

AANDEELHOUDERSBESLUIT BUITEN VERGADERING

ONDERGETEKENDE:

De Staat der Nederlanden, vertegenwoordigd door het Ministerie van Financiën, Korte Voorhout 7 te 's-Gravenhage ("de Staat") handelend als houder van alle geplaatste aandelen in het kapitaal van **ABN AMRO Group N.V.**, statutair gevestigd te Amsterdam, en kantoorhoudende te Gustav Mahlerlaan 10, 1082 PP Amsterdam, ingeschreven in het handelsregister van de Kamer van Koophandel te Amsterdam onder nummer: 34370515 (de *Vennootschap*).

IN AANMERKING NEMENDE DAT:

- A. Er geen certificaten van aandelen zijn met medewerking van de Vennootschap uitgegeven en er is noch vruchtgebruik, noch pandrecht op één of meer aandelen in het kapitaal van de Vennootschap gevestigd, ten gevolge waarvan de vruchtgebruiker of pandhouder de rechten heeft welke de wet aan houders van met medewerking van de vennootschap uitgegeven certificaten van aandelen in het kapitaal van de vennootschap toekent;
- B. De statuten van de Vennootschap het nemen van besluiten van aandeelhouders buiten vergadering mogelijk maken;
- C. De bestuurders en de commissarissen van de Vennootschap in de gelegenheid zijn gesteld omtrent het onderhavige besluit te adviseren;
- D. De raad van commissarissen van de Vennootschap een voordracht heeft gedaan aan de algemene vergadering van aandeelhouders van de Vennootschap (de "**Algemene Vergadering**") tot benoeming van KPMG als externe accountant van de Vennootschap;
- E. De raad van commissarissen van de Vennootschap een voorstel heeft gedaan aan de Algemene Vergadering tot vaststelling van het beloningsbeleid voor de raad van bestuur van de Vennootschap, zoals weergegeven in het als **Bijlage I** aan dit besluit te hechten beloningsbeleid (het "**Beloningsbeleid**");
- F. De in **Bijlage 1** opgenomen bedragen de totale beloning vormen van de leden van de raad van bestuur van zowel de Vennootschap, ABN AMRO Bank N.V. als Fortis Bank (Nederland) N.V.

BESLUIT

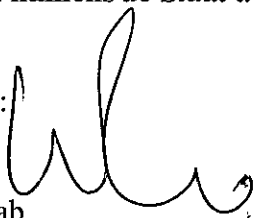
- 1. Tot benoeming van KPMG tot externe accountant de Vennootschap per het moment van ondertekening van het onderhavige besluit, overeenkomstig de voordracht daartoe van de raad van commissarissen.

2. Tot vaststelling van het Beloningsbeleid voor de raad van bestuur van de Vennootschap, zoals weergegeven in **Bijlage 1** bij dit aandeelhoudersbesluit.

Aldus ondertekend op 25 juni 2010,

Ondertekend namens de Staat der Nederlanden:

Handtekening:

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'W. Raab', written in a cursive style.

Naam: W. Raab

Titel: Directeur Financieringen



Ministerie van Financiën

> Retouradres Postbus 20201 2500 EE Den Haag

De voorzitter van de raad van commissarissen van
ABN Amro Bank t.b.n.
Ir. J.H.M. Lindenbergh
Postbus 283
1000 EA AMSTERDAM

Directie Financieringen

Korte Voorhout 7
2511 CW Den Haag
Postbus 20201
2500 EE Den Haag
www.minfin.nl

Inlichtingen

dhr. drs. J.H. Smits

T 070-3428480

F 070-3427903

j.h.smits@minfin.nl

Datum 11 januari 2010
Betreft Nieuw beloningsbeleid

Ons kenmerk
BFI/2010-180 U

Uw brief (kenmerk)
6 januari 2010

Bijlagen

Geachte heer Lindenbergh,

Beste Hessel,

Dank voor uw brief van 6 januari jl., waarin u een voorstel doet voor een nieuw beloningsbeleid voor de raad van bestuur, het senior management en de managementgroep van de nieuwe bank.

Bij deze stel ik als aandeelhouder het nieuwe beloningsbeleid voor de raad van bestuur van de toekomstige bank vast. Tevens stem ik in met het beloningsbeleid voor haar senior management en managementgroep. Volledigheidshalve hecht ik een kopie van het door u verzonden document, waarop de besluiten zijn gebaseerd, aan deze brief.

Ik wil u, mevrouw Princen en andere betrokkenen bij de bank hartelijk danken voor het goede overleg dat de afgelopen periode met het ministerie heeft plaatsgevonden en dat heeft geleid tot een duurzaam beloningsbeleid voor de nieuwe bank.

Hoogachtend,

de minister van Financiën,


Wouter Bos

Beloningsbeleid RvB, Senior Management en Management Group ABN AMRO/Fortis

Hierna volgt het voorstel voor het beloningsbeleid voor de gecombineerde ABN AMRO/Fortis Bank.

Bij de opzet daarvan zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

1. De richtlijnen van de Code Banken zijn als leidend beschouwd terzake de opstelling van onderliggend duurzaam beloningsbeleid.
2. De toepassing van de voorgestelde beloningsstructuur op de totale management group van de nieuwe bank laat zien dat het totale inkomen (vast en variabel inkomen) van deze groep medewerkers gemiddeld gezien onder de mediaan van de relevante benchmarkgroep uitkomt.
3. Er is sprake van een versobering van het inkomen ten opzichte van het verleden bij zowel ABN AMRO als Fortis Bank. Dit geldt in ieder geval voor vrijwel alle leden van de Management Group die een vergelijkbare functie gaan vervullen; in veel gevallen geldt deze versobering ook voor managers die een zwaardere functie gaan vervullen.
4. Er is bij de benchmarkvergelijking uitdrukkelijk gekeken naar de vergelijkbaarheid van het totale inkomen op basis van de voorgestelde indeling in de van toepassing zijnde salarisband, dwz inclusief het bereikbare variabele inkomen bij "on target" performance. De benchmark vergelijking uitsluitend te baseren op het vaste salaris zou de versoberingswens namelijk onverantwoord groot maken.
5. Het is de intentie om het nu voorliggende beloningsbeleid in de komende jaren toe te passen, met dien verstande dat er na een periode van 3 jaar in overleg tot aanpassingen gekomen zal kunnen worden in lijn met dan geldende governance regels en marktomstandigheden. Indien blijkt dat de beloningen in de sector al eerder in sterke mate dalen, zal het beloningsbeleid voor nieuw te benoemen leden van de management group eerder worden aangepast.

Het beloningsbeleid bestaat uit de volgende componenten:

Vast jaarsalaris

Er wordt een bruto vast jaarsalaris vastgesteld van EUR 600.000 voor de leden van de Raad van Bestuur (RvB). Dit salaris is inclusief vakantietoeslag en wordt gezien als passend in de markt. Hier is door Towers Perrin een benchmark onderzoek op verricht. Voor Senior Management (alle functionarissen in Band A) en Management Group (Band B en C) geldt een systeem van 3 salarisbanden die gekoppeld zijn aan een bepaald aantal Hay punten.

Band	Verhouding Max. salaris tov RvB	Salaris per jaar*
A - Hay > 1507	63 1/3%	Max 380.000 – Min 260.000
B - Hay 1260 – 1507	50%	Max 300.000 – Min 180.000
C - Hay 1055 – 1260	36 2/3%	Max 220.000 – Min 120.000

* De gekozen reikwijdte bandbreedtes voor zowel band A, B als C vallen onder de mediaan en voldoen daarmee aan de hiertoe in de Code Banken gestelde voorwaarde.

Er zal binnen het banden systeem geen sprake zijn van het "automatisch" in stappen doorlopen naar het einde van de desbetreffende band. Jaarlijks zal worden vastgesteld op basis van performance enerzijds en marktvergelijking anderzijds of aanpassing van het salaris opportuun is.

Als er sprake is van een individuele salarisstap zal deze worden vastgesteld op basis van 10% van het verschil tussen begin- en eindsalaris in de van toepassing zijnde salarisband.

Indexatie van salarisbedragen voor RvB volgens de Algemene Banken CAO; de salarisbanden A, B en C worden geïndexeerd volgens de ABN AMRO/Fortis CAO. Salarisaanpassingen zullen steeds per 1 januari van een jaar ingaan en voor het eerst in 2011.

Variabele beloning

Er wordt gekozen voor een systeem waarin sprake is van zowel korte als lange termijn beloning.

De variabele beloning wordt gemaximeerd op 60% in totaal op jaarbasis voor de RvB (exclusief de voorzitter aangezien voor hem een individuele regeling geldt) en 100% in totaal per jaar voor managers in de banden A, B en C. In het geval de gestelde doelen volledig worden gehaald ("on target") wordt voor zowel de leden RvB als voor de A, B en C groep 50% van het vaste salaris uitgekeerd. De maximum percentages van 60 resp. 100% gelden indien de gestelde doelen ver worden overtroffen.

De leden van de RvB komen (met in achtneming van 'geen winst, geen korte termijn variabele beloning') in aanmerking voor variabele beloning indien de onderneming op eigen benen staat, waar onder wordt verstaan dat 1) in het verslagjaar niet tot nieuwe kapitaalsteun moest worden besloten en 2) de lopende verplichtingen op eerder verleende overheidssteun en andere kapitaalinstrumenten normaal worden nagekomen.

Uitbetaling en onderverdeling van de variabele beloning vindt als volgt plaats.

Korte termijn:

1/3^e van het jaarlijks gestelde maximum percentage van het jaarsalaris, dwz maximaal 20% voor RvB en 33 1/3% voor functionarissen in band A, B en C (voor allen geldt een on target beloning van 16,7%). De doelstellingen worden aan het begin van ieder jaar vastgesteld. De korte termijn incentive wordt vastgesteld op basis van de beoordeling van de doelstellingen en uitbetaald in geld na afloop van het performance jaar en altijd na publicatie van de jaarrekening. Dit zal normaal gesproken in de maand maart zijn.

Voor RvB en Senior Management (Band A) geldt dat bij verlies in enig jaar voor dat jaar geen korte termijn variabele beloning zal worden toegekend. Van verlies is sprake indien het netto resultaat dat de aandeelhouder toekomt negatief is. Het netto resultaat wordt niet gecorrigeerd voor integratiekosten.

Lange termijn:

A. Lange termijn variabel voor RvB en Senior Management in Band A:

2/3^e van het gestelde maximum percentage van het jaarsalaris wordt over een periode van 3 jaar voor de senior managers in band A en voor de RvB na 4 jaar als variabele beloning uitgekeerd mits de daarvoor geldende meer jaars termijn doelstellingen zijn gehaald. De lange termijn variabele beloning voor de leden van de RvB en het senior management in band A is voornamelijk afhankelijk van door de RvC vast te stellen doelstellingen die verband houden met een succesvolle integratie.

RvB:

Dit betekent dat een RvB lid na afloop van de 4 jaars performance periode in aanmerking kan komen voor een lange termijn variabele beloning van maximaal $4 \times 40\% = 160\%$ als alle targets ruimschoots zijn gehaald. Bij "on target" performance resulteert dat in $4 \times 33 \frac{1}{3}\%$ ofwel $133 \frac{1}{3}\%$. Overigens geldt voor de RvB dat de voor hen geldende 4 jaarsperiode al in 2009 is ingegaan.

Voor Senior Management in Band A geldt hetzelfde principe als voor de RvB, zij het dat voor hen de regeling ingaat in 2010 en voor hen dus een 3-jaars periode geldt. De Senior Managers zullen na 3 jaar voor een lange termijn beloning van maximaal $3 \times 66 \frac{2}{3}\% = 200\%$ van hun jaarsalaris in aanmerking komen, cq 100% bij "on target" performance.

De lange termijn variabele beloning wordt in de integratiefase in cash uitbetaald. Zodra er mogelijkheden zijn om deze beloningscomponent geheel of gedeeltelijk in aandelen uit te keren zal het beleid heroverwogen worden.

Samenvattend:

RvB leden komen iedere 4 jaar in aanmerking voor een eenmalige lange termijn beloning van maximaal 160% van het geldende vaste jaarsalaris. Samen met de korte termijn beloning van maximaal 20% per jaar komen de leden RvB per 4 jaar uit op een maximale variabele beloning van 240% van het in die jaren genoten salaris. Maar omdat er voor 2009 een afwijkende afspraak is gemaakt, geldt voor de resterende 3 jaar een maximum van 180% (Letter of Undertaking juni 2009).

Voor Senior Managers uit band A geldt dat zij iedere 3 jaar een eenmalige lange termijn variabele beloning van maximaal 200% van het jaarsalaris kunnen ontvangen. Samen met de korte termijn beloning van maximaal $33 \frac{1}{3}\%$ per jaar komen de Senior Managers uit de A-Band per 3 jaar uit op een maximum aan variabele beloning van 300% van het genoten jaarsalaris.

Door de lange termijn variabele beloning voor RvB maar een maal per 4 jaar en voor de Senior Managers in Band A maar eens per 3 jaar uit te betalen wordt een retentie-instrument gecreëerd. Bij vertrek of ontslag gedurende de jaren waarop deze lange termijn variabele beloning betrekking heeft bestaat in beginsel geen aanspraak op (gedeeltelijke) toekenning. De Raad van Commissarissen (RvC) heeft de bevoegdheid om aan zogeheten "good leavers" bij tussentijds vertrek een evenredig deel van de lange termijn variabele beloning toe te kennen.

Voor de RvB geldt vervolgens dat er ook een drempel zal worden gehanteerd van gemiddeld 75% van de gestelde doelstellingen die minimaal gehaald moeten worden om voor de lange termijn variabele beloning in aanmerking te komen. Wordt er gemiddeld minder dan 75% van de doelstellingen gehaald dan zal er geen lange termijn variabele beloning worden uitgekeerd.

B. Lange termijn variabel voor Management Group Band B en C:

Voor deze groep functionarissen geldt dat ze ieder jaar voor een percentage van maximaal $66 \frac{2}{3}\%$ aan lange termijn variabele beloning in aanmerking kunnen komen. Deze beloning wordt na een performance periode van 3 jaar uitgekeerd als de gestelde 3 jaars doelstellingen zijn gehaald. In dit geval vindt dus ieder jaar opnieuw een voorwaardelijke toekenning plaats. Voor zogeheten 'good leavers' kan de RvC bepalen dat van een evenredige toepassing sprake is.

Discretionaire bevoegdheid tot aanpassen van variabele beloning en clawback

De RvC zal ten aanzien van leden RvB en de leden van de Senior Management Group (band A) de bevoegdheid hebben om de variabele korte en/of lange termijn beloning aan te passen wanneer deze naar het oordeel van de RvC leidt tot onbillijke of onbedoelde uitkomsten.

De RvC heeft tevens de bevoegdheid de variabele beloning die reeds aan de leden van de RvB is toegekend terug te vorderen (clawback) indien deze op basis van onjuiste (financiële) gegevens blijkt te zijn vastgesteld en uitbetaald.

Prestatiecriteria

Er worden verschillende sets prestatiecriteria gehanteerd voor zowel de korte als de lange termijn variabele beloning. Deze doelstellingen en de weging daarvan worden nog definitief uitgewerkt, maar gedacht wordt aan de volgende criteria.

Korte termijn criteria voor de Management Group bestaande uit doelstelling per bedrijfsonderdeel die gesplitst worden in:

40% Financiële (zoals kostenplafond, inkomstenbodem en risicogewogen winst/verlies)
40% Non-Financiële doestellingen (klanten- en medewerkertevredenheid en voortgang integratie
20% individuele doelstellingen.

Lange termijn doelstellingen voor de Management Group worden gelinked aan zowel prestaties van het bedrijfsonderdeel als van de organisatie als geheel:

50% Financiële (zoals cost/income ratio, markt positie, Riscogewogen winst/verlies en Tier 1 Ratio)
50% Non-Financiële (zoals merkpositionering, medewerkertevredenheid, voortgang integratie en duurzaamheid en cultuur.

De prestatie-afspraken zullen worden aangevuld met een "gatekeeper" procedure op basis van Risk Management, Compliance en Audit. Het voldoen aan de gatekeepers zal een voorwaarde zijn om voor variabele beloning in aanmerking te kunnen komen.

De prestatie-criteria voor de RvB zullen ook op basis van bovenvermelde criteria ontwikkeld en vastgesteld worden met dien verstande dat voor de performance van de RvB bepalend zal zijn dat alle leden op basis van dezelfde set doelstellingen worden beoordeeld, zodat alle RvB leden steeds het belang van de onderneming als geheel nastreven en zo ook de onderlinge samenwerking optimaal bevorderd wordt.

Pensioen

De leden van de RvB en alle leden van de (Senior) Management Group nemen deel in de pensioenregeling zoals deze voor CAO medewerkers geldt. Toekomstige wijzigingen zoals die voor CAO medewerkers zullen gaan gelden worden integraal toegepast op de leden van de Management Group. Het pensioengevend salaris is gelijk aan het geldende vaste jaarsalaris.

Onkostenvergoeding

Er zal net als thans al het geval bij zowel ABN AMRO als Fortis Bank geen regeling vaste kosten vergoeding van toepassing zijn. Werkelijke gemaakte en als zakelijk aan te merken kosten kunnen op declaratiebasis vergoed worden.

Vergoeding bij ontslag

Voor alle leden RvB geldt bij uitdiensttreding op initiatief van de bank een vertrekvergoeding van maximaal 100% van het vaste jaarsalaris. Deze richtlijn wordt ook toegepast voor alle leden van de (Senior) Management Group die extern instromen. Voor alle leden van de Management Group die reeds in dienst waren bij ABN AMRO of Fortis Bank Nederland toen ze beoogd benoemd werden, geldt dat eenmalig een bedrag op basis van de nieuwe kantonrechttersformule en het aantal dienstjaren wordt berekend. Voorzover dit bedrag hoger is dan 100% van het vaste jaarsalaris wordt dit bedrag bevroren, zodat de tot nu toe opgebouwde rechten worden gecureerd. De bank kent in beginsel geen retentie- en welkomstpakketten toe. Indien in zeer uitzonderlijke individuele gevallen toekenning noodzakelijk blijkt wordt hierover besloten door de RvC.

Vergelijking met de markt en toetsing aan geldende aanbevelingen en richtlijnen

Het beloningsvoorstel zoals dit thans voor ligt is getoetst aan en in lijn met de thans geldende aanbevelingen en ontwikkelingen in Nederland, zoals met name de Code Banken, Richtlijnen Commissie Maas, DNB-AFM Richtlijnen. Ook ten aanzien van de governance in de vorm van de verantwoordelijkheden van Raad van Bestuur en Raad van Commissarissen is hierbij aansluiting gezocht.

Marktvergelijking: in lijn met de voorschriften van de Commissie Maas en de Code Banken is het voorgestelde beloningsniveau zodanig vastgesteld dat dit ten opzichte van de voor de nieuwe ABN AMRO/Fortis Bank Nederland relevante markt uitkomt "iets beneden de mediaan van vergelijkbare functies binnen en buiten de financiële sector". Dit uitgangspunt wordt voor de indelingen in de banden A, B en C gehanteerd.

Senior Management Band A:

Voor wat betreft de indelingen van functies in band A geldt echter dat daar niet in alle gevallen vastgehouden kon worden aan een uitkomst onder de mediaan van de benchmark groep.

De bandbreedte aan sich is overeenkomstig de gestelde benchmark, maar voor een aantal functionarissen die onmisbaar geacht worden voor een succesvolle integratie is gekozen voor maatwerk oplossingen. De betreffende vijf personen vervullen een rol in het integratieproces die dusdanig kritisch is, of waarvoor unieke kennis en ervaring nodig is dat dit maatwerk noodzakelijk wordt geacht. Deze oplossingen zijn tijdelijk van aard en individueel gebonden. In alle gevallen betreft het personen waar contractuele afspraken gelden en/of waar sprake is van een promotie. Zij maken geen additionele salarisstappen meer door, afgezien van CAO-loonstijgingen die worden toegepast op de beloningen van het senior management.

Bij nieuwe personen en indelingen in band A zullen de normen qua benchmark uitkomst weer gevolgd worden. Hier is dus sprake van een overgangperiode. Vanaf nu wordt het beloningsbeleid strikt toegepast, waardoor uitzonderingen op het beleid in de loop der tijd moeten zijn weggewerkt. De feitelijke indeling zal in de loop der tijd een gelijkmatige verdeling binnen de schaal laten zien. De RvC zal dit bewaken.

Vakspecialisten Band B:

Tevens zal er voor een zeer beperkt aantal vakspecialisten (maximaal 5) in met name de bedrijfsonderdelen Markets en Large Corporates, die qua functieweging in band B uitkomen, een andere beloningsconstructie gelden. Het voornemen is om hier vast te houden aan de thans geldende relatief wat lagere basissalarissen, maar met een hoger bereikbare variabele beloningscomponent, het zogenaamde professioneel (discretionair) belonen, waaraan een door de raad van commissarissen nader vast te stellen en passend maximum wordt gesteld. Toekenning geschiedt ook voor deze medewerkers op basis van vooraf vastgestelde criteria. Het is voor het grootste belang van de bank juist in dit strategische en onderscheidende segment een stabiele bezetting en ervaring te behouden. Deze uitzonderingen op het reguliere beloningsbeleid worden op individueel niveau door de raad van commissarissen goedgekeurd.

Bijlagen:

- Een overzicht van de "ingeslote" functionarissen in de Banden A en B met de daarbij behorende Benchmark gegevens.
- Towers Perrin rapportages – toegespitste marktanalyses – voor RvB en Management posities.