorwaardelijke beloning uitbetaald	408.353
14. Voorwaardelijke beloning verminderd vanwege aanpassing aan de prestatie	0

### *Betalingen bij indiensttreding en ontslag*

In de tabel hieronder worden de betalingen bij indiensttreding en ontslag toegekend gedurende 2016, het aantal begunstigden en het hoogste bedrag uitgekeerd aan 1 persoon weergegeven.

15.Nieuwe betalingen bij indiensttreding gedurende het boekjaar	10.000
16.Aantal begunstigden	1
17.Betalingen bij ontslag gedurende het boekjaar (Id Staff)	145.927
18. Aantal begunstigden (Id Staff)	4
19 Hoogste uitkering aan 1 persoon (Id Staff)	68.377