

**Toelichting
op de agenda van de buitengewone algemene vergadering van aandeelhouders
van SNS REAAL N.V.**

te houden op donderdag 3 december 2009 om 15.00 uur op het hoofdkantoor van SNS REAAL N.V., Croeselaan 1, 3521 BJ te Utrecht.

Agendapunt 2: De samenstelling van de Raad van Bestuur.

De Raad van Commissarissen van SNS REAAL N.V. (de 'Vennootschap') geeft kennis van de voorgenomen benoeming van de heer D.J. Okhuijsen tot lid van de Raad van Bestuur. De Raad van Commissarissen is voornemens de heer Okhuijsen, die sinds 1 september 2009 in dienst is van de Vennootschap, direct na afloop van de buitengewone algemene vergadering van aandeelhouders per 3 december 2009 te benoemen tot 1 september 2013. Het C.V. van de heer Okhuijsen gaat als bijlage bij deze toelichting.

Na de benoeming van de heer Okhuijsen zal de Raad van Bestuur bestaan uit de heer Latenstein van Voorst (voorzitter), de heer Hinssen, de heer Lamp en de heer Okhuijsen. Het voornemen bestaat de heer Okhuijsen ook tot lid van de directie van SNS Bank N.V. en REAAL Verzekeringen N.V. te benoemen.

Hieronder volgt een overzicht van de belangrijkste elementen uit het arbeidscontract van de heer Okhuijsen:

1. De hoogte van het vaste jaarinkomen

De heer Okhuijsen geniet een vast jaarinkomen van € 467.780,00 bruto inclusief vakantietoeslag en dertiende maand.

2. De opbouw en hoogte van het variabele deel van de bezoldiging

Net als de huidige leden van de Raad van Bestuur zal de heer Okhuijsen geen variabele beloning over 2009 ontvangen. De variabele beloning over 2010 en de jaren daarna zal voor de heer Okhuijsen pas na de invoering van het nieuwe bezoldigingsbeleid (zie hierna) worden vastgesteld.

3. De eventuele overeengekomen afvloeiingsregeling en/of vertrekvergoeding

Als de heer Okhuijsen voor 1 september 2013 gedurende de loop van een kalenderjaar vrijwillig uit dienst treedt, geniet de heer Okhuijsen voor dat jaar zijn bruto vaste jaarinkomen voor het deel dat hij in dienst is geweest. Als het arbeidscontract van de heer Okhuijsen voor 1 september 2013 op initiatief van de Vennootschap wordt opgezegd of ontbonden zonder dat deze beëindiging haar voornaamste of uitsluitende reden vindt in het handelen of nalaten van de heer Okhuijsen, dan ontvangt hij een beëindigingsvergoeding ter hoogte van maximaal een bruto vast jaarinkomen inclusief vakantietoeslag en dertiende maand.

4. Eventuele voorwaarden bij een change of control

Als het dienstverband door één van de partijen voor 1 september 2013 beëindigd wordt, binnen 12 maanden nadat zich een situatie van change of control heeft voorgedaan waardoor de positie, taken of verantwoordelijkheden van de heer Okhuijsen duidelijk ten nadele zijn veranderd en dit leidt tot

vertrek van de heer Okhuijsen, is de heer Okhuijsen gerechtigd tot maximaal een bruto vast jaarinkomen inclusief vakantietoeslag en dertiende maand.

5. Andere vergoedingen en de pensioenafspraken

De heer Okhuijsen kan de door hem gemaakte zakelijke kosten declareren. Hij ontvangt geen vaste onkostenvergoeding. Door de Vennootschap wordt voor de heer Okhuijsen een overlijdensrisico- en arbeidsongeschiktheidsverzekering afgesloten. Ook wordt de heer Okhuijsen een personenauto met chauffeur ter beschikking gesteld.

Omdat het voor de uitoefening van zijn functie noodzakelijk is dat de heer Okhuijsen naar Nederland verhuist zal de Vennootschap de kosten van zijn verhuizing van Japan naar Nederland volledig vergoeden, inclusief een herinrichtingskostenvergoeding en een vergoeding van kosten van tijdelijke huisvesting tot uiterlijk 1 september 2010.

De heer Okhuijsen is per 1 september 2009 aangemeld als deelnemer van de pensioenregeling bij Stichting Pensioenfonds SNS REAAL. Hij zal hierin deelnemen conform de vigerende pensioenregeling van de Raad van Bestuur, die identiek is aan de pensioenregeling in de CAO SNS REAAL en het vigerende pensioenreglement-I.

Agendapunt 3: Wijziging van het bezoldigingsbeleid voor de leden van de Raad van Bestuur.

De Raad van Commissarissen vraagt de buitengewone algemene vergadering van aandeelhouders een nieuw beleid op het gebied van bezoldiging van de leden van de Raad van Bestuur van de Vennootschap vast te stellen. Het is de bedoeling na de vaststelling door de buitengewone algemene vergadering van aandeelhouders dit beleid per 1 januari a.s. in te voeren.

VOORSTEL NIEUW BEZOLDIGINGSBELEID LEDEN VAN DE RAAD VAN BESTUUR (voor het huidige bezoldigingsbeleid verwijzen wij naar het jaarverslag 2008, p.93-96)

De huidige financiële en economische crisis heeft geleid tot een maatschappelijke discussie over een fundamentele herziening van het bezoldigingsbeleid bij financiële instellingen.

Belangrijke uitgangspunten bij deze heroverwegingen zijn:

- Toegenomen nadruk op duurzaamheid en lange termijn focus;
- Meer aandacht voor alle stakeholders in plaats van alleen aandeelhouders;
- Toegenomen aandacht voor Risk Management.

Daarnaast zijn er relevante ontwikkelingen en aanbevelingen in Nederland (voornamelijk het herenakkoord, Commissie Maas, Code Banken en van DNB & AFM) en Europa (zoals van de Europese Commissie, FSA, FSF, CEBS en EUCGF), met inachtneming van de publieke opinie.

Het nieuw voorgestelde bezoldigingsbeleid voor de leden van de Raad van Bestuur heeft de volgende uitgangspunten:

- Acceptabele beloningsniveaus
 - Het totale salaris (vast en variabel) iets onder de mediaan van Nederlandse middelgrote financiële en andere (beursgenoteerde) niet-financiële ondernemingen;¹
 - Ondersteunend aan de strategie: aantrekken, behouden en motiveren van top talenten;
- Aandacht voor alle stakeholders van de onderneming
 - Cliënten;
 - Werknemers;

¹ Een vergelijking ten opzichte van de niet-financiële markt is in lijn met de voorschriften van de Commissie Maas en de Code Banken, waarbij het beloningsniveau 'iets beneden de mediaan dient te liggen'.

- Aandeelhouders;
- De Nederlandse Staat, zolang er sprake is van staatssteun;
- De maatschappij;
- Lange termijn focus gericht op een duurzame ontwikkeling en continuïteit van het bedrijf en de werknemers
- Eenvoudig en transparant

Het voorstel voor het bezoldigingsbeleid voor de leden van de Raad van Bestuur bestaat uit de volgende componenten:

1. Vast jaarinkomen

Er wordt een bruto vast jaarinkomen inclusief vakantietoeslag en dertiende maand voor de voorzitter van de Raad van Bestuur voorgesteld van € 570.000 en dit wordt gezien als passend in de markt. Het huidige bruto vaste jaarinkomen inclusief vakantietoeslag en dertiende maand voor de overige leden van de Raad van Bestuur (€ 467.780²) blijft onveranderd. Eventuele toekomstige aanpassingen vinden plaats aan de hand van een tweejaarlijkse vergelijking met de markt. De vergelijking met de markt wordt toegelicht onder punt 6.

2. Variabele beloning

Om de eenvoud van de variabele beloning te verhogen, heeft de Vennootschap de voorkeur om de korte en lange termijn variabele beloning in één systeem onder te brengen.³ Hierbij wordt zowel lange termijn duurzame waardecreatie (2/3 van de variabele beloning) als korte termijn ondernemerschap (1/3 van de variabele beloning) gestimuleerd.

Het voorgestelde bezoldigingsbeleid gaat uit van een variabele beloning van **50%** van het bruto vaste jaarinkomen voor zowel de voorzitter als de overige leden van de Raad van Bestuur, indien de gestelde doelen (targets) volledig worden gehaald (**at target**). Er zal hierbij een 'drempel' worden gehanteerd van 80% van de targets, die minimaal moet worden gehaald om nog voor (een deel van de) variabele beloning in aanmerking te komen. Als er minder dan 80% van de targets wordt gehaald, zal er geen variabele beloning worden uitgekeerd.

Bij een uitstekende prestatie (de targets worden ruim overtroffen) kan de variabele beloning tot maximaal (**stretch**) **100%** van het bruto vaste jaarinkomen worden vastgesteld.

Het totale voorgestelde jaarinkomen (vast en variabel) van de Raad van Bestuur komt hiermee uit onder de mediaan van de vergelijking met de markt (zie onder 6. Vergelijking met de markt).

De uitbetaling van de variabele beloning zal volledig in cash plaatsvinden. In het geval dat het uit concurrentieoverwegingen noodzakelijk is om (gedeeltelijke) betaling in aandelen te laten plaatsvinden, zal het beleid dienen te worden aangepast.

² In het jaarverslag 2008 is voor de leden van de Raad van Bestuur een salaris vermeld van € 474.000. Volgens de jaarverslagregels is bij het bruto vaste jaarinkomen van € 467.780 opgeteld de onkostenvergoeding en de bijdrage aan de ziektekostenverzekering.

³ Simpelheid van de variabele beloning is in lijn met de Code Frijns.

Bij verlies (een negatief resultaat voor belasting blijkende uit de vastgestelde geconsolideerde jaarrekening en zoals wordt gerapporteerd in het jaarverslag) van de Vennootschap zal aan de Raad van Bestuur in dat jaar geen korte termijn deel van de variabele beloning worden uitgekeerd.

Per jaar worden de doelstellingen voor drie jaar vastgesteld door de Raad van Commissarissen. Van de drie jaar worden er voor jaar 1 deeldoelstellingen afgesproken (afgeleid van de driejaars doelstellingen). Bij het behalen van de doelstellingen van het eerste jaar wordt 1/3 in cash uitgekeerd (het korte termijn gedeelte van de variabele beloning). Als de periode van drie jaar verstreken is en de doelstellingen van die drie jaar zijn behaald, wordt de resterende 2/3 in cash uitgekeerd (het lange termijn gedeelte van de variabele beloning).

In buitengewone omstandigheden, bijvoorbeeld indien toepassing van de vastgestelde prestatiecriteria tot een verkrijging van ongewenste variabele beloning van een lid van de Raad van Bestuur zou leiden, heeft de Raad van Commissarissen de discretionaire bevoegdheid de variabele beloning aan te passen wanneer deze naar zijn oordeel leidt tot onbillijke of onbedoelde uitkomsten.

Verder heeft de Raad van Commissarissen de bevoegdheid de variabele beloning die is toegekend aan een lid van de Raad van Bestuur op basis van onjuiste (financiële) gegevens terug te vorderen (zgn. 'clawback'). Er wordt een clawback clause in de arbeidsovereenkomsten opgenomen.

3. Prestatiemaatstaven

De variabele beloning wordt uitbetaald op basis van het behalen van vooraf vastgestelde doelstellingen. Bij het selecteren van de prestatie maatstaven wordt rekening gehouden met de verschillende stakeholders.⁴ De doelstellingen zijn als volgt onderverdeeld:

- 85% kwantitatief, met de subverdeling:
 - 45% financieel (concreet: brutowinst; RAROC voor de Bankactiviteiten en ROEV voor de verzekeringsactiviteiten, solvabiliteit/kapitaal (tier 1), kosten/baten (premie) ratio's en compliance/risico);
 - 40% niet-financieel (concreet: medewerkerstevredenheid en -betrokkenheid; klanttevredenheid; marktaandeelen (portefeuilles));
- 15% kwalitatief.

Voor de Raad van Bestuur wordt 60% van de doelstellingen bepaald door de gemeenschappelijke (collectieve) prestaties. De overige 40% van de doelstellingen wordt geënt op de taken en verantwoordelijkheden van de specifieke functie binnen de Raad van Bestuur.

4. Pensioen

De leden van de Raad van Bestuur nemen thans deel aan de pensioenregeling van de Raad van Bestuur, die identiek is aan de pensioenregeling in de CAO SNS REAAL en het vigerende pensioenreglement-I.

⁴ Het meenemen van de belangen van alle stakeholders (in plaats van enkel die van aandeelhouders) is in lijn met de voorschriften van de Commissie Maas, DNB/ AFM en het FSF).

5. Vergoeding bij ontslag

Voor leden van de Raad van Bestuur geldt bij uitdiensttreding op initiatief van de Vennootschap een maximale vergoeding van eenmaal het bruto vaste jaarinkomen inclusief vakantietoeslag en dertiende maand (het "vaste" deel van de bezoldiging). Dit is inmiddels in de arbeidsovereenkomsten opgenomen (zie ook de tekst hierover bij de toelichting op agendapunt 2, punt 3). Ook een change of control bepaling is reeds onderdeel van de huidige arbeidsovereenkomsten van de leden van de Raad van Bestuur (zie ook de tekst hierover bij de toelichting op agendapunt 2, punt 4).

6. Vergelijking met de markt

Eens per twee jaar beoordeelt de Remuneratiecommissie de marktcompetitiviteit van de beloningen ten opzichte van een groep van (beursgenoteerde) Nederlandse financiële instellingen (thans: Delta Lloyd, ASR Nederland en Achmea), alsmede een groep middelgrote (beursgenoteerde (AMX)) Nederlandse niet-financiële ondernemingen (thans: Vopak, Logica, Prologis European Prop., Nutreco, CSM, Imtech, Eurocommercial Properties, Aalberts Industries, AMG Groep, Smit Internationale en VastNed Retail). In november 2009 is bovengenoemde vergelijking met de markt uitgevoerd.

7. Vergelijking huidig en nieuw beleid

Het voorgaande wordt hierna nog samengevat in een overzicht waarin het huidige en het nieuwe (voorgestelde) bezoldigingsbeleid van de voorzitter en de overige leden van de Raad van Bestuur naast elkaar worden gezet.

Voorzitter Raad van Bestuur	Huidig beleid		Nieuw beleid		Verschil € in %
Vaste jaarinkomen	€ 623.000		€ 570.000		- 8,5%
KT + LT var. beloning at target	€ 623.000	100%	€ 285.000	50%	- 54%
KT + LT var. beloning stretch	€ 996.800	160%	€ 570.000	100%	- 43%
Totaal vast en variabel at target	€ 1.246.000		€ 855.000		- 31%
Totaal vast en variabel stretch	€ 1.619.800		€ 1.140.000		- 30%
Uitbetaling	KT in cash, LT in aandelen		Alles in cash		
Exitregeling en change of control	Max. 1 vast jaarinkomen ⁵		Max. 1 vast jaarinkomen		
Clawback	Niet aanwezig		Ja		

Overige leden Raad van Bestuur	Huidig beleid		Nieuw beleid		Verschil € in %
Vaste jaarinkomen	€ 467.780		€ 467.780		0%
KT + LT var. beloning at target	€ 374.224	80%	€ 233.890	50%	- 38%
KT + LT var. beloning stretch	€ 598.758	128%	€ 467.780	100%	- 22%
Totaal vast en variabel at target	€ 842.004		€ 701.670		- 17%
Totaal vast en variabel stretch	€ 1.066.538		€ 935.560		- 12%
Uitbetaling	KT in cash, LT in aandelen		Alles in cash		

⁵ Recent doorgevoerd in de arbeidsovereenkomsten.

Exitregeling en change of control	Max. 1 vast jaarinkomen ⁶	Max. 1 vast jaarinkomen	
Clawback	Niet aanwezig	ja	

⁶ Recent doorgevoerd in de arbeidsovereenkomsten.