

# Bezoldigingsbeleid BinckBank N.V. 2009

## A Inleiding

- 1 In dit document wordt het bezoldigingsbeleid 2009 van BinckBank N.V. weergegeven dat tijdens de jaarlijkse algemene vergadering van BinckBank N.V. van 28 april 2009 is vastgesteld respectievelijk goedgekeurd en – met terugwerkende kracht - met ingang van 1 januari 2008 van kracht is.
- 2 De bezoldiging van statutaire bestuurders van BinckBank N.V. wordt in overeenstemming met het bezoldigingsbeleid 2009 door de raad van commissarissen van BinckBank N.V. vastgesteld. Bestuurders kunnen niet rechtstreeks rechten ontleen aan het bezoldigingsbeleid 2009.
- 3 Materiële wijzigingen van het bezoldigingsbeleid 2009 worden, voorzien van een deugdelijke motivering, ter vaststelling aan de algemene vergadering worden voorgelegd.

## B Uitgangspunten

- 4 Om te bevorderen dat de operationele doelstellingen van BinckBank N.V. op de korte termijn en de strategische doelstellingen op de lange termijn worden verwezenlijkt en gekwalificeerde en deskundige bestuurders van een hoog kaliber kunnen worden aangetrokken en behouden die bovendien beschikken over een oriëntering en achtergrond die is vereist om leiding te geven aan en beheer te voeren over een succesvol technologie gedreven effectenbedrijf met bankvergunning, is het van belang een marktconform beloningssysteem te hanteren dat leden van het bestuur beloont voor het realiseren van ambitieuze doelstellingen die worden gesteld voor genoemde termijnen.

## C Arbeidsovereenkomsten

### Benoemingstermijn

- 5 Leden van het bestuur worden benoemd voor een periode van maximaal vier jaren, althans tot het tijdstip waarop de eerste algemene vergadering wordt gehouden nadat vier jaren na hun benoeming is verstreken. Voor herbenoeming geldt hetzelfde principe. Het is niet uitgesloten dat de periode van benoeming tussentijds wordt beëindigd. Om te voorkomen dat te veel bestuurders op dezelfde datum zullen aftreden, zal worden gewerkt met een rooster van aftreden.
- 6 Volgens vaste jurisprudentie wordt de juridische relatie tussen bestuurder en vennootschap niet alleen beheerst door het vennootschapsrecht, maar ook door het arbeidsrecht. Met de leden van het bestuur zullen daarom arbeidsovereenkomsten worden gesloten waarvan de duur zoveel mogelijk overeenstemt met de vennootschapsrechtelijke benoemingstermijn. Volgens het Nederlandse arbeidsrecht eindigen arbeidsovereenkomsten echter niet onder alle omstandigheden na het verstrijken van de overeengekomen bepaalde duur. Het is aan de wetgever om deze lacune in de arbeidsrechtelijke positie van de bestuurder van een vennootschap op te heffen. In afwachting hiervan zullen, voorzover mogelijk, juridisch toelaatbare voorzieningen worden getroffen om te bereiken dat de duur van de arbeidsovereenkomsten van leden van het bestuur zoveel mogelijk correspondeert met de vennootschapsrechtelijke benoemingstermijn.

### Opzegtermijn

- 7 In de arbeidsovereenkomsten met de leden van het bestuur zal de mogelijkheid worden opgenomen dat ieder van partijen de overeenkomst tussentijds, met inachtneming van de geldende opzegtermijn, tegen het einde van een kalendermaand kan opzeggen. In beginsel zal een opzegtermijn worden overeengekomen van zes maanden

voor BinckBank N.V. en drie maanden voor de leden van het bestuur. De dubbele opzegtermijn voor BinckBank N.V. vloeit voort uit arbeidsrechtelijke wetgeving. Een opzegtermijn van zes maanden valt doorgaans niet als bovenmatig aan te merken.

### Concurrentiebeding en klantenbeding

- 8 In de arbeidsovereenkomst zal in beginsel een concurrentiebeding, een klantenbeding en een geheimhoudingsbeding worden opgenomen met een zodanige duur dat de belangen van de onderneming in voldoende mate worden gewaarborgd.

### Afvloeiingsregelingen

- 9 De maximale vergoeding bij onvrijwillig (tussentijds) ontslag van een lid van het bestuur, anders dan wegens een dringende reden als bedoeld in artikel 7:677 BW, is gelijk aan éénmaal het vaste jaarsalaris. Als uitgangspunt geldt dat bij onbehoorlijk bestuur of fraude geen vergoeding wordt toegekend. De bestuurder die in zijn eerste benoemingstermijn “kennelijk onredelijk” wordt ontslagen, komt in beginsel in aanmerking voor een ontslagvergoeding van maximaal twee maal het vaste jaarsalaris. Hierbij moet bijvoorbeeld gedacht worden aan de bestuurder die vóór zijn benoeming (geruime tijd) “gewone” werknemer was en door zijn benoeming zijn opgebouwde arbeidsrechtelijke aanspraken op een ontslagvergoeding zou verspelen. Aldus wordt in overeenstemming gehandeld met best practice bepaling II.2.7 van de Code.
- 10 Een vooraf overeengekomen ontslagregeling staat er onder het huidige recht overigens niet aan in de weg dat de rechter hiervan kan afwijken. De rechter weegt bij het vaststellen van een ontslagvergoeding namelijk alle omstandigheden van het geval mee.

## D Bezoldigingselementen

### Algemeen

- 11 Het totale bezoldigingspakket van het bestuur zal bestaan uit de navolgende elementen:
- Basissalaris;
  - Korte termijn beloning;
  - Lange termijn beloning;
  - Pensioenvoorziening;
  - Deelname aan de bij BinckBank N.V. toepasselijke auto leaseregeling en vergoeding mobiele telefoonkosten.
- 12 In lijn met de gebruiken in de markt is in het bezoldigingsbeleid 2009 geen koppeling van toepassing tussen de korte termijn beloning en de lange termijn beloning.

### Bezoldigingsniveaus

- 13 De bezoldiging van de leden van het bestuur is in lijn met het eerste kwartiel bezoldigingsniveau van de ondernemingen waaruit de AMX index van NYSE Euronext Amsterdam bestaat. De referentie is van toepassing vanwege het feit dat BinckBank N.V. momenteel deel uitmaakt van de AMX index van NYSE Euronext Amsterdam.
- 14 In het bezoldigingsbeleid 2009 wordt een onderscheid gemaakt tussen de voorzitter en de overige leden van het bestuur. Dit gebeurt door te differentiëren in het basissalaris.

## Basissalaris

- 15 De hoogte van het basissalaris vormt een afspiegeling van de eisen die aan de functie van de voorzitter en overige leden van het bestuur worden gesteld. Het basissalaris is marktconform waarbij rekening wordt gehouden met de taken en verantwoordelijkheden van de voorzitter en overige leden van het bestuur.

Het basissalaris zal, met inachtneming van het bovenstaande, worden vastgesteld binnen het navolgende kader:

Voorzitter bestuur: EUR 375.000,= - EUR 450.000,= (bruto per jaar)

Overige leden bestuur: EUR 275.000,= - EUR 325.000,= (bruto per jaar)

## Korte termijn beloning

- 16 Door het ontbreken van een koppeling tussen de korte termijn beloning en de lange termijn beloning zal de korte termijn beloning jaarlijks in contanten worden toegekend en uitbetaald. De navolgende prestatiecriteria worden voor de toekenning van de korte termijn beloning ("contante korte termijn bonus") gehanteerd:

- a 50% van de contante korte termijn bonus wordt gebaseerd op financiële maatstaven:
- Winst per Aandeel ("WpA"): 50% van de contante korte termijn bonus is afhankelijk van het realiseren van de aan het begin van het kalenderjaar door de raad van commissarissen ten doel gestelde WpA.
  - 50% van de contante korte termijn bonus wordt gebaseerd op kwalitatieve maatstaven zie hiervoor bijlage 1.

De raad van commissarissen is bevoegd jaarlijks de verhouding tussen genoemde financiële en kwalitatieve maatstaven te wijzigen evenals de inhoud van de kwalitatieve maatstaven. De algemene vergadering van aandeelhouders van BinckBank N.V. zal hier tijdens de jaarlijkse algemene vergadering over worden geïnformeerd. De jaarlijks door de raad van commissarissen ten doel gestelde WpA zal ten tijde van het publiceren van de cijfers over dat boekjaar openbaar worden gemaakt.

- 17 In het geval dat naar het oordeel van de raad van commissarissen in een kalenderjaar aan alle genoemde prestatiecriteria is voldaan, wordt over dit kalenderjaar een contante korte termijn bonus aan de bestuurders toegekend van 45% van het bruto basissalaris op jaarbasis. Uitzonderlijk goede prestaties kunnen leiden tot een maximale contante korte termijn bonus van 65% van het bruto basissalaris op jaarbasis.

Geen contante korte termijn bonus wordt uitbetaald indien de bestuurders er niet in zijn geslaagd minimaal 80% van de financiële maatstaven voor een kalenderjaar te realiseren.

Indien de bestuurders er in zijn geslaagd minimaal 80% van de financiële maatstaven voor een kalenderjaar te realiseren doch in dat kalenderjaar niet aan alle prestatiecriteria is voldaan, staat het ter discretie van de raad van commissarissen een korte termijn bonus toe te kennen tot maximaal 45% van het bruto basissalaris op jaarbasis.

De raad van commissarissen is bevoegd bij toekenning van de korte termijn bonus te differentiëren tussen de verschillende bestuurders al naar gelang de bijdrage van hen aan de realisatie van de prestatiecriteria.

- 18 Een contante korte termijn bonus over een kalenderjaar wordt in de maand januari van het daaropvolgende kalenderjaar toegekend en is na verloop van 14 dagen sedert de datum van toekenning opeisbaar. Om voor een contante korte termijn bonus over een kalenderjaar in aanmerking te komen, dient tussen BinckBank N.V. en de bestuurder gedurende het gehele kalenderjaar jaar een arbeidsovereenkomst te hebben bestaan<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Dit leidt uitzondering in het geval de arbeidsovereenkomst tussen BinckBank N.V. en de bestuurder tijdens het kalenderjaar eindigt door overlijden of pensionering van de bestuurder, alsmede in het geval de arbeidsovereenkomst in de loop van het kalenderjaar totstandkomt, in welke gevallen een tijdsevenredig gedeelte van de korte termijn bonus wordt toegekend.

## Lange termijn beloning

- 19 In lijn met de gebruiken in de markt wordt jaarlijks per 1 januari, te beginnen op 1 januari 2008<sup>2</sup>, voorwaardelijk een aantal fictieve lange termijn prestatieaandelen BinckBank N.V. (“fictieve aandelen”) toegekend aan de leden van het bestuur.
- 20 Het jaarlijks aantal voorwaardelijk toe te kennen fictieve aandelen is gelijk aan 45% van het over dat kalenderjaar aan de bestuurder te betalen bruto basissalaris tegen de slotkoers van het gewone aandeel BinckBank N.V. op NYSE Euronext Amsterdam per 31 december voorafgaand aan het jaar van toekenning (derhalve voor het eerst tegen de slotkoers van 31 december 2007).
- 21 De jaarlijks voorwaardelijk toegekende fictieve aandelen geven de bestuurders na verloop van een periode van drie jaren sedert de toekenning het recht op uitbetaling van de waarde van de onderliggende gewone aandelen BinckBank N.V. per 1 januari van het kalenderjaar opvolgend aan het laatste kalenderjaar van de drie jarige periode (“de waarde”) indien op dat moment de onder nummers 22 en 23 van dit bezoldigingsbeleid 2009 beschreven opschortende voorwaarde is ingetreden<sup>3</sup>.
- 22 De inhoud van de opschortende voorwaarde is gebaseerd op de Total Shareholder Return (“TSR”) prestatie van BinckBank N.V. in vergelijking met de prestaties van de ondernemingen uit de TSR referentiegroep. De TSR referentiegroep bestaat per 1 januari 2008 uit de navolgende ondernemingen<sup>4</sup>:
- Avanza – Zweden;
  - DAB Bank – Duitsland;
  - Boursorama – Frankrijk;
  - Comdirect – Duitsland;
  - E\*trade Financial – Verenigde Staten;
  - Nordnet Securities – Zweden;
  - Optionsxpress – Verenigde Staten;
  - Schwab – Verenigde Staten;
  - Swissquote – Zwitserland;
  - TD Ameritrade – Verenigde Staten.
- 23 Slechts indien - gemiddeld genomen<sup>5</sup> - over de gehele prestatieperiode van drie jaren op basis TSR een positie wordt bereikt in de top 5 van de referentiegroep worden de in enig kalenderjaar voorwaardelijk toegekende fictieve aandelen onvoorwaardelijk en zal betaling van de waarde in de maand februari plaatsvinden<sup>6</sup>:
- Indien positie 1 binnen de referentiegroep wordt bereikt, wordt 150% van het voorwaardelijk toegekende aantal fictieve aandelen onvoorwaardelijk;
  - Indien positie 5 binnen de referentiegroep wordt bereikt, wordt 100% van het voorwaardelijk toegekende aantal lange termijn prestatieaandelen onvoorwaardelijk;
  - Indien een positie tussen de 1 en 5 wordt bereikt, wordt een evenredig percentage van het hiervoor genoemde aantal toegekende lange termijn prestatieaandelen onvoorwaardelijk<sup>7</sup>.

<sup>2</sup> Indien de bestuurder op een andere datum dan 1 januari in dienst treedt, vindt de eerste toekenning van de fictieve aandelen plaats op de datum van indiensttreding en vervolgens per 1 januari van het daaropvolgende kalenderjaar.

<sup>3</sup> Indien toekenning van fictieve aandelen op een andere datum dan 1 januari heeft plaatsgevonden, worden deze fictieve aandelen voor de berekening van de (afloop van de) periode van drie jaren desalniettemin geacht te zijn toegekend op 1 januari van het kalenderjaar.

<sup>4</sup> De raad van commissarissen is bevoegd te besluiten tot een wijziging van de samenstelling van de TSR referentiegroep.

<sup>5</sup> Bij de berekening van het gemiddelde worden de posities in de referentiegroep per 31 december van ieder relevant kalenderjaar als uitgangspunt genomen.

<sup>6</sup> Voorts dient tussen BinckBank N.V. en de bestuurder op 31 december van het laatste kalenderjaar van de periode van drie jaren een arbeidsovereenkomst te bestaan, tenzij deze arbeidsovereenkomst eerder is geëindigd door overlijden of pensionering van de bestuurder, in welk geval een tijdsevenredig gedeelte van de vastgestelde waarde van de fictieve aandelen zal worden betaald, en mag de bestuurder tijdens de periode van drie jaar niet op non-actief zijn gesteld of langdurig arbeidsongeschiktheid te zijn geweest. Van langdurige arbeidsongeschiktheid is sprake, indien de bestuurder gedurende een periode van drie maanden arbeidsongeschikt is, waarbij perioden die elkaar met een onderbreking van minder dan één week opvolgen worden samengeteld.

<sup>7</sup> Indien de prestaties onder het mediane niveau (te weten: positie 7 -11 binnen de referentiegroep) zijn, treedt de opschortende voorwaarde derhalve niet in en vindt geen uitbetaling van de waarde per 1 januari van de fictieve aandelen plaats.

## Pensioen

- 24 Bestuurders nemen deel aan een pensioenregeling waarbij jaarlijks 20% van het jaarlijkse basissalaris door de onderneming als pensioenpremie wordt afgedragen voor een beschikbare premieregeling.

## E Leningen

- 25 BinckBank N.V. verstrekt geen leningen, bankgaranties en dergelijke aan de leden van het bestuur. Bestuurders kunnen gebruik maken van effectenkredietverlening op basis van voorwaarden die BinckBank N.V. voor haar cliënten hanteert.

## F Gevallen waarin het bezoldigingsbeleid 2009 niet voorziet

- 26 In de gevallen van materiele betekenis waarin het bezoldigingsbeleid 2009 niet voorziet, is de raad van commissarissen slechts bevoegd een beslissing te nemen na voorafgaande goedkeuring van de algemene vergadering van aandeelhouders. In alle andere gevallen is de raad van commissarissen bevoegd een beslissing te nemen die zoveel mogelijk aansluit bij de uitgangspunten en bedoeling van het bezoldigingsbeleid 2009.

## Bijlage 1

### Kwalitatieve maatstaven inzake de korte termijn bonus

- Retail: start beleggingsfondssupermarkt in Nederland en België; intensiveren van vermogensbeheer in Nederland, nieuwe Alex website en de introductie van SRD in Frankrijk;
- Professional Services: ondertekenen van een BPO-contract met minimaal één nieuwe partij; Best execution project operationeel; Professional Services organisatorisch afgesplitst. In België 600 nieuwe klanten contracteren en verdubbelen van de Assets under Administration;
- Afronding deelprojecten IT integratie Alex en Binck, inrichten datacenters, en realiseren uitwijk-project en
- Interne beheersing, te meten aan de vastlegging van alle beleid in het corporate governance tool, installeren van een nieuw treasury systeem en ALM-model; invoeren personeelsadministratiesysteem bij HR en volledige harmonisatie arbeidsvoorwaarden, een adequate projectenplanning en een versnelling en verbetering van kwaliteit en inhoud financiële (maand)rapportages.



**BinckBank**

Vijzelstraat 20  
1017 HK Amsterdam

Postbus 15536  
1001 NA Amsterdam

† 020 522 03 72

f 020 320 41 76

e [ir@binck.com](mailto:ir@binck.com)

i [www.binck.com](http://www.binck.com)