

Bezoldigingsbeleid 2010

Bezoldigingsbeleid 2010

I. Inleiding.

1. In dit document wordt het bezoldigingsbeleid weergegeven dat tijdens de algemene vergadering van BinckBank N.V. (**BinckBank**) van 26 april 2010 is vastgesteld (**Bezoldigingsbeleid 2010**).
2. De bezoldiging van statutaire bestuurders van BinckBank (**Bestuurders**) wordt, in overeenstemming met het Bezoldigingsbeleid 2010, vastgesteld door de raad van commissarissen van BinckBank (**RvC**).

II. Uitgangspunten.

3. Om operationele en strategische doelstellingen te verwezenlijken, dient BinckBank gekwalificeerde Bestuurders te kunnen aantrekken en behouden. Hiervoor is een marktconform beloningssysteem voor Bestuurders vereist dat is toegesneden op de specifieke aard van de onderneming.

III. Arbeidsovereenkomsten.

Benoemingstermijn:

4. Bestuurders worden (her)benoemd voor een termijn die loopt van de dag van (her)benoeming tot het einde van de jaarlijkse algemene vergadering gehouden in het vierde kalenderjaar na het kalenderjaar van (her)benoeming of tot een eerder tijdstip zoals bij de (her) benoeming is bepaald.

Opzegtermijn:

5. In de arbeidsovereenkomsten met Bestuurders wordt een (wederzijds) tussentijds opzegbeding opgenomen.

Concurrentiebeding, klantenbeding en geheimhoudingsbeding:

6. In de arbeidsovereenkomsten met Bestuurders wordt een concurrentiebeding, een klantenbeding en een geheimhoudingsbeding opgenomen met een zodanige inhoud en duur dat de belangen van de onderneming in voldoende mate worden gewaarborgd.

Vertrekregeling:

7. Een eventuele vertrekregeling bij ontslag van een Bestuurder belooft maximaal eenmaal het vaste bruto jaarsalaris van de Bestuurder. Indien dit maximum voor een Bestuurder die in zijn eerste benoemingstermijn wordt ontslagen kennelijk onredelijk is, komt deze Bestuurder in dat geval in aanmerking voor een ontslagvergoeding van maximaal tweemaal het vaste bruto jaarsalaris.

IV. Bezoldigingselementen.

8. De bezoldiging van Bestuurders bestaat uit de navolgende elementen:

A. Vaste Salaris:

9. Het Vaste Salaris is het vaste bruto jaarsalaris waarbij rekening wordt gehouden met de zwaarte van de taken en verantwoordelijkheden van de voorzitter en de overige Bestuurders.

Het Vaste Salaris wordt door de RvC vastgesteld binnen het navolgende kader:

voorzitter: EUR 375.000,= - EUR 450.000,=

overige leden: EUR 275.000,= - EUR 325.000,=

B. Variabele Korte Termijn Beloning:

10. Een Variabele Korte Termijn Beloning is een variabele bruto beloning in contanten die, naast het Vaste Salaris, over een kalenderjaar (pro rata) aan een Bestuurder kan worden toegekend en maximaal 1/3 van het Vaste Salaris belooft. De toekenning van een Variabele Korte Termijn Beloning is afhankelijk van de mate waarin de gebudgetteerde gecorrigeerde netto jaarwinst (**Gebudgetteerde Gecorrigeerde Netto Jaarwinst***) is gerealiseerd.

C. Variabele Lange Termijn Beloning:

11. Een Variabele Lange Termijn Beloning is een variabele bruto beloning in gewone aandelen BinckBank die, naast het Vaste Salaris en een eventuele Variabele Korte Termijn Beloning, over een kalenderjaar (pro rata) aan een Bestuurder kan worden toegekend. Een variabele Lange Termijn Beloning belooft maximaal 2/3 van het Vaste Salaris.

12. Toekenning van een Variabele Lange Termijn Beloning is:

I. Voor 50% afhankelijk van de mate waarin door de RvC vastgestelde, op de lange termijn gerichte, kwalitatieve jaarlijkse doelstellingen (Kwalitatieve Lange Termijn Doelstellingen) - naar het discretionaire oordeel van de RvC - zijn gerealiseerd

en

II. Voor 50% afhankelijk van de mate waarin door de RvC vastgestelde, op de lange termijn gerichte, kwantitatieve jaarlijkse doelstellingen (Kwantitatieve Lange Termijn Doelstellingen) - naar het discretionaire oordeel van de RvC - zijn gerealiseerd**.

13. De Bestuurder wordt bij toekenning van een Variabele Lange Termijn Beloning gebonden aan een lock-up regeling van vijf kalenderjaren. De RvC, althans BinckBank, heeft bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst van een Bestuurder binnen één kalenderjaar na toekenning van een Variabele Lange Termijn Beloning de bevoegdheid de Variabele Lange Termijn Beloning (al dan niet gedeeltelijk) van de Bestuurder terug te vorderen.

V. Pensioen en WAO-excedent verzekering.

14. Bestuurders nemen deel aan een pensioenregeling waarbij jaarlijks 20% van het Vaste Salaris door de onderneming als pensioenpremie wordt afgedragen voor een beschikbare premieregeling. BinckBank neemt 50% van de premie van de WAO-excedent verzekering voor haar rekening die recht geeft op maximaal 70% van het laatstverdiende salaris. De premie bedraagt 2,3630% van het verzekerde bedrag per jaar.

VI. Auto leaseregeling en vergoeding van mobiele telefoonkosten.

15. Bestuurders nemen deel aan de bij BinckBank toepasselijke auto leaseregeling en vergoeding van mobiele telefoonkosten.

* Onder Gebudgetteerde Gecorrigeerde Netto Jaarwinst wordt verstaan het door de RvC aan het begin van een kalenderjaar gebudgetteerde netto resultaat gecorrigeerd voor IFRS afschrijvingen en de belastingbesparing op het verschil tussen de fiscale en commerciële afschrijving van de bij acquisitie van Alex verworven immateriële activa en goodwill. De Gebudgetteerde Gecorrigeerde Netto Jaarwinst zal ten tijde van het door BinckBank publiceren van de resultaten over het relevante kalenderjaar openbaar worden gemaakt. Om voor een Variabele Korte Termijn Beloning in aanmerking te komen, dient minimaal 80% van de Gebudgetteerde Gecorrigeerde Netto Jaarwinst te zijn gerealiseerd.

** Kwalitatieve Lange Termijn Doelstellingen en Kwantitatieve Lange Termijn Doelstellingen worden, voorzover deze geen concurrentiegevoelige informatie bevatten, door BinckBank bekendgemaakt ter gelegenheid van de jaarlijkse algemene vergadering die wordt gehouden in het kalenderjaarjaar volgend op het kalenderjaar waarvoor de Kwalitatieve Lange Termijn Doelstellingen en Kwantitatieve Lange Termijn Doelstellingen zijn gesteld.

VII. Leningen.

16. BinckBank verstrekt geen leningen, bankgaranties en dergelijke aan Bestuurders. Bestuurders kunnen gebruik maken van effectenkredietverlening op basis van voorwaarden die BinckBank voor haar cliënten hanteert.

VIII. Overige.

Inwerkingtreding

17. Het Bezoldigingsbeleid 2010 treedt met ingang van 1 januari 2010 in werking.

Differentiatie

18. De RvC heeft de bevoegdheid om bij toekenning van een Variabele Korte Termijn Beloning en/of een Variabele Lange Termijn Beloning te differentiëren tussen de verschillende Bestuurders al naar gelang de bijdrage die zij, naar het discretionaire oordeel van de RvC, hebben geleverd aan de realisatie van de relevante doelstellingen***.

Discretionaire bevoegdheid RvC

19. De RvC heeft - naast haar overige in het Bezoldigingsbeleid 2010 geformuleerde discretionaire bevoegdheden - de bevoegdheid de waarde van een in een eerder kalenderjaar toegekende variabele bezoldigingscomponent beneden- of bovenwaarts aan te passen, wanneer deze naar het oordeel van de RvC tot onbillijke uitkomsten leidt vanwege bijzondere omstandigheden in de periode waarin de vooraf vastgestelde prestatiecriteria zijn of dienden te worden gerealiseerd.

Claw back clause

20. De RvC heeft de bevoegdheid een variabele beloning die is toegekend op basis van onjuiste (financiële) gegevens terug te vorderen van de Bestuurder.

Nadere uitwerking

21. De RvC zal daartoe in aanmerking komende bepalingen uit het Bezoldigingsbeleid 2010 nader uit (doen laten) werken in arbeidsovereenkomsten met de Bestuurders.

Bestuurders ontlenen niet rechtstreeks rechten aan Bezoldigingsbeleid 2010

22. Bestuurders kunnen niet rechtstreeks rechten ontlenen aan het Bezoldigingsbeleid 2010.

Wijzigingen

23. Materiële wijzigingen van het Bezoldigingsbeleid 2010 worden ter vaststelling voorgelegd aan de algemene vergadering van aandeelhouders van BinckBank.

Onvoorziene omstandigheden

24. In de gevallen van materiele betekenis waarin het Bezoldigingsbeleid 2010 niet voorziet, is de RvC bevoegd een beslissing te nemen na voorafgaande goedkeuring van de algemene vergadering van aandeelhouders 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 Bezoldigingsbeleid 2010.

*** Doelstellingen die de RvC stelt, zijn collectief van aard.



BinckBank

Vijzelstraat 20
1017 HK Amsterdam

Postbus 15536
1001 NA Amsterdam

t 020 522 03 30

f 020 320 41 76

e info@binck.nl

i www.binck.nl