



Corporate  
Governance  
Statement  
CRD IV

# 1. Inleiding

Op grond van artikel 96 van de vierde Capital Requirements Directive (CRD IV) moeten instellingen op hun website uitleggen hoe ze voldoen aan de eisen van de artikelen 88 tot en met 95 van de CRD IV. Deze eis is in de Nederlandse wetgeving geïmplementeerd in artikel 134b van het Besluit prudentiële regels Wft (Bpr).

BinckBank heeft een two-tier bestuursmodel bestaande uit een Bestuur en een Raad van Commissarissen. Het Bestuur is verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken binnen BinckBank en de Raad van Commissarissen houdt toezicht op en adviseert het Bestuur.

BinckBank valt onder toezicht van De Nederlandse Bank en de Autoriteit Financiële Markten. Voor haar bijkantoren in de landen België, Frankrijk, Italië en Spanje valt zij tevens onder het gedragstoezicht van de toezichthouder in die specifieke landen. BinckBank is geen instelling waarvoor overheidsmaatregelen gelden zoals bedoeld in artikel 93 CRD IV.

In dit document wordt uiteengezet hoe BinckBank N.V. (BinckBank) voldoet aan artikel 134b Bpr.

## 2. Governance (artikelen 88 en 91 CRD IV)

BinckBank heeft een two-tier bestuursmodel bestaande uit een Bestuur en een Raad van Commissarissen. Het Bestuur is verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken binnen BinckBank en de Raad van Commissarissen houdt toezicht op en adviseert het Bestuur.

BinckBank heeft een uitgebreide set aan governanceregelingen opgesteld en haar interne procedures bewerkstelligen dat op juiste wijzen verantwoording wordt afgelegd over de uitvoering van die regelingen. Deze regelingen garanderen een doeltreffend en prudent bestuur en voorzien onder meer in de scheiding van taken in de organisatie en in de voorkoming van belangenconflicten.

Alle leden van het Bestuur en de Raad van Commissarissen voldoen aan de eisen die de wet aan hun positie stelt. In overeenstemming met de Nederlandse wet hebben zij de Bankierseed afgelegd.

### Raad van Commissarissen

Bij de vervulling van hun taken houden de leden van het Bestuur en de Raad van Commissarissen rekening met de belangen van de verschillende stakeholders van BinckBank, waaronder haar klanten, aandeelhouders, medewerkers en de samenleving in het algemeen.

### Samenstelling & deskundigheid

De Raad van Commissarissen beschikt over een voldoende aantal leden om zijn functie, ook in de commissies, goed te kunnen uitoefenen. De Raad van Commissarissen telt op dit moment vijf leden. De leden van de Raad van Commissarissen zijn hierbij ook voldoende beschikbaar en bereikbaar om hun taken naar behoren te vervullen. Dit komt onder andere tot uiting uit de presentielijsten van de vergaderingen van de Raad van Commissarissen en haar commissies. Buiten deze vergaderingen worden diverse onderwerpen per e-mail en telefonisch besproken. De diversiteit binnen de Raad van Commissarissen komt onder andere tot uiting in zaken als geslacht en professionele achtergrond van de leden. De brede diversiteit naar professionele achtergrond van de commissarissen waarborgt hun kritische blik en het complementaire profiel van de raad als geheel. Alle leden van de Raad van Commissarissen voldoen aan de onafhankelijkheidscriteria zoals geformuleerd in de Nederlandse Corporate Governance Code. De profielschetsen van de individuele commissarissen zijn te vinden op [www.binck.com](http://www.binck.com). Hierbij wordt er ook aangegeven welke commissarissen deel nemen aan de Remuneration Committee, de Audit Committee en de Risk & Product Development Committee.

### Educatie

Leden van de Raad van Commissarissen volgen kort na benoeming een op maat gemaakt, door BinckBank gefinancierd, introductieprogramma ter kennismaking met BinckBank en haar producten en diensten. Hierin wordt aandacht besteed aan:

- a. algemene financiële, sociale en juridische zaken;
- b. de financiële verslaggeving door de Vennootschap;
- c. specifieke aspecten die eigen zijn aan BinckBank en haar ondernemingsactiviteiten;
- d. de verantwoordelijkheden van de leden van de raad van commissarissen.

Verder ziet de voorzitter van de Raad van Commissarissen toe op de aanwezigheid van een programma van permanente educatie voor de leden van de Raad van Commissarissen, dat tot doel heeft de deskundigheid van de commissarissen op peil te houden en waar nodig te verbreden. Ieder lid van de Raad van Commissarissen neemt deel aan het programma en voldoet aan de eisen van permanente educatie.

Binnen zowel het introductieprogramma als het programma voor permanente educatie vormt risicobeheer een belangrijk onderdeel ter ondersteuning van de commissarissen bij het beoordelen van het totale beleid van BinckBank en de bijbehorende risico's. De Raad van Commissarissen houdt bij het uitoefenen van haar functie rekening met de maatschappelijke functie van de bank en de belangen van alle betrokken partijen.

### Evaluatie

De Raad van Commissarissen oordeelt elk jaar, doormiddel van een zelfevaluatie, of het eigen functioneren, de effectiviteit van het permanente educatieprogramma, de individuele expertise van de commissarissen, de cultuur, de samenstelling en de relatie met het Bestuur nog voldoende is om zijn taak naar behoren uit te oefenen. Naast deze jaarlijkse zelfevaluatie wordt het functioneren van de Raad van Commissarissen eens in de drie jaar onder onafhankelijke begeleiding geëvalueerd.

### Bestuur

Het is voor BinckBank van cruciaal belang competente bestuurders aan te trekken die in staat zijn hun taken naar behoren te vervullen. Bestuurders zijn immers mede bepalend voor het succes van de onderneming en dienen onder meer over de hiervoor vereiste geschiktheid (ambitie, ervaring, deskundigheid en capaciteiten) te beschikken.

### Samenstelling & deskundigheid

Bij de samenstelling van het Bestuur wordt als belangrijkste uitgangspunt gehanteerd dat het Bestuur over voldoende kennis en ervaring dient te beschikken op de voor de vennootschap relevante gebieden en in staat is haar taken naar te vervullen. Er wordt met inachtneming van dit uitgangspunt gestreefd om een diversiteit van binnen het Bestuur te realiseren op het gebied van leeftijd en geslacht. Het streven naar diversiteit is derhalve onderworpen aan het vereiste dat de het Bestuur als geheel over voldoende kennis en ervaring beschikt op de voor de vennootschap relevante gebieden en in staat is haar taken naar behoren te vervullen.

Bestuurders van BinckBank worden onderworpen aan een geschiktheids- en betrouwbaarheidstoets door DNB om erop toe te zien dat het bestuur van BinckBank zodanig is samengesteld dat hij zijn taak naar behoren kan vervullen. De leden van het Bestuur van BinckBank hebben uiteenlopende achtergronden op het gebied van bankieren, de financiële sector en risicobeheer.

### Educatie

Om de deskundigheid van de leden van het Bestuur op peil te houden en waar nodig te verbreden bestaat er een permanent educatieprogramma voor het Bestuur. De permanente educatie heeft in ieder geval betrekking op:

- a. relevante ontwikkelingen binnen de bank en de financiële sector;
- b. corporate governance in het algemeen en die van de financiële sector in het bijzonder;
- c. de zorgplicht jegens de klant, integriteit, het risicomanagement, financiële verslaggeving en audit.

Daarnaast worden er tijdens de reguliere bestuursvergaderingen over verschillende inhoudelijke onderwerpen presentaties gegeven die bijdragen aan de algemene educatie van het Bestuur. Het Bestuur is tevens regelmatig aanwezig bij educatiesessies over financiële regelgeving die worden georganiseerd door de afdeling Legal & Regulatory van BinckBank. De expertise van het Bestuur komt aan de orde tijdens de jaarlijkse beoordeling van het functioneren van de leden van het Bestuur van BinckBank door de Raad van Commissarissen.

### Risicobeheer

Binnen het Bestuur heeft de Chief Financial & Risk Officer (CFRO) de taak om besluitvorming op het punt van risicobeheer voor te bereiden. De CFRO is hierbij tijdig betrokken bij de voorbereiding van beslissingen die voor de vennootschap van materiele betekenis voor het risicoprofiel zijn, in het bijzonder waar deze beslissingen een afwijking van de door de raad van commissarissen goedgekeurde risicobereidheid tot gevolg kunnen hebben. De CFRO combineert deze functie met geen enkel ander commercieel aandachtsgebied.

Het Bestuur draagt er in zijn geheel zorg voor dat het risicobeheer zodanig adequaat is ingericht dat het tijdig op de hoogte is van materiele risico's die de vennootschap loopt opdat deze risico's beheerst kunnen worden. Beslissingen die van materiele betekenis zijn voor het risicoprofiel, de kapitaalallocatie of het liquiditeitsbeslag, worden genomen door het Bestuur. Meer informatie over risicobeheer is te vinden in het jaarverslag van BinckBank op [www.binck.com](http://www.binck.com).

Bij de uitvoering van zijn taken maakt het Bestuur een zorgvuldige afweging van zowel de commerciële belangen van de bank en de te nemen risico's. Daarbij wordt rekening gehouden met de belangen van alle stakeholders en de van toepassing zijnde wet- en regelgeving.

Alle leden van het Bestuur en de Raad van Commissarissen voldoen aan de regels die de CRD IV stelt ter beperking van het aantal uitvoerende en niet-uitvoerende bestuurstaken.

## 3. Beloningsbeleid (artikelen 92 t/m 95 CRD IV)

De artikelen 92 tot en met 95 van de CRD IV bevatten vereisten die betrekking hebben op het beloningsbeleid voor het Bestuur, de Raad van Commissarissen en Identified Staff. Deze artikelen zijn (grotendeels) geïmplementeerd in de Nederlandse wetgeving door middel van de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2014 en de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen.

### Raad van Commissarissen

De beloning van de leden van de Raad van Commissarissen wordt vastgesteld door de Algemene Vergadering. De beloning van de leden van de Raad van Commissarissen is onafhankelijk van de financiële resultaten van BinckBank. Leden van de Raad van Commissarissen ontvangen geen variabele beloning.

### Identified Staff

Het beloningsbeleid voor Identified Staff past binnen de strategie en kernwaarden van BinckBank, voldoet aan de kaders van het risicobeleid van BinckBank en de eisen die wet- en regelgeving aan BinckBank stellen. Het draagt bij aan het aantrekken en behouden (motiveren) van medewerkers en het stimuleren van excellente prestaties. Om gekwalificeerde medewerkers te behouden en excellente prestaties die bijdragen aan de strategie te stimuleren, is beloning direct gekoppeld aan de beoordeling van de prestaties en de ontwikkeling van de medewerkers. BinckBank kiest voor een beloningsniveau dat marktconform is.

BinckBank draagt zorg voor adequate regelingen, die waarborgen dat medewerkers geen gebruik maken van persoonlijke hedging-strategieën of andere mogelijkheden om de risicobeheersingseffecten die in hun beloningsregelingen zijn ingebed, te ondermijnen.

BinckBank heeft in haar beloningsbeleid opgenomen dat een ontslagvergoeding zodanig is vormgegeven dat falen niet wordt beloond. Voor het toekennen van een materiële ontslagvergoeding is toestemming vereist van de raad van commissarissen. Retentievergoedingen worden door BinckBank slechts toegekend indien aan de daarvoor geldende wettelijke vereisten wordt voldaan.

### Vaste beloning

De vaste beloning van Identified Staff weerspiegelt de relevante werkervaring en organisatorische verantwoordelijkheid zoals uiteengezet in de functieomschrijvingen die deel uitmaken van de arbeidsvoorwaarden.

### Pensioen en additionele arbeidsvoorwaarden

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.

### Overige

Voor de Identified Staff gelden een aantal aanvullende secundaire arbeidsvoorwaarden. Deze regelingen (bijv. onkostenvergoeding en leaseauto) komen in het algemeen overeen met de gangbare regelingen in de markt.

## Variabele beloning

Variabele beloningen worden niet door BinckBank gegarandeerd. Een variabele beloning bedraagt maximaal 20% van het vast bruto jaarsalaris. De opbouwperiode van een variabele beloning belooft een periode van één jaar; de zogenaamde prestatieperiode. Voor deze periode is een aantal prestatie-indicatoren vastgesteld. Deze criteria zijn een afgewogen geheel van kwalitatieve en kwantitatieve financiële en niet-financiële criteria en zijn gericht op zowel de korte als op de middellange termijn. Na afloop van de prestatieperiode wordt beoordeeld of en zo ja, in hoeverre, de prestatie-indicatoren zijn gerealiseerd.

Bij de beoordeling van prestaties en het toekennen van een variabele beloning, wordt een correctie aangebracht voor alle soorten van actuele en toekomstige risico's. 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. In dat kader bepaalt het hoofd van de afdeling Risico Management jaarlijks of de reservering voor variabele beloningen toelaatbaar is.

Een variabele beloning bestaat voor 50% uit aandelen BinckBank en voor 50% uit contanten. Van de totale toegekende variabele beloning wordt een gedeelte onvoorwaardelijk toegekend (50% Bestuur en 60% overige Identified Staff). De overige 50% respectievelijk 40% wordt pro rato voorwaardelijk toegekend 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 geldende indicatoren. Afhankelijk van de uitkomst van de herbeoordeling verkrijgt het voor het relevante jaar pro rato toegekende gedeelte van de variabele beloning een volledig dan wel gedeeltelijk onvoorwaardelijk karakter.

Aandelen BinckBank die onvoorwaardelijk worden toegekend, vallen onder een retentieperiode en worden op een geblokkeerde rekening aangehouden. Voor het Bestuur is deze periode 2 jaar en voor de overig Identified Staff is de retentieperiode 1 jaar.

## Governance

Het Bestuur draagt zorg voor een beloningsbeleid voor Identified Staff dat voldoet aan de relevante wet- en regelgeving en toepasselijke (Europese) aanbevelingen. De Raad van Commissarissen is de interne toezichthouder op het beloningsbeleid voor Identified Staff en stelt het beloningsbeleid vast. Voorts stelt de Raad van Commissarissen vast dat het beloningsbeleid voor de overige medewerkers van BinckBank consistent is met het beloningsbeleid voor Identified Staff. De Algemene Vergadering van BinckBank keurt de algemene beginselen van het Beloningsbeleid ten aanzien van de leden van het Bestuur goed.

In verband met de materiele impact van de Identified Staff op het risicoprofiel van de organisatie is het toezicht op de beloning en het beloningsbeleid van de Identified Staff neergelegd bij een aantal commissies die er mede op toezien dat het beloningsbeleid en de beloningscultuur in overeenstemming zijn met – en bijdragen tot – een degelijk en doeltreffend risicobeheer.

### Remuneratiecommissie ('RemCo')

De raad van commissarissen 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 voor Identified Staff. De RemCo is verantwoordelijk voor de voorbereiding van de beslissingen van de raad van commissarissen met betrekking tot beloning. 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](http://www.binck.com).

## Controlecommissie

Het bestuur en de RemCo worden geadviseerd door de Controlecommissie. Deze commissie bestaat uit het hoofd Governance, Risk & Compliance, het hoofd Human Resources en een medewerker van de afdeling Legal & Regulatory. De Controlecommissie heeft als doel de borging van een structurele samenwerking tussen de relevante (controle)functies ten behoeve van het te verlenen advies en te verrichten controle bij de opzet, aanpassing en uitvoering van het beloningsbeleid Identified Staff. 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. De relevante controlefuncties leveren een bij hun functie passende invloed/bijdrage aan genoemde advisering en controle. De afdeling Internal Audit toetst onafhankelijk de vaststelling en toepassing van het beloningsbeleid.

Om eventuele belangenverstremming te voorkomen worden de doelstellingen van alle medewerkers in een controlefunctie onafhankelijk gesteld van het bedrijfsresultaat.



## 4. Openbaarmakingsvereisten (artikelen 89 en 90 CRD IV)

De artikelen 89 en 90 van de CRD IV zijn geïmplementeerd in de artikelen 3, 4 en 5 van het Besluit publicatieverplichtingen richtlijn kapitaalvereisten. BinckBank rapporteert de gestelde parameters op geconsolideerde basis voor elk land waarin zij of haar dochterondernemingen een vestiging hebben in haar jaarverslag dat te vinden is op [www.binck.com](http://www.binck.com).



**BinckBank N.V.**

Barbara Strozilaan 310  
1083 HN Amsterdam

Postbus 75047  
1070 AA Amsterdam

**t** 020 606 26 66  
**f** 020 320 41 76  
**e** [info@binck.nl](mailto:info@binck.nl)  
**i** [www.binck.nl](http://www.binck.nl)