

**Aanvullende toelichting bij de agenda van de
Gewone en Buitengewone Algemene Vergaderingen van Aandeelhouders van
Fortis SA/NV van 28 april 2010 en van Fortis N.V. van 29 april 2010**

Dit document bevat een aanvullende toelichting bij het punt Bezoldigingsbeleid van de agenda van de Gewone en Buitengewone Algemene Vergaderingen van Aandeelhouders van Fortis SA/NV en Fortis N.V. die op 28 en 29 april 2010 worden gehouden. Hiermee wordt tegemoet gekomen aan de vragen die Fortis ontving naar aanleiding van de publicatie op 3 april jl. van de toelichting bij de agenda van de Algemene Vergaderingen.

Dit document wijzigt de inhoud van de gepubliceerde toelichting niet, maar voegt bij punt 4 “Bezoldigingsbeleid” een verduidelijking (in schuin lettertype) toe.

Jaarlijkse bonus (kortetermijnbonus) – punt 4 (iii) (b) p.6

Gericht op het aanmoedigen, erkennen en belonen zowel van sterke individuele bijdragen door leden van het Group Executive Committee als van goede prestaties als hoofd van of als teamlid binnen het Group Executive Committee, wordt de jaarlijkse bonus bepaald door de werkelijke prestaties van het lid van het Group Executive Committee op basis van vooraf afgesproken prestatiecriteria (“key performance indicators” of “KPIs”). *Deze laatste worden jaarlijks bepaald door de Raad van Bestuur omwille van hun relevantie voor de doelstellingen van Fortis en kunnen bijgevolg na verloop van tijd aangepast worden. Deze bonus moet dus elk jaar opnieuw “verdiend” worden, vertrekkend van 0.*

De eerste KPI betreft de persoonlijke prestatie van het EXCO-lid. Het is een kwalitatieve indicator die in de totale beoordeling voor 30% meetelt.

De overige KPIs zijn kwantitatieve, met de verzekeringsbusiness gerelateerde, indicatoren. Zij tellen voor 70% mee in de totale beoordeling. Op dit ogenblik is gekozen voor volgende indicatoren (a) de jaarlijkse (totale) netto winst van Fortis, (b) de genormaliseerde netto return van de verzekeringsactiviteit ten overstaan van het voor risico gecorrigeerde kapitaal, (c) de kostenratio van de Levensverzekeringsactiviteit, (d) de combined ratio van de niet-Leven activiteit en (e) de embedded value.

Het concept “genormaliseerde return van de verzekeringsactiviteit ten overstaan van het voor risico gecorrigeerde kapitaal” onder (b) houdt rekening met de Return on capital, gecorrigeerd voor risico en excess solvabiliteit (en aldus vooruitlopend op de nieuwe regels ivm kapitaalsvereisten – Solvency II)

Langetermijnbonus – punt 4 (iii) (c) p 7

- Op basis van de ranking van de prestaties van het Fortis-aandeel ten opzichte van een vergelijkbare groep van Europese instellingen op het einde van het eerste prestatiejaar N **en gemeten aan de hand van de Total Shareholders Return (inclusief het dividend)**, zal de Raad van Bestuur in het jaar N+1 een beslissing nemen over de oorspronkelijke toekenningwaarde tussen 0 (*wanneer het Fortis-aandeel tot het vierde of slechtste kwartiel behoort*) en het maximum percentage van het vaste salaris in het jaar N. Het aantal aandelen van de oorspronkelijke toekenning wordt bekomen door de oorspronkelijke toekenningwaarde bepaald door de Raad van Bestuur te delen door de waarde van het Fortis-aandeel op het moment van de toekenning. Het maximum aantal aandelen van de oorspronkelijke toekenning komt dus overeen met het maximum percentage (90%) van het jaarlijks basissalaris. Bij marktprestaties (zijnde een prestatieniveau van Fortis volgens de mediaan van de vergelijkbare groep) zal de oorspronkelijke toekenning van aandelen een waarde hebben van maximum 45% van het basissalaris. **Bij prestaties die behoren tot het**

tweede slechtste kwartiel (onder de mediaan) wordt de toekenning van aandelen volgens een lineaire schaal van 0 % tot 45 % berekend.

- Definitieve toekenning: het aantal aandelen dat wordt toegekend op het einde van de periode van 3,5 jaar zal gelijk zijn aan het aantal aandelen van de oorspronkelijke toekenning vermenigvuldigd met de volgende multiplicator: het gemiddelde van de globale prestaties die worden gebruikt voor de jaarlijkse bonus gedurende de jaren N, N+1, N+2 en N+3 gedeeld door de oorspronkelijke prestaties in het jaar N. Het aantal aandelen van de definitieve toekenning, de effectief verworven langetermijn bonus, kan dus nooit hoger zijn dan het maximum aantal aandelen van de oorspronkelijke toekenning. ***Bovendien zorgt deze multiplicator ervoor dat ook bij de aanpassing van de langetermijn bonus rekening wordt gehouden met de hierboven vermelde KPIs, over dezelfde periode gemeten.***

De Raad van Bestuur heeft de discretionaire bevoegdheid om variabele bezoldigingscomponenten (jaarlijkse bonus en langetermijnbonus) naar boven of naar beneden aan te passen in die gevallen waar de tenuitvoerlegging van het bezoldigingsbeleid zou resulteren in onbedoelde of ongewenste effecten ***(onder andere wanneer de prestatie van het aandeel die de basis vormt voor de langetermijnbonus door significante externe elementen, die niets te maken hebben met de prestaties van de verzekeringsactiviteiten, beïnvloed zou zijn).***