

BELONINGSBELEID IDENTIFIED STAFF

BELONINGSBELEID IDENTIFIED STAFF

INHOUDSOPGAVE

1	INLEIDING	6
1.1	Doel en reikwijdte	6
1.2	Definities	6
1.3	Richtlijnen voor toepassing van het beloningsbeleid	7
1.4	Uitgangspunten	8
2	GOVERNANCE VAN HET BELONINGSBELEID	9
2.1	Raad van commissarissen (RvC)	9
2.2	Remuneratiecommissie (RemCo)	9
2.3	Bestuur	10
2.4	Controlecommissie	10
2.5	Human resources	10
2.6	Risk management	11
2.7	Compliance	11
2.8	Internal Audit Department (IAD)	11
2.9	Voorkomen van belangenconflicten	11
2.10	Dochterondernemingen en bijkantoren	11
3	VASTE BELONINGEN	12
3.1	Financiële beloning	12
3.2	Niet-financiële beloningen	12
3.2.1	Leaseregeling	12
3.2.2	Pensioen	12
3.2.3	Telefoon	12
3.2.4	Opleidingen	13
3.2.5	Effectentransacties, spaargelden en effectenkrediet	13
4	VARIABLE BELONINGEN	14
4.1	Algemeen	14
4.2	Besluitvormingsproces	14
4.3	Toekenning variabele beloning	15
4.3.1	Algemeen	15
4.3.2	Methode voor prestatiebeoordeling	15
4.3.3	Methode van vaststelling en berekening van de variabele beloning	15
4.3.4	Methode voor uitbetaling	16
4.3.5	Herbeoordelingsproces	17
5	OVERIG	18
6	PUBLICATIE	19

1. INLEIDING

Dit document beschrijft het beloningsbeleid voor de Identified Staff van BinckBank N.V. ('beloningsbeleid'). Met het beloningsbeleid wordt invulling gegeven aan de wettelijke en overige vereisten ten aanzien van het beloningsbeleid van (beursgenoteerde) financiële ondernemingen gericht op Identified Staff (o.a. Regeling beheerst beloningsbeleid 2017, Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen en de toepasselijke codes). In geval van wijzigingen van toepasselijke dwingende wet- en regelgeving zal het beloningsbeleid conform deze wijzigingen worden aangepast. Waar in het beloningsbeleid wordt gesproken over 'medewerker' of 'Identified Staff' wordt daarmee tevens een bestuurder van BinckBank N.V. ('BinckBank') bedoeld, tenzij anders is aangegeven of uit de context anders voortvloeit.

1.1 Doel en reikwijdte

Het beloningsbeleid is van toepassing op alle personen werkzaam onder de verantwoordelijkheid van BinckBank als Identified Staff. Het beloningsbeleid heeft betrekking op BinckBank, haar bijkantoren en haar dochterondernemingen. Het beloningsbeleid wordt vanuit BinckBank centraal opgesteld en gecoördineerd. Het beloningsbeleid is gericht op het realiseren van de uitgangspunten zoals genoemd in paragraaf 1.3.

Het beloningsbeleid strookt met de bedrijfsstrategie, doelstellingen, waarden en langetermijnbelangen van BinckBank en waarborgt dat belangenconflicten worden vermeden. Het beloningsbeleid is in overeenstemming met en draagt bij aan een degelijke en doeltreffende risicobeheersing en moedigt niet aan tot het nemen van risico's die voor BinckBank niet aanvaardbaar zijn. Het beloningsbeleid maakt onderdeel uit van het personeelsbeleid van BinckBank.

Het beloningsbeleid heeft betrekking op de vaste en de variabele beloning van Identified Staff, zowel in financiële als in niet-financiële zin.

1.2 Definities

Controlecommissie: hoofd human resources (voorzitter), hoofd risk, governance & compliance en een senior jurist vormen tezamen de controlecommissie.

Controlefuncties: medewerkers werkzaam op de tweede lijns afdelingen overeenkomstig de governance structuur van BinckBank en medewerkers werkzaam op de afdeling internal audit.

Identified Staff: medewerkers van wie de beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van de onderneming materieel kunnen beïnvloeden.

Indicatoren: prestatie- en risico-indicatoren die meewegen bij het vaststellen van vaste en variabele beloningen. Prestatie- en risico-indicatoren zijn onderverdeeld in financiële indicatoren, niet-financiële kwantitatieve indicatoren en niet-financiële kwalitatieve indicatoren gericht op zowel korte als lange termijn.

1.3 Richtlijnen voor toepassing van het beloningsbeleid

Bij de uitvoering van het beloningsbeleid moeten de navolgende randvoorwaarden en discretionaire richtlijnen in acht worden genomen:

- Variabele beloningen worden niet gegarandeerd.
- Indicatoren voor variabele beloningen bevatten geen prikkels die leiden tot het nemen van onverantwoorde risico's.
- Het toekennen van een variabele beloning bij ondertekening van een arbeidsovereenkomst (welkomstbonus) is niet toegestaan.
- Een retentievergoeding kan alleen worden toegekend wanneer aan alle daarvoor geldende wettelijke voorwaarden wordt voldaan.
- Vertrekvergoedingen worden niet toegekend:
 - I bij vrijwillig vertrek, tenzij dit gebeurt in verband met ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de onderneming,
 - II bij verwijtbaar tekortschieten van de desbetreffende medewerker en
 - III aan een bestuurder bij falend ondernemen.
- Het is medewerkers niet toegestaan ontwijkende constructies uit te voeren die de beoogde effecten van het beloningsbeleid teniet doen (bijvoorbeeld: medewerkers mogen geen persoonlijke hedging strategieën uitvoeren op aandelen die op een geblokkeerde rekening staan).
- BinckBank heeft de discretionaire bevoegdheid om variabele beloningen in te trekken of te verminderen indien een medewerker:
 - I zich op een dusdanige manier heeft gedragen, of verantwoordelijk was voor gedragingen die ertoe hebben geleid dat de financiële positie van BinckBank aanmerkelijk is verslechterd; en
 - II niet heeft voldaan aan passende normen inzake bekwaamheid en correct gedrag.
- Binnen BinckBank wordt geen gebruik gemaakt van discretionaire pensioenen en niet- financiële voordelen die gekoppeld zijn aan prestaties van de organisatie of prestaties van individuele medewerkers.
- De variabele beloning van de Identified Staff van BinckBank bedraagt maximaal 20% van de vaste beloning op jaarbasis.
- Het is niet toegestaan Indicatoren te formuleren die aanmoedigen tot het nemen van risico's die voor BinckBank niet aanvaardbaar zijn; bij het formuleren van Indicatoren dient gebruik te worden gemaakt van financiële, niet-financiële, kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren.
- Bij de eindbeoordeling op basis van de vastgestelde Indicatoren worden prestaties gecorrigeerd waarbij alle relevante risico's in ogenschouw worden genomen.
- Variabele beloningen vormen geen vast bestanddeel van het salaris van een medewerker en worden derhalve niet betrokken bij de berekening van een eventuele toe te kennen vertrekvergoeding in geval van een ontbinding respectievelijk opzegging van de arbeidsovereenkomst.

Het beloningsbeleid beoogt de navolgende algemene uitgangspunten te realiseren:

1. Het bevorderen van de integriteit en soliditeit van BinckBank, met een focus op de langetermijn waardecreatie van de onderneming.
2. Het voorkomen van prikkels die afbreuk doen aan de verplichting van BinckBank om zich in te zetten voor de gerechtvaardigde belangen van klanten en andere stakeholders, of aan andere op BinckBank rustende (zorgvuldigheids) verplichtingen.

1.4 Uitgangspunten

De navolgende uitgangspunten vormen de basis van het beloningsbeleid:

1. BinckBank heeft een discretionaire bevoegdheid bij de toekenning van variabele beloningen.
2. Het beloningsbeleid moet billijk en consistent zijn en evenwichtige beloningsverhoudingen bevorderen. BinckBank heeft een effectief functiewaarderingsstelsel en loonebouw waarmee de toegevoegde waarde van functies wordt gewogen en gewaardeerd.
3. Het beloningsbeleid ondersteunt de bedrijfsstrategie en faciliteert het realiseren van de strategische, collectieve en individuele doelstellingen. Het beloningsbeleid bevordert de langetermijnwaardecreatie van BinckBank. Een combinatie van de behaalde resultaten op de Indicatoren op ondernemingsniveau, business-unitniveau en op individueel niveau (het 'wat') en op competenties en andere gedragsfactoren (het 'hoe') moeten de individuele beloningen bepalen, zodat sprake is van een duidelijk verband tussen strategie, prestaties en beloning.
4. BinckBank voert een beheerst beloningsbeleid gericht op het aantrekken, behouden, motiveren en belonen van de juiste mensen met de juiste kwaliteiten. Externe benchmarking moet gericht zijn op het betalen van een marktconforme beloning aan haar werknemers. Het beloningsbeleid zorgt ervoor dat er geen prikkels zijn die een risico kunnen vormen voor de zorgvuldige behandeling van klanten.
5. De variabele beloning die jaarlijks aan Identified Staff wordt uitgekeerd is gerelateerd aan de in die prestatieperiode gerealiseerde winst van de onderneming. Indien uitbetaling van de variabele beloning de solvabiliteitspositie of de liquiditeitspositie dan wel de winst (voor belasting) van dat jaar van BinckBank onder een acceptabel niveau brengt, zal de totale variabele beloning worden gereduceerd.
6. De variabele beloning van Identified Staff wordt gebaseerd op financiële, niet- financiële, kwantitatieve en kwalitatieve Indicatoren. Er dient een afgewogen balans van kwantitatieve en kwalitatieve Indicatoren aanwezig te zijn. Vooraf wordt bepaald wat de weging van de Indicatoren van de Identified Staff in de eindbeoordeling is.
7. Bij de vaststelling van het beloningspakket dient de totale beloning in acht te worden genomen: de beloning bestaat niet alleen uit een vaste en variabele beloning maar ook uit pensioen en secundaire arbeidsvoorwaarden.

2. GOVERNANCE VAN HET BELONINGSBELEID

De governance structuur van het beloningsbeleid is als volgt: de RvC is de interne toezichthouder op het beloningsbeleid en stelt het beloningsbeleid voor Identified Staff vast. Voorts stelt de RvC vast dat het beloningsbeleid voor de overige medewerkers van BinckBank consistent is met het beloningsbeleid voor Identified Staff. Uit haar midden heeft de RvC een remuneratiecommissie ('RemCo') ingesteld die de besluitvorming in de RvC op het gebied van beloning voorbereidt. De algemene vergadering van BinckBank keurt de algemene beginselen van het beloningsbeleid ten aanzien van de leden van het bestuur goed.

2.1 Raad van commissarissen (RvC)

De RvC:

- houdt toezicht op de tenuitvoerlegging van een prudent en beheerst beloningsbeleid van BinckBank;
- stelt de beloning van het bestuur vast conform het bepaalde in de toepasselijke wet- en regelgeving, de statuten van BinckBank en het beloningsbeleid;
- keurt (de algemene beginselen van) het Beloningsbeleid goed en is verantwoordelijk voor het uitvoeren en evalueren van het vastgestelde beloningsbeleid ten aanzien het bestuur;
- toetst (de algemene beginselen van) het beloningsbeleid periodiek;
- is verantwoordelijk voor het toezicht op en de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid en neemt daarbij de relevante wet- en regelgeving, alsmede de toepasselijke aanbevelingen in acht op een wijze en in een mate die aansluit bij de omvang, interne organisatie, aard, reikwijdte en complexiteit van BinckBank;
- houdt bij beslissingen rekening met de langetermijnbelangen van alle stakeholders; en
- is bevoegd in gevallen van materiële betekenis waarin het beloningsbeleid niet voorziet een beslissing te nemen. Voor zover het hierbij gaat om een besluit ten aanzien van het beloningsbeleid met materiële betekenis dat betrekking heeft op het bestuur is hiervoor voorafgaande goedkeuring vereist van de algemene vergadering van BinckBank. In alle andere gevallen is de RvC bevoegd een beslissing te nemen die zoveel mogelijk aansluit bij de uitgangspunten van het beloningsbeleid.

2.2 Remuneratiecommissie ('RemCo')

De RvC van BinckBank heeft uit haar midden een RemCo ingesteld. Het is de taak van de RemCo om toezicht te houden op de uitvoering van het beloningsbeleid en de RvC te adviseren over het beloningsbeleid. De RemCo is onafhankelijk en voldoende deskundig om haar taak op het gebied van risk management, performance management en belonen uit te voeren. De RemCo wordt geïnformeerd door de voorzitter van het bestuur en de controlecommissie. De taken en bevoegdheden van de RemCo staan beschreven in het Reglement Remuneratiecommissie dat gepubliceerd is op www.binck.com.

2.3 Bestuur

Het bestuur draagt zorg voor:

- een beloningsbeleid dat voldoet aan de relevante wet- en regelgeving, alsmede aan de toepasselijke aanbevelingen;
- het opstellen, het beheer, de uitvoering en de evaluatie van het beloningsbeleid met uitzondering van het bestuur zelf;
- dat zij beschikt over de noodzakelijke deskundigheid voor het uitvoeren van haar taak op het gebied van risk management, performance management en belonen;
- het waarborgen van deskundigheid van de organisatie van BinckBank op deze gebieden door middel van het aannamesbeleid en voldoende aansluitende permanente educatie; en
- het waarborgen van een goede informatievoorziening aan en door de controlecommissie.

Indien het bestuur voornemens is om materieel af te wijken van het beloningsbeleid vraagt zij hierover advies aan de controlecommissie. Met inachtneming van het advies heeft het bestuur de bevoegdheid, met voorafgaande goedkeuring van de RvC, te besluiten om af te wijken van het beloningsbeleid.

2.4 Controlecommissie

De controlecommissie voert jaarlijks in opdracht van de RemCo een risicoanalyse uit op de uitvoering van het beloningsbeleid en rapporteert daarover aan de RemCo. Tevens voert de controlecommissie een jaarlijkse controle uit of het beloningsbeleid voldoet aan relevante wet- en regelgeving en toepasselijke aanbevelingen.

De controlecommissie adviseert het bestuur en de RemCo over de toepassing en uitvoering van het beloningsbeleid, het doorvoeren van de vereiste controles en het opleveren van rapportages daarover. Indien sprake is van een verschil van inzicht met het bestuur op het gebied van beloning heeft de controlecommissie een directe mogelijkheid om te escaleren naar de RemCo. De controlecommissie komt ter uitvoering van haar taken minimaal vier maal per jaar bijeen en voor zover nodig op ad hoc basis.

2.5 Human resources

De coördinatie van de werkzaamheden die voortvloeien uit het beloningsbeleid is belegd bij de afdeling human resources (HR).

De taken en verantwoordelijkheden van HR zijn:

- het coördineren van de operationele uitvoering van het beloningsbeleid. Concreet betekent dit onder andere dat HR het bestuur en leidinggevend adviseert over het beoordelen van de Identified Staff respectievelijk de medewerkers en dat zij het beoordelingsproces begeleidt. Ook voert zij kwaliteitstoetsen uit op de beoordelingen en het beoordelingsproces. Daarnaast adviseert en begeleidt HR het bestuur en het management bij het vaststellen van de vaste- en variabele beloningen. Ook controleert HR bij aannames of de overeengekomen beloningen voldoen aan het beloningsbeleid;
- het controleren of variabele beloningen worden toegekend conform de relevante bepalingen vermeld in het beloningsbeleid en het rapporteren daarover aan het bestuur en de RemCo;
- het informeren en adviseren van de RemCo bij geconstateerde materiële afwijkingen van het beloningsbeleid ten aanzien van vaste- en variabele beloningen;
- het rapporteren aan het bestuur en de RemCo; en
- het, met inachtneming van het bepaalde in het beloningsbeleid, fungeren als aanspreekpunt binnen de controlecommissie richting de RemCo.

2.6 Risk management

Risk management heeft ten aanzien van de uitvoering van het beloningsbeleid de navolgende taken:

- Jaarlijkse toetsing of het beloningsbeleid voldoet aan de uitgangspunten vanuit risk management perspectief.
- Het jaarlijks uitvoeren van een risicoanalyse ten aanzien van Identified Staff.
- Het rapporteren aan het bestuur en de RemCo over de uitgevoerde controlewerkzaamheden ten aanzien van het beloningsbeleid.
- Jaarlijks vaststellen of en zo ja, in welke mate de gerealiseerde prestaties gecorrigeerd worden voor alle soorten risico's.
- Jaarlijks bepalen of het totale bedrag beschikbaar voor de variabele beloningen toelaatbaar is, met het oog op de gestelde solvabiliteits-, liquiditeits- en rendementseisen van BinckBank, zoals jaarlijks gepubliceerd in de ICAAP en ILAAP rapportage.

2.7 Compliance

Compliance heeft ten aanzien van de uitvoering van het beloningsbeleid de navolgende taken:

- Identificeren en tegengaan van belangenverstremeling bij de opzet, de aanpassing en uitvoering van het beloningsbeleid.
- Informeren en adviseren over impact van het beloningsbeleid op de risicocultuur.

2.8 Internal audit department (IAD)

IAD voert jaarlijks een audit uit op de uitvoering van het beloningsbeleid. Daarover wordt gerapporteerd aan de audit-commissie en de RemCo en worden aanbevelingen gedaan.

2.9 Voorkomen van belangenconflicten

Onafhankelijkheid en objectiviteit zijn essentieel voor het effectief functioneren van controlefuncties. De onafhankelijkheid en de objectiviteit van de controlecommissie en de medewerkers in de controlefuncties worden gewaarborgd door de navolgende maatregelen:

- De managers van de controlefuncties worden benoemd en ontslagen door het bestuur. De manager van de IAD wordt benoemd en ontslagen door het bestuur na voorafgaande goedkeuring van de Auditcommissie. Het bestuur informeert de RemCo over deze (voorgenomen) benoemingen en ontslagen.
- De RemCo vergadert minstens één keer per jaar met de controlecommissie buiten aanwezigheid van het bestuur.
- In het geval van verschil van inzicht met het bestuur op het gebied van beloning is de RemCo het aanspreekpunt voor de controlecommissie.
- De RemCo beoordeelt jaarlijks de rol en het functioneren van de controlecommissie. Hieronder valt de beoordeling van de objectiviteit en onafhankelijkheid, de kwalitatieve en kwantitatieve bezetting en een beoordeling van controle werkzaamheden.
- De medewerkers in controlefuncties zijn onafhankelijk van de bedrijfseenheden waar ze toezicht op houden, hebben voldoende gezag en worden beloond op basis van de verwezenlijking van de doelstellingen waar hun functie op is gericht, onafhankelijk van het bedrijfsresultaat.
- De medewerkers in controlefuncties van de bijkantoren van BinckBank worden aangenomen en beoordeeld door de manager van de desbetreffende afdeling en niet door het management van het bijkantoor.
- de Indicatoren van medewerkers in controlefuncties worden onafhankelijk van het bedrijfsresultaat vastgesteld.

2.10 Dochterondernemingen en bijkantoren

Het management van de dochtermaatschappijen en de bijkantoren hebben op het gebied van beloning dezelfde taken en verantwoordelijkheden als de directeurs van de business units en zij voldoen aan de uitgangspunten en richtlijnen zoals beschreven in het beloningsbeleid.

3. VASTE BELONINGEN

De totale beloning binnen BinckBank bestaat uit een vast en een variabel deel. De vaste beloning is dat deel van de totale beloning dat bestaat uit onvoorwaardelijke financiële of niet-financiële voordelen. Vaste beloningen weerspiegelen de relevante werkervaring en organisatorische verantwoordelijkheid van werknemers zoals uiteengezet is in de functieomschrijvingen die deel uitmaken van de arbeidsvoorwaarden.

3.1 Financiële beloning

Bestuursleden

Het vaste bruto jaarsalaris wordt op advies van de RemCo door de RvC vastgesteld. Bij het vaststellen van het vaste bruto jaarsalaris wordt rekening gehouden met de zwaarte van de taken en de verantwoordelijkheden van de voorzitter en de overige bestuurders.

Raad van commissarissen

De vaste beloning van de leden van de raad van commissarissen wordt vastgesteld door de algemene vergadering van BinckBank. De vaste beloning bestaat uit een jaarlijkse vergoeding voor deelnemen aan vergaderingen van de raad van commissarissen en een jaarlijkse vergoeding voor het deelnemen aan vergaderingen van subcommissies van de raad van commissarissen.

Overige Identified Staff

Het vaste bruto jaarsalaris van de Identified Staff wordt vastgesteld door het bestuur, onder direct toezicht van de RemCo.

3.2 Niet-financiële beloningen

3.2.1 LEASEREGELING

Het bestuur en door het bestuur aangewezen medewerkers kunnen in aanmerking komen voor een leaseregeling of voor een vergelijkbare autovergoeding. Het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden wordt, bij een eventuele toekenning van een leaseregeling, in alle gevallen in ogenschouw genomen.

3.2.2 PENSIOEN

BinckBank acht het van belang om voor haar werknemers een marktconforme pensioenregeling uit te voeren, waarbij wordt aangesloten bij de ontwikkeling in de maatschappij, de bedrijfsstrategie, doelstellingen en langetermijnbelangen van BinckBank. Derhalve is gekozen voor een 'defined contribution' regeling waarbij wordt gestreefd naar transparantie en lage kosten. De pensioenregeling van BinckBank voorziet niet in discretionair pensioen. Momenteel bestaan er twee regelingen, één voor het bestuur en één voor de overige medewerkers, waaronder de Identified Staff. De beschikbare premie bedraagt voor de bestuursleden 20% van het vaste salaris en is leeftijdsafhankelijk. Voor de overige medewerkers is de beschikbare premie leeftijdsafhankelijk. De beschikbare premies per leeftijdscategorie bevinden zich binnen de fiscale normen en staan in het personeelshandboek.

3.2.3 TELEFOON

Het toekennen van een vergoeding voor of verstrekken van een mobiele telefoon wordt gedaan op basis van functionele noodzaak ter beoordeling van het bestuur of directeur van het bedrijfs onderdeel.

3.2.4 OPLEIDINGEN

Opleidingen die passend zijn bij invulling van de (toekomstige) functie kunnen worden toegekend ter beoordeling van het bestuur, directeur of manager van het bedrijfsonderdeel of stafafdeling. De voorwaarden die van toepassing zijn op het volgen van opleidingen zijn opgenomen in het handboek HR.

3.2.5 EFFECTENTRANSACTIES, SPAARGELDEN EN EFFECTENKREDIET

Voor medewerkers van BinckBank geldt voor het doen van transacties in financiële instrumenten, bewaarloon, spaarrente en effectenkrediet tarieven die zijn gebaseerd op de gunstigste lokale commerciële tarieven voor klanten.

4. VARIABELE BELONINGEN

4.1 Algemeen

De variabele beloning is het deel van de totale beloning dat geen vaste beloning is. Het uitkeren van een variabele beloning is afhankelijk van de behaalde doelstellingen en de beoordeling van de uitvoering van de functie. Bij de beoordeling van prestaties en toewijzing van de variabele beloning, wordt een correctie aangebracht voor alle soorten van actuele en toekomstige risico's en wordt rekening gehouden met de kosten van het gebruikte kapitaal en de kosten van de vereiste liquiditeit.

De totale variabele beloning die wordt uitbetaald mag niet de mogelijkheden van BinckBank beperken om het toetsingsvermogen, de solvabiliteitsmarge of het eigen vermogen voldoende te versterken. Het hoofd risk management bepaalt jaarlijks of de reservering voor variabele beloningen toelaatbaar is.

De leden van de raad van commissarissen en Identified Staff werkzaam in controlefuncties zijn uitgezonderd van een variabele beloning.

Claw back

Het bestuur en de RvC (ten aanzien van het bestuur) hebben de bevoegdheid een variabele beloning terug te vorderen overeenkomstig de daartoe geldende wettelijke bepalingen. Dit geldt zowel voor voorwaardelijk als voor onvoorwaardelijk toegekende variabele beloningen. De procedure voor het toepassen van een dergelijke 'claw back' is beschreven in het handboek van de HR afdeling.

4.2 Besluitvormingsproces

De variabele beloning van de Identified Staff is gebaseerd op collectieve doelstellingen, waar de winstgevendheid van de onderneming onderdeel van uitmaakt, maar ook op collectieve kwalitatieve doelstellingen. Daarnaast is de variabele beloning van de Identified Staff gebaseerd op vooraf vastgestelde doelstellingen van de business unit en persoonlijke doelstellingen. De weging van de diverse doelstellingen van Identified Staff wordt vooraf vastgelegd.

Om het beloningsbeleid in de praktijk uit te voeren, wordt jaarlijks het navolgende proces doorlopen:

1. Jaarlijks wordt een risicoanalyse uitgevoerd door de controlecommissie c.q. wordt de bestaande risicoanalyse geëvalueerd en hierover wordt jaarlijks gerapporteerd aan het bestuur en de RemCo.
2. Op basis van de risicoanalyse stelt het bestuur jaarlijks de groep Identified Staff vast en rapporteert hierover aan de RemCo.
3. Bij aanvang van het beoordelingsjaar worden de doelstellingen en bijbehorende Indicatoren voor de Identified Staff bepaald door het bestuur respectievelijk de raad van commissarissen. Deze doelstellingen en Indicatoren dienen te voldoen aan de uitgangspunten en richtlijnen uit het beloningsbeleid.
4. De doelstellingen en de daarbij behorende Indicatoren worden getoetst door de controlecommissie aan de hand van het beloningsbeleid.
5. Aan het einde van het beoordelingsjaar worden de resultaten op de doelstellingen en de daarbij behorende Indicatoren beoordeeld door het bestuur respectievelijk de raad van commissarissen.
6. De controlecommissie beoordeelt of de doelstellingen en bijbehorende Indicatoren op juiste wijze zijn toegepast door het bestuur en de raad van commissarissen bij de eindbeoordelingen van de Identified Staff.

Bovengenoemd proces (stap 3-6) is ook van toepassing op de herbeoordelingen van de Identified Staff.

4.3 Toekenning variabele beloning

4.3.1 ALGEMEEN

De toekenning van de variabele beloning van de Identified Staff wordt bepaald aan de hand van de score op financiële, niet-financiële kwantitatieve, en kwalitatieve prestatie-criteria.

Een deel van de variabele beloning (tenminste 40%), wordt door BinckBank voorwaardelijk toegekend. De duur van de voorwaardelijke toekenning (tenminste drie tot vijf jaar) is afhankelijk van de potentiële invloed van de medewerker op het risicoprofiel van BinckBank, zijn taken en verantwoordelijkheden en van de verwachte fluctuatie in de economische activiteit van de instelling. Deze voorwaardelijke periode sluit aan bij de aard van de activiteiten van de Identified Staff en de risico's daarvan. BinckBank houdt bij de vaststelling van de periode waarover de uitbetaling gespreid wordt rekening met de onderliggende bedrijfscyclus en haar bedrijfsrisico's. BinckBank ziet gezien haar bedrijfscyclus en bedrijfsrisico geen aanleiding om de uitbetaling over een langere periode te spreiden en hanteert de minimumtermijn van drie jaar.

4.3.2 METHODE VOOR PRESTATIEBEOORDELING

Bestuurders

Voorafgaand aan de prestatieperiode worden de doelstellingen voor het bestuur bepaald door de RvC, na voorbereiding in de RemCo. De doelstellingen dragen een collectief karakter, maar de RvC heeft de mogelijkheid om op individuele basis naar bestuurder te differentiëren.

De variabele beloning van het bestuur is gebaseerd op een combinatie van de beoordeling van de prestaties van de betrokken bestuurder en de resultaten van BinckBank. Bij de beoordeling van de persoonlijke prestaties van de bestuurders worden financiële, niet-financiële kwantitatieve en kwalitatieve criteria gehanteerd. Na afloop van het kalenderjaar worden de individuele prestaties van de bestuursleden beoordeeld door de RvC. De beoordeling van de onderneming, het risicoprofiel en de prestaties van de business units in portefeuille en de individuele beoordelingen vormen samen de basis voor de toekenning van de variabele beloning. Bij de toekenning van een variabele beloning aan een bestuurder wordt rekening gehouden met de lange termijn component. De toekenning is mede afhankelijk van winstgevendheid en continuïteit van de onderneming.

Overige Identified Staff

Bij aanvang van het kalenderjaar worden door het bestuur de doelstellingen voor de Identified Staff bepaald. De Indicatoren worden afgeleid van de doelstellingen voor de onderneming, het bestuur en de desbetreffende business unit. Het bestuur stelt voor de medewerkers de individuele doelstellingen en de bijbehorende Indicatoren vast. Bij de vaststelling van de persoonlijke prestaties worden financiële, niet-financiële, kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren gehanteerd.

Indien een medewerker in deze groep onder leiding staat van een andere Identified Staff member, zijnde niet bestuur, worden de doelstellingen in overleg met het bestuur, met inachtneming van de voor deze groep geldende uitgangspunten, door de directe leidinggevende vastgesteld.

Na afloop van het kalenderjaar worden de individuele prestaties beoordeeld door het bestuur. De beoordeling van de onderneming als geheel, de desbetreffende business unit en individuele beoordelingen vormen samen de basis voor de toekenning van de variabele beloning. De vaste en variabele beloning van de Identified Staff worden voorgelegd aan de RemCo.

4.3.3 METHODE VAN VASTSTELLING EN BEREKENING VAN DE VARIABELE BELONING

Prestatiebeoordeling

De opbouwperiode van de variabele beloning bedraagt een periode van 1 jaar; de zgn. prestatieperiode. Voor deze periode wordt een aantal Indicatoren vastgesteld (zie paragraaf 5.3.2).

De financiële indicatoren wegen voor 50% mee bij de berekening van de variabele beloning. De niet-financiële indicatoren hebben eveneens een weging van 50%. Hierbij wordt belang gehecht aan de ontwikkeling van de onderneming op langere termijn en aan het belang van de klant, wat tot uitdrukking kan komen in indicatoren zoals de risico indicatoren, de afronding van belangrijke projecten, klanttevredenheid, beheersing van het bedrijfsproces en beschikbaarheid van het platform.

De Indicatoren zijn zo vastgesteld dat zij niet uitnodigen tot een 'alles of niets'-aanpak. Aan het einde van de prestatieperiode worden alle doelstellingen en bijbehorende Indicatoren beoordeeld. Indien na beoordeling van de Indicatoren blijkt

dat te veel risico is genomen kan dit leiden tot een risicocorrectie op de variabele beloning. Voor Identified Staff geldt standaard dat de winst per aandeel (WPA) als een Indicator opgenomen is zodat ook bij de vaststelling van deze beloningen een winstafhankelijkheid bestaat.

Prestatiebeoordeling d.m.v. WPA

Indien de Identified Staff in aanmerking komt voor de toekenning van de prestatiebeloning op basis van de WPA dan wordt dat deel van de prestatiebeloning als volgt bepaald. Voorafgaand aan het prestatiejaar wordt door het bestuur de target voor de te behalen WPA bepaald, hierbij wordt ook een drempelniveau bepaald. Deze target WPA en het drempelniveau worden beoordeeld door de RemCo en moeten worden goedgekeurd door de RvC. Indien de WPA aan het einde van het jaar onder het drempelniveau voor de WPA komt dan vervalt dit deel van de variabele beloning.

Vaststelling variabele beloning

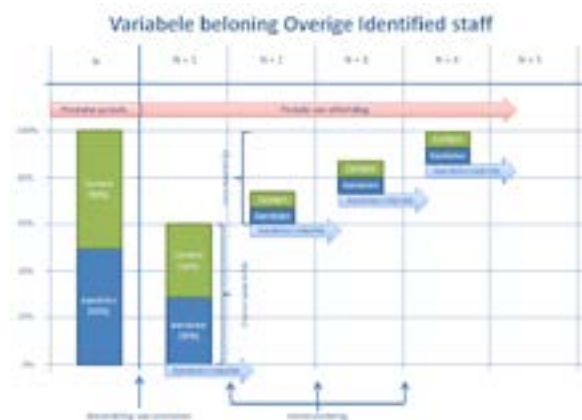
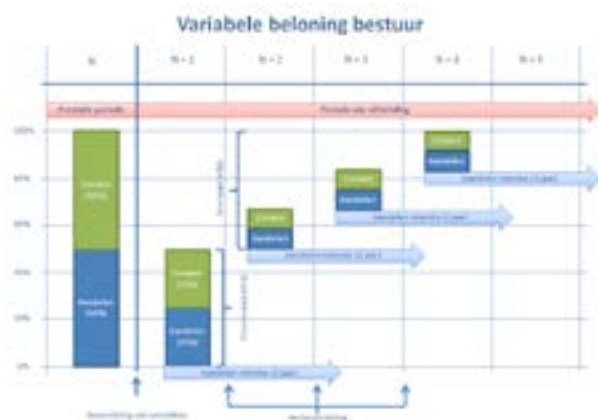
Risk management beoordeelt jaarlijks of weging van de Indicatoren voor risico gecorrigeerd moeten worden. De individuele prestaties van de Identified Staff worden door de direct leidinggevende beoordeeld. De individuele vaste- en variabele beloningen worden door het bestuur vastgesteld, door de RemCo beoordeeld en ter goedkeuring aan de RvC voorgelegd.

De variabele beloning van Identified Staff is onderworpen aan de voorwaarde dat de algemene vergadering van BinckBank de jaarrekening over de prestatieperiode heeft vastgesteld.

4.3.4 METHODE VOOR UITBETALING

Een variabele beloning voor Identified Staff bestaat tenminste voor 50% uit aandelen BinckBank N.V. en maximaal voor 50% uit contanten. Van de totale toegekende variabele beloning wordt een deel onvoorwaardelijk toegekend en een deel wordt pro rata voorwaardelijk toegekend (zie tabel hieronder) over een periode van drie jaar. Na afloop van ieder jaar (binnen de periode van drie jaren) vindt een herbeoordeling plaats aan de hand van de initieel aan deze variabele beloning gekoppelde Indicatoren. Al naar gelang de uitkomst van de herbeoordeling verkrijgt het voor het relevante jaar pro rata toegekende gedeelte van de variabele beloning (gedeeltelijk) een onvoorwaardelijk karakter (zie schema's hieronder). Aandelen BinckBank die onvoorwaardelijk worden toegekend, dienen gedurende een retentieperiode op een geblokkeerde rekening te worden aangehouden.

	Bestuursleden	Overige Identified Staff
Onvoorwaardelijke variabele beloning	50%	60%
Voorwaardelijke variabele beloning, verdeeld over drie herbeoordelingsperioden	50%	40%
Retentieperiode op aandelen vanaf dat zij onvoorwaardelijk zijn toegekend	2 jaar	1 jaar



Het onvoorwaardelijke deel van de variabele beloning wordt na vaststelling van de jaarrekening door de algemene vergadering van BinckBank op de daarop volgende dag uitgekeerd. Het gedeelte van de variabele beloning dat in aandelen wordt uitgekeerd is gebaseerd op de slotkoers van het desbetreffende prestatiejaar waarbij rekening wordt gehouden met eventuele waardeverminderende effecten.

Alle aandelen die onder deze regeling worden uitbetaald aan de Identified Staff zijn onderhevig aan een retentieperiode. Aandelen die onder deze regeling worden toegekend, worden uitgekeerd aan bestuursleden en dienen gedurende een periode van minimaal twee jaar door het betreffende bestuurslid te worden aangehouden. Voor de overige Identified Staff geldt een retentieperiode van één jaar.

Additionele bepalingen:

- Op de voorwaardelijk toegekende aandelen vindt geen dividendbetaling plaats.
- Als de variabele beloning minder dan een maandsalaris en minder dan € 10.000 bedraagt, zal het materialiteitsbeginsel worden toegepast en een onvoorwaardelijke cash uitbetaling plaatsvinden.
- Afhankelijk van de omstandigheden van het vertrek van een medewerker behorende tot de Identified Staff, heeft het bestuur de discretionaire bevoegdheid om te besluiten dat een voorwaardelijk toegekende variabele beloning niet tot uitkering komt en dat alle hiertoe strekkende rechten van de betrokken medewerker komen te vervallen. Het hiertoe strekkende besluit van het bestuur is onderworpen aan voorafgaande goedkeuring van de RvC. Er wordt geen voorwaardelijk toegekende variabele beloning naar rato toegekend.

4.3.5 HERBEOORDELINGSPROCES

Jaarlijks vindt in januari een herbeoordeling plaats door het bestuur respectievelijk de RvC van de prestaties tijdens voorgaande prestatieperiodes met als doel het effect van de prestatie op de lange termijn te evalueren en uiteindelijk de omvang van de onvoorwaardelijke variabele beloning vast te stellen. Bij deze herbeoordeling wordt gebruik gemaakt van de initieel aan deze variabele beloning gekoppelde Indicatoren zoals die van toepassing waren tijdens de prestatieperiode. De financiële Indicatoren zullen slechts dan aangepast worden indien de toe te passen correctie significant is, dat wil zeggen als de afwijking in de herbeoordeling meer dan 10% van de oorspronkelijke vaststelling afwijkt.

De RvC heeft, naast haar overige in het beloningsbeleid geformuleerde discretionaire bevoegdheden, de bevoegdheid de waarde van nog niet uitgekeerde variabele beloningen van een bestuurder benedenwaarts aan te passen, wanneer deze naar het oordeel van de RvC tot oneigenlijke uitkomsten leidt vanwege bijzondere omstandigheden in de periode waarin de vooraf vastgestelde Indicatoren zijn of dienden te worden gerealiseerd.

5. OVERIG

Wijzigingen

Materiële wijzigingen in het beloningsbeleid worden door het bestuur voorgelegd aan de RemCo ter goedkeuring door de RvC. Materiële wijzigingen die zien op de beloning van het bestuur zullen ter vaststelling worden voorgelegd aan de algemene vergadering. Wijzigingen van het beloningsbeleid kunnen met terugwerkende kracht van toepassing worden verklaard.

Onvoorziene omstandigheden

In de gevallen van materiele betekenis terzake beloning van het bestuur waarin het beloningsbeleid niet voorziet, is de RvC bevoegd een beslissing te nemen na voorafgaande goedkeuring van de algemene vergadering van BinckBank. In alle andere gevallen is de RvC bevoegd een beslissing te nemen die zoveel mogelijk aansluit bij de uitgangspunten en bedoeling van het beloningsbeleid.

6. PUBLICATIE

De uitvoering van het beloningsbeleid wordt jaarlijks overeenkomstig de van toepassing zijnde wet- en regelgeving gepubliceerd op de website en in het jaarverslag van BinckBank.

BinckBank N.V.

Barbara Strozzilaan 310, 1083 HN Amsterdam

Postbus 75047, 1070 AA Amsterdam

T 020 522 03 78 | info@binck.nl

www.binck.com

 **BINCKBANK**