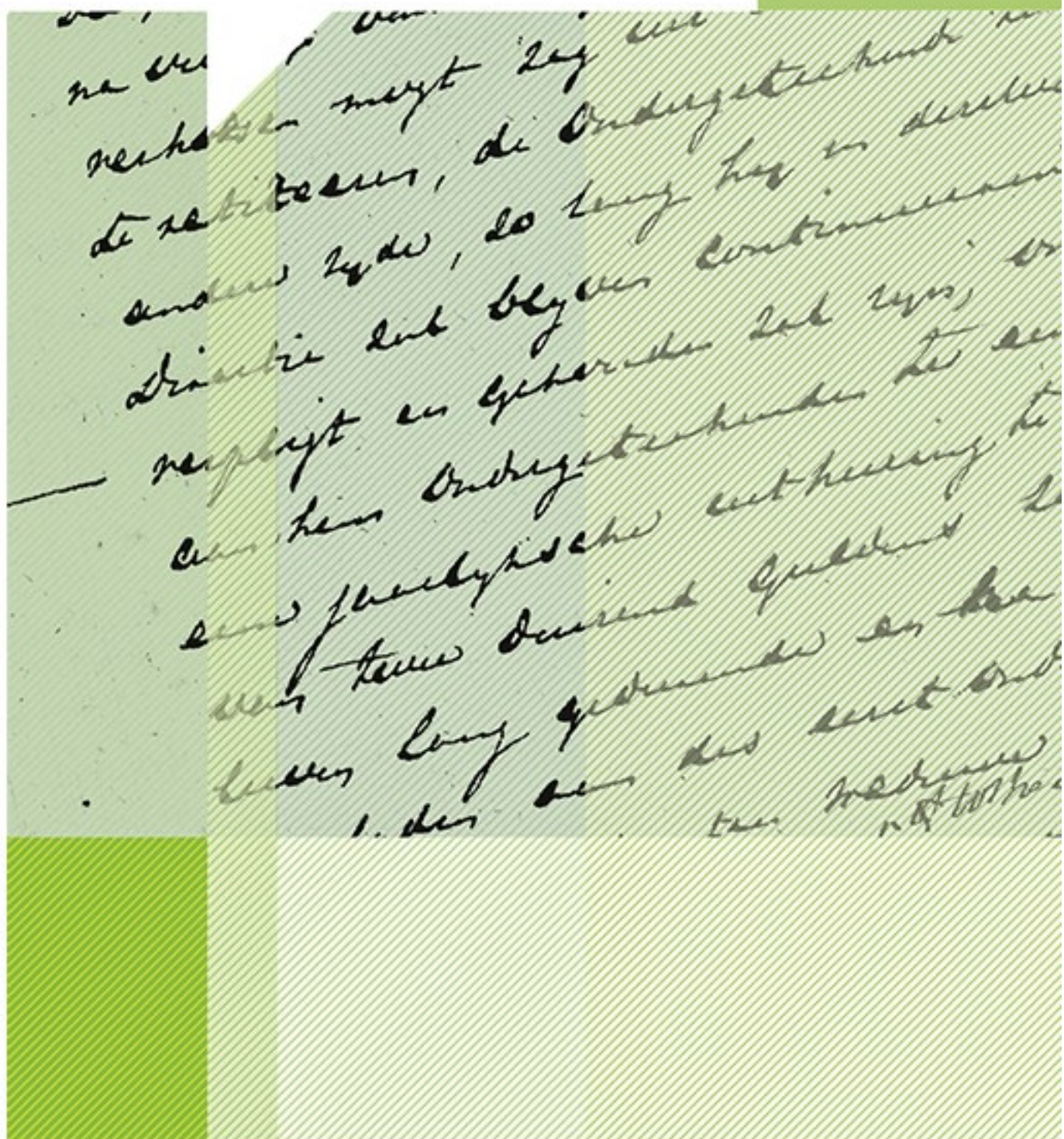


Remuneratierapport 2016

KAS BANK N.V.



Inleiding

Het remuneratierapport 2016 geeft in overeenstemming met best practice bepaling II.2.12 van de Nederlandse Corporate Governance Code een uiteenzetting van de remuneratie aan de Raad van Bestuur. Het rapport bevat een verslag van de wijze waarop het bezoldigingsbeleid in het afgelopen boekjaar in praktijk is gebracht en een overzicht van het beoogde bezoldigingsbeleid voor de komende jaren. Het remuneratierapport is opgesteld door de Raad van Commissarissen en staat op de website van de vennootschap.

Het rapport bespreekt eerst de uitgangspunten van het bezoldigingsbeleid Raad van Bestuur. Vervolgens wordt de bezoldiging over 2016 besproken, waarbij tevens de van toepassing zijnde criteria voor de variabele beloning uiteen worden gezet. Daarna geeft het rapport een overzicht van de stand van de toegekende aandelen aan de huidige leden van de Raad van Bestuur per 31 december 2016. Tenslotte wordt ingegaan op de bezoldiging voor 2017 en de daarop volgende jaren.

Ontwikkelingen wet- en regelgeving

Op 7 februari 2015 is de Wet Beloningsbeleid Financiële Ondernemingen (WBFO) van kracht geworden. De WBFO sluit aan bij Europese regelgeving op het gebied van beloningen in de financiële sector. In de WBFO is een bonusplafond van 20% voor variabele beloningen ingesteld, is er een verbod op gegarandeerde variabele beloning, worden beperkingen gesteld aan beëindigingsvergoedingen en worden nadere regels gesteld met betrekking tot retentievergoedingen.

Uitgangspunten van het bezoldigingsbeleid

Het bezoldigingsbeleid van de Raad van Bestuur is op 23 april 2014 door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders goedgekeurd. Het bezoldigingsbeleid is in lijn met de huidige wet- en regelgeving waaronder de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2014, de Code Banken en de Principes voor Beheerst Beloningsbeleid van De Nederlandsche Bank en de Autoriteit Financiële Markten.

KAS BANK voert voor de gehele bank een zorgvuldig, beheerst en duurzaam bezoldigingsbeleid dat in lijn is met haar strategie en risicobereidheid en waarbij rekening gehouden wordt met de lange termijn belangen van de bank en alle betrokken stakeholders, de relevante internationale context en het maatschappelijk draagvlak.

De kernpunten van het bezoldigingsbeleid van de Raad van Bestuur zijn:

- Het bezoldigingsbeleid is marktconform, waardoor ook voor de toekomst de bank gekwalificeerde en deskundige bestuurders kan blijven aantrekken, motiveren en behouden

- Methodiek voor variabele beloning is eenvoudig en transparant, waarbij wordt uitgegaan van drie prestatiecriteria, te weten:
 - o Realiseren van het budget
 - o Strategische voortgang
 - o Operationele voortgang
- Het bezoldigingsbeleid verhoudt zich tot beloningen binnen de onderneming (alignment)
- Het totale bezoldigingsniveau ligt iets beneden het mediane niveau van vergelijkbare functies binnen en buiten de financiële sector.

De bezoldiging bestaat uit een vast deel en een variabel deel. Het variabele deel bedraagt ten hoogste 20% van het vaste salaris en is gebonden aan vooraf bepaalde, beoordeelbare en beïnvloedbare doelen. Het variabele deel van de bezoldiging wordt geheel in aandelen uitgekeerd met een lock-up periode.

De Raad van Commissarissen heeft de bevoegdheid de variabele beloning die is toegekend op basis van onjuiste (financiële) gegevens terug te vorderen van de bestuurder (*claw back*). De Raad van Commissarissen heeft verder 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*).

De Raad van Commissarissen stelt de bezoldiging van de individuele bestuurders vast op voorstel van de Commissie Benoemingen en Beloningen, zulks binnen het door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders vastgestelde bezoldigingsbeleid. De Commissie Benoemingen en Beloningen maakt bij de vaststelling van de componenten voor de bepaling van de variabele beloning gebruik van de (interne) accountant. De Commissie Benoemingen en Beloningen heeft de mogelijke uitkomsten van de variabele beloningscomponenten en de uitkomsten daarvan voor de bezoldiging van de bestuurders geanalyseerd. Het bezoldigingsbeleid is getoetst aan beloningsverhoudingen binnen de onderneming.

Het totale beloningspakket van de bestuurders is niet geïndexeerd en wordt iedere twee jaar getoetst aan de ontwikkelingen in de markt. Eens in de vier jaar wordt het beloningspakket in beginsel getoetst met een externe beloningsdeskundige.

De leden van de Raad van Bestuur hebben een Overeenkomst tot Opdracht van vier jaar, met de mogelijkheid van herbenoeming voor telkens een periode van maximaal vier jaar. Bij opzegging van de Overeenkomst door de Raad van Commissarissen ontvangt de betreffende bestuurder een

gefixeerde beëindigingsvergoeding van eenmaal het bruto jaarsalaris, verhoogd met de pensioencompensatie.

Samenstelling Raad van Bestuur in 2016

Met ingang van 1 februari 2016 is de functie van Chief Financial and Risk Officer binnen de Raad van Bestuur ingevuld door de benoeming van Mark Stoffels. De Raad van Bestuur bestaat per 1 februari 2016 uit Sikko van Katwijk (voorzitter Raad van Bestuur), Jaap Witteveen (Chief Operating Officer) en Mark Stoffels (Chief Financial and Risk Officer).

Bezoldiging Raad van Bestuur over 2016

In onderstaande tabel is de bezoldiging aan de leden van de Raad van Bestuur over het boekjaar 2016 onderverdeeld naar de verschillende componenten weergegeven. Deze componenten worden hieronder nader toegelicht.

| Remuneration of the Managing Board In thousands of euros | Base salary | Pension costs | Other payments | Total remuneration in cash | Shares | Total remuneration |
|---|-------------|---------------|----------------|----------------------------|----------|--------------------|
| 2016 | | | | | | |
| Sikko van Katwijk | 350 | 20 | 106 | 476 | - | 476 |
| Jaap Witteveen | 325 | 16 | 43 | 384 | - | 384 |
| Mark Stoffels | 262 | 13 | 32 | 307 | - | 307 |
| Total | 937 | 49 | 181 | 1.167 | - | 1.167 |

Basissalaris

Per 1 november 2015 heeft de Raad van Commissarissen het basissalaris van de voorzitter van de Raad van Bestuur vastgesteld op € 350.000 op jaarbasis en het basissalaris van de overige leden van de Raad van Bestuur op € 325.000 op jaarbasis. Het basissalaris is inclusief vakantiegeld en dertiende maand. Met Mark Stoffels is een ingroei overeengekomen. Het salaris zal in twee jaar in gelijke stappen van € 275.000 naar het basissalaris van € 325.000 worden gebracht.

Het basissalaris is conform het door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders vastgestelde beleidsniveau voor de bezoldiging van de Raad van Bestuur. Het basissalaris is gerelateerd aan en afgezet tegen twee marktreferentiegroepen: de één bestaande uit (onderdelen van) Europese financiële instellingen die qua dienstverlening en/of omvang vergelijkbaar zijn met KAS BANK, en de ander bestaande uit ondernemingen uit de AScX index. Het totale beloningsniveau ligt beneden het mediane niveau van beide referentiegroepen.

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 premieregeling met een maximum salaris van € 100.000. De pensioenregeling is gebaseerd op de fiscaal 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

Overige beloningselementen

De overige arbeidsvoorwaarden van de bestuurders zijn in lijn met wat in de markt gebruikelijk is, zoals door de werkgever betaalde premies voor overlijdens- en arbeidsongeschiktheidsrisico's, een vergoeding van de leasekosten en een bijdrage in de hypotheeklasten conform de regeling voor de medewerkers. De bestuurders hebben afgezien van een onkostenvergoeding. Jaap Witteveen ontvangt geen bijdrage in de hypotheeklasten, aangezien voor medewerkers in dienst na 1 januari 2011 deze bijdrage is afgeschaft.

Overige beloningselementen – Pensioencompensatie

De leden van de Raad van Bestuur ontvangen vanaf 1 januari 2015 een compensatie voor de gevolgen van de fiscale aftopping van de pensioenopbouw tot € 100.000 (Witteveen-kader). Deze compensatie is afhankelijk van de leeftijd van de betreffende bestuurder en is gebaseerd op de fiscaal beschikbare premiestaffel. Over deze compensatie wordt inkomstenbelasting betaald.

Variabele beloning

De jaarlijkse variabele beloning van de Raad van Bestuur wordt bepaald aan de hand van een drietal door de Raad van Commissarissen vastgestelde performancecriteria. Deze criteria hebben een gelijk gewicht en hebben betrekking op het budgetplan voor het betreffende jaar, het behalen van strategische targets en het behalen van targets op het gebied van operational excellence. De performancecriteria zetten niet aan tot gedrag van bestuurders in hun eigen belang of tot het nemen van risico's die niet passen bij de vastgestelde strategie.

Bij at target prestatie bedraagt de variabele beloning voor de bestuurders 16% van het vaste salaris. De variabele beloning kan maximaal 20% van het vaste salaris bedragen wanneer 133% van de 'at target' prestatie is gerealiseerd. Indien de prestatie minder is dan 66,7% van de at target prestatie is de variabele beloning nul. De variabele beloning wordt geheel uitgekeerd in aandelen.

De variabele beloning over 2016 wordt beoordeeld conform het bezoldigingsbeleid Raad van Bestuur 2014 en is gebaseerd op behaalde targets. De realisatie op de drie genoemde targets bedraagt respectievelijk 34,2% (Realiseren van het budget), 100 % (Strategische voortgang) en 39 % (Operationele voortgang). In totaal is een gewogen score van 49,4% toegekend. De score is onder de drempelwaarde van 66,7%. Dit betekent dat er geen variabele beloning wordt toegekend.

De bestuurders hebben op basis van de ontwikkelingen binnen het bedrijf besloten af te zien van variabele beloning. De variabele beloning wordt derhalve niet uitgekeerd.

Toegekende aandelen- en optierechten

In onderstaande tabel zijn de toegekende (certificaten van) aandelen aan de (voormalig) leden van de Raad van Bestuur weergegeven (bron: jaarverslag 2016).

| | Grant date | Outstanding as at 31/12/2015 | Granted | Vested | Forfeited | Outstanding as at 31/12/2016 | Status |
|--------------------------------------|---------------|------------------------------|---------------|---------------|--------------|------------------------------|----------------|
| Managing Board | | | | | | | |
| S.A.J. van Katwijk | January 2012 | 1.520 | - | 507 | - | 1.013 | Not yet vested |
| | January 2013 | 8.060 | 2.660 | 6.432 | - | 4.288 | Not yet vested |
| | April 2013 | 1.184 | - | 1.184 | - | - | Vested |
| | February 2015 | 754 | - | 251 | - | 503 | Not yet vested |
| | February 2015 | 4.000 | - | 2.400 | - | 1.600 | Not yet vested |
| | February 2016 | - | 4.010 | 2.406 | - | 1.604 | Not yet vested |
| J. Witteveen | February 2015 | 252 | - | 84 | - | 168 | Not yet vested |
| | February 2015 | 4.000 | - | 2.400 | - | 1.600 | Not yet vested |
| | February 2016 | - | 3.953 | 2.372 | - | 1.581 | Not yet vested |
| M.R. Stoffels | February 2016 | - | 680 | 408 | - | 272 | Not yet vested |
| Former Managing Board members | | | | | | | |
| S.A.J. van Katwijk | January 2012 | 7.674 | - | 2.558 | - | 5.116 | Not yet vested |
| | January 2013 | 19.090 | 4.305 | 10.410 | 6.045 | 6.940 | Not yet vested |
| | April 2013 | 3.355 | - | 3.355 | - | - | Vested |
| | February 2015 | 1.786 | - | 595 | - | 1.191 | Not yet vested |
| | February 2015 | 5.474 | - | 3.284 | - | 2.190 | Not yet vested |
| | February 2016 | - | 5.287 | 3.172 | - | 2.115 | Not yet vested |
| Identified Staff | | | | | | | |
| S.A.J. van Katwijk | March 2013 | 1.142 | - | 1.142 | - | - | Vested |
| | March 2016 | - | 9.182 | 5.509 | - | 3.673 | Not yet vested |
| Total | | 58.291 | 30.077 | 48.469 | 6.045 | 33.854 | |

In onderstaande tabel zijn de toegekende optierechten aan de (voormalig) leden van de Raad van Bestuur weergegeven (bron: jaarverslag 2016).

| | Expiry date | Exercise price in euros | Outstanding as at 31/12/2015 | Conditionally granted | Exercised | Expired | Outstanding as at 31/12/2016 | Status |
|--------------------------------------|--------------|-------------------------|------------------------------|-----------------------|--------------|---------------|------------------------------|--------|
| Managing Board | | | | | | | | |
| S.A.J. van Katwijk | January 2017 | 9,90 | 14.580 | - | - | - | 14.580 | Vested |
| | March 2018 | 11,82 | 633 | - | - | - | 633 | Vested |
| M.R. Stoffels | March 2017 | 13,55 | 500 | - | - | - | 500 | Vested |
| | March 2018 | 11,82 | 633 | - | - | - | 633 | Vested |
| Former Managing Board members | | | | | | | | |
| S.A.J. van Katwijk | January 2016 | 25,00 | 10.035 | - | - | 10.035 | - | Vested |
| | March 2016 | 11,82 | 2.667 | - | - | 2.667 | - | Vested |
| | January 2017 | 9,90 | 150.177 | - | - | - | 150.177 | Vested |
| | March 2017 | 13,55 | 4.000 | - | - | - | 4.000 | Vested |
| | March 2018 | 11,82 | 3.333 | - | - | - | 3.333 | Vested |
| Other staff | | | | | | | | |
| S.A.J. van Katwijk | March 2016 | 8,31 | 1.766 | - | 1.766 | - | - | Vested |
| | March 2017 | 13,55 | 23.000 | - | - | - | 23.000 | Vested |
| | March 2016 | 11,82 | 25.241 | - | - | 25.241 | - | Vested |
| | March 2018 | 11,82 | 47.932 | - | - | - | 47.932 | Vested |
| Total | | | 283.864 | - | 1.766 | 37.943 | 244.155 | |

De karakteristieken van de toegekende opties en aandelen zijn (bron: jaarverslag 2016):

| Shares Managing Board | | | | | | | |
|--------------------------------------|---------------|----------------------------|----------------------------|---------------|--------------------|--------------------|--|
| Grant date | February 2016 | February 2015 ¹ | February 2015 ² | April 2013 | January 2013 | January 2012 | |
| Fair value at grant date (in euros) | 8,48 | 10,16 | 11,00 | 4,74 | 5,32 | 6,83 | |
| Share price at grant date (in euros) | 11,40 | 11,64 | 11,64 | 7,56 | 8,84 | 8,38 | |
| Vesting period | 1-4 years | 1-4 years | 1-4 years | 1-4 years | 1-4 years | 1-4 years | |
| Vesting condition | No conditions | No conditions | No conditions | No conditions | 3 year performance | 3 year performance | |
| Retention period after vesting | 2 years | 2 years | 2 years | 2 years | 2 years | 2 years | |
| Expected dividend yield | 5,6% | 5,5% | 5,5% | 8,5% | 7,2% | 7,6% | |
| Risk-free interest rate | 0,4% | 0,5% | 0,5% | 1,9% | 2,1% | 2,8% | |

Voor een bespreking van de verschillende optie- en aandelenregelingen wordt verwezen naar het jaarverslag over 2016.

Bezoldiging Raad van Bestuur voor 2017 en daaropvolgende jaren

De bezoldiging van toepassing op de jaren vanaf 2017 is overeenkomstig het door de AvA vastgestelde bezoldigingsbeleid.

Regeling beheerst beloningsbeleid

De Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2014 van De Nederlandse Bank is gericht op een verdere beheersing van de risico's van variabel belonen en is van toepassing op de gehele bankensector. Het beloningsbeleid van KAS BANK is getoetst en aangepast aan de regeling. Ook de bezoldiging van de Raad van Bestuur is waar nodig conform de regeling aangepast en wordt conform de regeling uitgevoerd.

De regeling bepaalt dat KAS BANK moet vaststellen welke medewerkers behoren tot de 'identified staff'. Hieronder valt een aantal functies die in staat zijn het risicoprofiel van de bank significant te beïnvloeden. Tot de identified staff behoort ook de Raad van Bestuur. Voor de identified staff gelden specifieke eisen ten aanzien de variabele beloning.

Het bezoldigingsbeleid van de Raad van Bestuur zal voortdurend worden getoetst aan deze regeling.

Raad van Commissarissen KAS BANK N.V.
Amsterdam, 20 april 2017

