

Remuneratierrapport 2013

KAS BANK N.V.

22 april 2014

Inleiding

Het remuneratierapport 2013 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 2013 besproken, waarbij tevens de van toepassing zijnde criteria voor de korte en lange termijn 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 2013. Tenslotte wordt ingegaan op de bezoldiging voor 2014 en de daarop volgende jaren.

Uitgangspunten van het bezoldigingsbeleid 2013

Het bezoldigingsbeleid van de Raad van Bestuur is op 3 november 2010 door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders goedgekeurd. Het voorstel aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders om het bezoldigingsbeleid aan te passen is gedaan mede naar aanleiding van de invoering van de Code Banken. Daarnaast wenste KAS BANK het bezoldigingsbeleid te herijken en een simpele en transparante lange termijn variabele beloning systematiek in te voeren, die zou leiden tot een grotere gelijkgerichtheid (*alignment*) met de belangen van aandeelhouders en certificaathouders. Bij de opstelling van het bezoldigingsbeleid zijn tevens de Principes voor Beheerst Beloningsbeleid van DNB en AFM in acht genomen.

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, hetgeen in overeenstemming is met bepaling 6.1.1 van de Code Banken.

Het uitgangspunt voor het bezoldigingsbeleid voor de Raad van Bestuur is om gekwalificeerde en deskundige bestuurders te kunnen aantrekken en te kunnen behouden. Bij de vaststelling van de totale bezoldiging wordt de invloed daarvan op de beloningsverhouding binnen de onderneming meegewogen. De bezoldiging bestaat uit een vast deel en een variabel deel. Het variabele deel bestaat uit een korte termijn variabele beloning en een lange termijn variabele beloning en is gebonden aan vooraf bepaalde, beoordeelbare en beïnvloedbare doelen. Het variabele deel van de bezoldiging moet passend zijn ten opzichte van het vaste deel van de bezoldiging; deze verhouding is in navolging op bepaling 6.4.2 van de Code Banken vastgesteld op maximaal 100% van het vaste salaris.

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* – bepaling 6.4.6 Code Banken). 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* – bepaling 6.4.5 Code Banken).

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 beloningsdeskundige.

De Raad van Commissarissen heeft bij het opstellen van het bezoldigingsbeleid gebruik gemaakt van een externe beloningsdeskundige.

Het totale beloningsniveau voor de Raad van Bestuur ligt op of iets beneden het mediane niveau van de relevante peergroup. Een eventuele ontslagvergoeding voor een bestuurder bedraagt in beginsel niet meer dan eenmaal het jaarsalaris rekening houdend met redelijkheid en billijkheid.

Bij de uitbetaling van de variabele beloning worden de uitgangspunten van de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2011 in acht genomen.

Bezoldiging Raad van Bestuur over 2013

In onderstaande tabel is de bezoldiging aan de leden van de Raad van Bestuur over het boekjaar 2013 onderverdeeld naar de verschillende componenten weergegeven. Deze componenten worden hieronder nader toegelicht.

Bezoldiging Raad van Bestuur 2013					
<i>In duizenden euro's</i>	A.A. Röell	R.J. Kooijman (tot 1-10-2013)	S.A.J. van Katwijk	K.H.J. Wulteputte (vanaf 1-10-2013)	Totaal
Basissalaris	390	214	285	71	960
Korte termijn variabele beloning	0	0	0	0	0
Pensioenbijdrage	111	59	70	17	257
Andere beloningen	20	20	45	4	89
Waarde toegekende aandelen	92	67	67	14	240
Totaal	613	360	467	106	1546

Vaste salaris

Het vaste inkomen 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.

De Raad van Commissarissen heeft het vaste inkomen van de voorzitter van de Raad van Bestuur per 1 januari 2012 vastgesteld op € 390.000 op jaarbasis en het vaste inkomen van de overige leden van de Raad van Bestuur op € 285.000 op jaarbasis. Dit is conform het door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders

vastgestelde beleidsniveau voor de bezoldiging van de Raad van Bestuur. Het vaste salaris is inclusief vakantiegeld en 13^e maand. Het vaste salaris is in 2013 niet verhoogd.

Korte termijn variabele beloning

De jaarlijkse korte termijn variabele beloning van de Raad van Bestuur wordt bepaald aan de hand van een aantal door de Raad van Commissarissen vastgestelde performancecriteria. Deze criteria zijn voor 70% ontleend aan kwantitatieve criteria, zijnde de externe financiële doelstellingen van KAS BANK, en voor 30% gebaseerd op kwalitatieve criteria, zoals strategie en risico. De kwantitatieve criteria omvatten de ontwikkeling van omzet versus kosten ('schaar'), de efficiency ratio, het rendement op het eigen vermogen en de operationele groei van de winst per aandeel. Naast de performancecriteria is er sprake van een individuele factor van 0,8 tot 1,2 die discretionair wordt bepaald door de Raad van Commissarissen op basis van het functioneren van ieder individueel lid van de Raad van Bestuur. 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 korte termijn variabele beloning voor de bestuurders 41,67% van het vaste salaris. De korte termijn variabele beloning kan maximaal 50% van het vaste salaris bedragen wanneer 120% van de 'at target' prestatie is gerealiseerd. Voor de mate van realisatie van de prestatie-doelstellingen is per onderdeel een bandbreedte opgesteld die leidt tot het uitbetalingsniveau (tussen 0% en 50% van het vaste inkomen).

In onderstaande tabel zijn de externe financiële doelstellingen van KAS BANK weergegeven, waarbij tevens de realisatie over 2013 in vergelijking met 2012 is opgenomen. De eerste 4 doelstellingen bepalen, zoals hiervoor vermeld, voor 70% de korte termijn variabele beloning van de Raad van Bestuur.

Ratio	Norm	2013	2012*
Schaar**	≥3%	-6%	3%
Efficiency ratio**	70-77%	89%	84%
Rentabiliteit eigen vermogen***	10-jrs rente + 5-8%	6%	8%
Groei winst per aandeel	>8%	-13%	59%
Dividend pay-out	60-80%	75%	66%
Solvabiliteit (gem.) BIS ratio	Basel ≥13,5%	23%	21%

* De vergelijkende cijfers zijn bijgesteld n.a.v. de aanpassingen in IAS 19R met ingang van 1-1-2013

** Exclusief bijzondere waardeverminderingen

*** 10-jaars rente 2013: 2,0%, 2012: 1,9%

De korte termijn variabele beloning over 2013 wordt beoordeeld conform het bezoldigingsbeleid 2011 en is gebaseerd op behaalde kwantitatieve en kwalitatieve targets. Op de kwantitatieve targets zijn de doelstellingen niet gerealiseerd. Op de kwalitatieve targets heeft de Raad van Bestuur op een aantal onderdelen de afgesproken doelstellingen wel gerealiseerd (strategische focus, verhuizing naar een pand). Gegeven de reorganisatie waarin de vennootschap zich bevindt, heeft de Raad van Bestuur afgezien van de korte termijn variabele beloning over 2013.

Lange termijn variabele beloning

Indien de bestuurders over een periode van drie jaar bepaalde van tevoren afgesproken prestatiedoelstellingen behalen kan dit leiden een lange termijn variabele beloning voor de bestuurders. De lange termijn variabele

beloning wordt pas na drie jaar onvoorwaardelijk toegekend indien en voor zover aan de afgesproken prestatiecriteria is voldaan. De lange termijn variabele beloning wordt uitsluitend in aandelen toegekend.

De prestatiecriteria bestaan uit de volgende drie elementen, ieder gelijk van gewicht: de ontwikkeling van de winst per aandeel (WpA), de relatieve Totale Shareholder Return (TSR) prestatie ten opzichte van de AScX Index en de relatieve TSR prestatie ten opzichte van de Stoxx Europe 600 Banks Index

De systematiek voor het bepalen van de prestatiedoelstellingen voor de groei van de WpA is gebaseerd op een bandbreedte, die in lijn is met het risicoprofiel van de bank en rekening houdt met het dividendbeleid en het pay out percentage.

De systematiek voor het bepalen van de prestatiedoelstellingen voor de TSR is gebaseerd op een bandbreedte ten opzichte van de AScX Index respectievelijk de Stoxx Europe 600 Banks Index. Er is sprake van een at target prestatie voor de TSR als gelijk aan de gekozen indices wordt gepresteerd. Voor de bandbreedte ten opzichte van at target geldt dat deze zich beweegt binnen 80 en 120 procentpunten ten opzichte van de at target doelstelling.

Bij at target prestatie bedraagt de lange termijn variabele beloning 25% van het vaste salaris. De lange termijn variabele beloning kan maximaal 50% van het vaste salaris bedragen. Eventuele niet-operationele resultaten worden hierin niet meegenomen.

Voor de lange termijn variabele beloning over de periode 2011-2013 is aan het begin van die periode aan de bestuurders een aantal aandelen voorwaardelijk toegekend, uitgaande van 'at target' performance aan het einde van die periode. De voorwaardelijk toegekende aantallen zijn gebaseerd op 25% van het vaste salaris van de bestuurders conform het bezoldigingsbeleid. De Raad van Commissarissen heeft de prestaties over deze 3-jaarsperiode beoordeeld en heeft bepaald dat de drie prestatiecriteria voor de lange termijn variabele beloning niet zijn gehaald. Over de periode 2011-2013 is daarom geen lange termijnvariabele beloning aan de bestuurders toegekend. De voorwaardelijk toegekende aandelen aan het begin van die periode zijn daarmee komen te vervallen.

Voor de lange termijn variabele beloning over de periode 2013-2015 zijn in 2013 aan de bestuurders de volgende aantallen aandelen toegekend op basis van het salaris op beleidsniveau en uitgaande van de eerste ex-dividend notering na vaststelling van de jaarcijfers (openingskoers op 26 april 2013 op € 8,84):

- A.A. Röell: $(390.000 \times 25\%) : 8,84 = 11.030$
- R.J. Kooijman: $(285.000 \times 25\%) : 8,84 = 8.060^*$
- S.A.K. van katwijk: $(285.000 \times 25\%) : 8,84 = 8.060$

** De heer Kooijman is per 1 oktober 2013 afgetreden als lid van de Raad van Bestuur en deelt tot deze datum proportioneel mee in het uiteindelijk toegekende aantal aandelen.*

De bovenvermelde aantallen betreffen de at target aantallen en zijn voorwaardelijk toegekend. In 2015 (drie jaar na de toekenning) wordt het definitieve aantal bepaald afhankelijk van de mate waarin de van tevoren met de Raad van Bestuur afgesproken prestatiedoelstellingen zijn gerealiseerd. Het lid van de Raad van Bestuur aan wie de aandelen zijn toegekend, dient op het moment van onvoorwaardelijke verkrijging (vesting) 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 toekenning en uitbetaling zal conform de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2011 geschieden.

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. Sedert 1 juli 2011 is de pensioenregeling 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 onkostenvergoeding voor de bestuurders is afgeschaft.

Toegekende aandelen- en optierechten

In onderstaande tabel zijn de toegekende optierechten aan de (voormalige) leden van de Raad van Bestuur weergegeven (bron: jaarverslag 2013).

	Expiry date	Exercise price in euros	Outstanding as at 31/12/2012	Conditionally granted	Exercised	Expired	Outstanding as at 31/12/2013	Status
Managing Board								
A.A. Röell	March 2013	20.74	4,880			4,880	-	Vested
	March 2014	22.89	4,880				4,880	Vested
	January 2016	25.00	6,627				6,627	Vested
	January 2017	9.90	54,198				54,198	Vested
K.H.J. Wulteputte	March 2015	13.55	4,000				4,000	Vested
	March 2016	11.82	2,667				2,667	Vested
	March 2017	13.55	4,000				4,000	Vested
	March 2018	11.82	3,333				3,333	Vested
S.A.J. van Katwijk	January 2017	9.90	14,580				14,580	Vested
Former Managing Board members								
	March 2013	20.74	11,180			11,180	-	Vested
	March 2014	22.89	7,814			333	7,481	Vested
	January 2016	25.00	3,408				3,408	Vested
	January 2017	9.90	95,979				95,979	Vested
Other staff								
	March 2013	20.74	9,697			9,697	-	Vested
	March 2014	22.89	8,948				8,948	Vested
	March 2013	26.00	153,713			153,713	-	Vested
	March 2015	26.00	149,055			3,451	145,604	Vested
	March 2014	8.31	115,663		58,526	1,247	55,890	Vested
	March 2016	8.31	6,599		2,332		4,267	Vested
	March 2015	13.55	63,761			984	62,777	Vested
	March 2017	13.55	25,000			500	24,500	Vested
	March 2016	11.82	27,785				27,785	Vested
	March 2018	11.82	61,741			1,780	59,961	Not yet vested
Total			839,508	-	60,858	187,765	590,885	

In onderstaande tabel zijn de toegekende (certificaten van) aandelen aan de (voormalige) leden van de Raad van Bestuur en senior management (identified staff) weergegeven (bron: jaarverslag 2013).

	Grant date	Outstanding as at 31/12/2012	Conditionally granted	Unconditionally granted	Not granted	Outstanding as at 31/12/2013	Status
Managing Board							
A.A. Röell							
	January 2010	6,228			6,228	-	Vested
	January 2011	8,128				8,128	Not yet vested
	January 2012	4,511		1,504		3,007	Not yet vested
	April 2012	11,635				11,635	Not yet vested
	January 2013	-	12,153	7,292		4,861	Not yet vested
	April 2013	-	11,030			11,030	Not yet vested
K.H.J. Wulpeputte *							
	January 2011	495				495	Not yet vested
	April 2012	3,543				3,543	Not yet vested
	January 2013	-	4,129	2,477		1,652	Not yet vested
	April 2013	-	6,045			6,045	Not yet vested
S.A.J. van Katwijk							
	January 2010	3,559			3,559	-	Vested
	January 2011	5,940				5,940	Not yet vested
	January 2012	1,397		466		931	Not yet vested
	April 2012	8,502				8,502	Not yet vested
	January 2013	-	8,881	5,329		3,552	Not yet vested
	April 2013	-	8,060			8,060	Not yet vested
Former Managing Board members							
	January 2010	6,762			6,762	-	Vested
	January 2011	7,425				7,425	Not yet vested
	January 2012	4,898		1,632		3,266	Not yet vested
	April 2012	4,960				4,960	Not yet vested
	January 2013	-	6,661	3,997		2,664	Not yet vested
	April 2013	-	2,015			2,015	Not yet vested
Senior Management							
	March 2012	3,034		1,011		2,023	Not yet vested
	March 2013	-	8,569	5,141		3,428	Not yet vested
Total		81,016	67,543	28,849	16,549	103,161	

De karakteristieken van de toegekende opties en aandelen zijn (bron: jaarverslag 2013):

	Shares				
Grant date	April 2013	January 2013	April 2012	January 2012	January 2011
Fair value at grant date (in euros)	5.32	4.71	6.83	6.12	9.78
Share price at grant date (in euros)	8.84	7.56	8.38	8.55	11.99
Life	5 years	4 years	5 years	4 years	5 years
Vesting period	3 years	1-4 years	3 years	1-4 years	3 years

Voor een bespreking van de verschillende optie- en aandelenregelingen wordt verwezen naar het jaarverslag over 2013.

Bezoldiging Raad van Bestuur voor 2014 en daaropvolgende jaren

De bezoldiging van toepassing op de jaren vanaf 2013 kent – evenals de regeling van toepassing tot 2013 – een vast en een variabel deel. Het variabele deel bestaat uit een korte termijn variabele beloning en een lange termijn variabele beloning en is gebonden aan vooraf bepaalde, beoordeelbare en beïnvloedbare doelen.

Aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders zal worden voorgesteld het bezoldigingsbeleid voor de Raad van Bestuur met ingang van 1 januari 2014 te wijzigen. Het voorstel voor een nieuw bezoldigingsbeleid is toegelicht in de agenda van de jaarlijkse Algemene Vergadering van Aandeelhouders van 23 april 2014.

Regeling beheerst beloningsbeleid

De Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2011 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, 23 april 2014