

Remuneratierapport 2009

Remuneratierapport 2009

A. Inleiding.

Remuneratierapport

1. Volgens best practice bepaling II.2.12 van de Nederlandse corporate governance code van 2008 ("de Code") dient het remuneratierapport van de raad van commissarissen onder meer een verslag te bevatten van de wijze waarop het bezoldigingsbeleid in het afgelopen boekjaar in de praktijk is gebracht, alsmede een overzicht van het bezoldigingsbeleid dat het komende boekjaar en de daaropvolgende jaren door de raad van commissarissen wordt voorzien.
2. Hierna zal achtereenvolgens worden behandeld:
 - a. Bezoldigingsbeleid 2009 (en de wijze waarop dit beleid in kalenderjaar 2009 in de praktijk is gebracht)(B);
 - b. Bezoldigingsbeleid 2010 (C);
 - c. Afkoop van door bestuurders opgebouwde rechten onder het Bezoldigingsbeleid 2008 en het Bezoldigingsbeleid 2009 (D).

B. Bezoldigingsbeleid 2009.

Inleiding

3. Tijdens de algemene vergadering van 2009 is het Bezoldigingsbeleid 2009 vastgesteld ("Bezoldigingsbeleid 2009"). Het Bezoldigingsbeleid 2009 geldt als kader waarbinnen de raad van commissarissen de bezoldiging van de leden van het bestuur van BinckBank N.V. ("bestuurders") over kalenderjaar 2009 heeft vastgesteld. Het Bezoldigingsbeleid 2009 is gepubliceerd op www.binck.com

Bezoldigingselementen

4. Het bezoldigingspakket van bestuurders bestaat volgens het Bezoldigingsbeleid 2009 uit de navolgende elementen:
 - I. Basissalaris;
 - II. Korte termijn prestatiebeloning;
 - III. Lange termijn prestatiebeloning;
 - IV. Pensioenvoorziening en WAO-excedent verzekering;
 - V. Deelname aan de bij BinckBank toepasselijke auto leaseregeling en vergoeding mobiele telefoonkosten.

Hierna zal per element worden beschreven wat de inhoud is van het Bezoldigingsbeleid 2009 en de wijze waarop het Bezoldigingsbeleid 2009 in het afgelopen boekjaar in de praktijk is gebracht.

I. Basissalaris

Bezoldigingsbeleid 2009

5. De hoogte van het basissalaris dient een afspiegeling te vormen van de eisen die aan de functie van de voorzitter en overige leden van het bestuur van BinckBank worden gesteld. Het basissalaris behoort marktconform te zijn, waarbij rekening wordt gehouden met de taken en verantwoordelijkheden van de voorzitter en overige leden van het bestuur van BinckBank N.V. Het basissalaris van leden van het bestuur van BinckBank N.V. moet worden vastgesteld binnen het navolgende kader:

Voorzitter	€ 375.000 – € 450.000 (bruto p/j)
Overige leden	€ 275.000 – € 325.000 (bruto p/j)

Uitvoering

6. Het bruto basissalaris op jaarbasis is, conform het bepaalde in het Bezoldigingsbeleid 2009, over 2009 als volgt vastgesteld door de raad van commissarissen:
 - T.C.V. Schaap (voorzitter tot 28/4/09) € 425.000
 - K. Beentjes (voorzitter m.i.v. 28/4/09) € 375.000
 - P. Aartsen € 300.000
 - E.J.M. Kooistra € 300.000
 - N. Bortot € 300.000

II. Korte termijn prestatiebeloning

Bezoldigingsbeleid 2009

7. De korte termijn beloning wordt jaarlijks in contanten toegekend en uitbetaald. De navolgende prestatiecriteria dienen voor de toekenning van de korte termijn beloning ("contante korte termijn beloning") te worden gehanteerd:
 - a. 50% van de contante korte termijn beloning wordt gebaseerd op financiële maatstaven te weten: Winst per Aandeel ('WpA'). Deze is afhankelijk van het realiseren van de aan het begin van het kalenderjaar 2009 door de raad van commissarissen ten doel gestelde gecorrigeerde netto WpA van € 0,86;
 - b. 50% van de contante korte termijn beloning wordt gebaseerd op kwalitatieve maatstaven.
8. Als kwalitatieve maatstaven golden per 1 januari 2009 onder meer:
 - a. Afronding integratie Alex en Binck, o.a. te meten aan inrichten datacenters, volledige integratie arbeidsvoorwaarden Alex en Binck;
 - b. Verdere uitbouw business unit Retail, o.a. te meten aan start beleggingsfondsen supermarkt in Nederland en België; intensiveren van vermogensbeheer in Nederland en de introductie van SRD in Frankrijk;
 - c. Verdere uitbouw business unit Professional Services, o.a. te meten aan ondertekenen van een BPO-contract met minimaal één nieuwe partij; Best execution project operationeel; Professional Services organisatorisch afgesplitst, 600 nieuwe klanten en minimaal € 150 miljoen assets under administration in België;
 - d. Interne beheersing, te meten aan de vastlegging van alle beleid in de BinckBank Governance Risk Compliance tool, installeren van een nieuw treasury systeem en Asset & Liability Management (ALM)-model, invoeren personeelsadministratiesysteem bij HR, adequate projecten planning en een versnelling en verbetering van de kwaliteit en inhoud van financiële rapportages.
9. 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 beloning aan de bestuurders toegekend van 45% van het bruto basissalaris op jaarbasis. Uitzonderlijk goede prestaties kunnen leiden tot een maximale contante korte termijn beloning van 65% van het bruto salaris op jaarbasis. Geen contante korte termijn beloning 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 beloning toe te kennen tot maximaal 45% van het bruto basissalaris op jaarbasis.

Uitvoering

10. De kwantitatieve doelstelling voor 2009 van een gecorrigeerde nettowinst per aandeel (WpA) van € 0,86 is met een gecorrigeerde nettowinst per aandeel van € 1,04 ruimschoots gehaald en door de raad van commissarissen is vastgesteld dat de kwalitatieve doelstellingen voor 50% zijn gerealiseerd. Het bestuur heeft onder meer met voortvarendheid gewerkt aan de integratie van de datacenters van Alex en BinckBank en de arbeidsvoorwaarden Alex en BinckBank zijn geharmoniseerd.
11. De business unit Retail heeft de ten doel gestelde start in 2009 van de beleggingsfondsen supermarkt in Nederland en België evenals de introductie van SRD in Frankrijk uitgesteld naar 2010. Het vermogensbeheer product van Alex is geïntensiveerd. Het belegde vermogen is met 164% gegroeid van € 127,1 miljoen naar € 336,1 miljoen en er zijn 3.343 nieuwe rekeningen geopend. De business unit Professional Services heeft twee belangrijke mijlpalen weten te halen. Software dochter Syntel heeft voor het eerst een softwarelicentie verstrekt aan een grootbank (ING). Naast de dienstverlening aan vermogensbeheerders en banken heeft BinckBank in 2009 haar dienstverlening weten uit te breiden met (online) effectendienstverlening aan verzekeraars (Robein).
12. De Best Execution joint venture met Optiver (TOM) is in het derde kwartaal van start gegaan met een selectie aandelen uit de AEX en AMX. Verder is de interne beheersing verbeterd: de Governance Risk Compliance tool is verankerd in de organisatie, het ALM model is opgezet en geïmplementeerd, financiële rapportages zijn verrijkt en het treasury systeem is deels geïmplementeerd. De afdeling HR heeft een nieuw personeelsadministratiesysteem ingevoerd (ADP).

13. De contante korte termijn bonus is aldus, conform het bepaalde in het Bezoldigingsbeleid 2009, als volgt door de raad van commissarissen vastgesteld:
- K. Beentjes (voorzitter vanaf 28/4) € 84.375;
 - P. Aartsen € 101.250;
 - E.J.M. Kooistra € 101.250;
 - N. Bortot € 101.250.

III. Lange termijn prestatiebeloning

Bezoldigingsbeleid 2009

14. Jaarlijks dient per 1 januari voorwaardelijk een aantal fictieve lange termijn prestatieaandelen BinckBank (“fictieve aandelen”) te worden toegekend aan bestuurders. Het jaarlijks aantal 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 op NYSE Euronext Amsterdam per 31 december voorafgaand aan het jaar van toekenning. De jaarlijks 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 per 1 januari van het kalenderjaar opvolgend aan het laatste kalenderjaar van de driejarige periode (“de waarde”) indien op dat moment de navolgende opschortende voorwaarde is ingetreden. 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 bestond per 1 januari 2009 uit de navolgende ondernemingen:
- Avanza – Zweden;
 - Boursorama – Frankrijk;
 - Comdirect – Duitsland;
 - DAB Bank – Duitsland;
 - E*trade Financial – Verenigde Staten;
 - Nordnet Securities – Zweden;
 - Optionsxpress – Verenigde Staten;
 - Schwab – Verenigde Staten;
 - Swissquote – Zwitserland;
 - TD Ameritrade – Verenigde Staten
15. Slechts indien – gemiddeld genomen – over de gehele prestatieperiode van drie jaren op basis van TSR een positie wordt bereikt in de top 5 van de referentiegroep worden de in enig kalenderjaartoegekende fictieve aandelen onvoorwaardelijk en zal betaling van de waarde in de maand februari plaatsvinden:
- Indien positie 1 binnen de referentiegroep wordt bereikt, wordt 150% van de fictieve aandelen onvoorwaardelijk;
 - Indien positie 5 binnen de referentiegroep wordt bereikt, wordt 100% van de fictieve aandelen onvoorwaardelijk;
 - Indien een positie tussen de 1 en 5 wordt bereikt, wordt een evenredig percentage van de fictieve aandelen onvoorwaardelijk.

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

Uitvoering

16. De raad van commissarissen heeft vastgesteld dat BinckBank N.V. in 2009 op basis van TSR op de derde plaats is geëindigd, na Nordnet Securities (nr 1) en Avanza (nr 2). Daarmee wordt een evenredig percentage van de fictieve aandelen onvoorwaardelijk.

IV. Pensioenvoorziening en WAO-excedent verzekering

Bezoldigingsbeleid 2009

17. Bestuurders dienen deel te nemen aan een pensioenregeling waarbij jaarlijks 20% van het jaarlijkse basissalaris 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.

Uitvoering

18. Bestuurders hebben over 2009 deelgenomen aan deze regeling.

V. Deelname aan de bij BinckBank toepasselijke auto leaseregeling en vergoeding mobiele telefoonkosten

Bezoldigingsbeleid 2009

19. Bestuurders dienen deel te nemen aan de bij BinckBank N.V. toepasselijke auto leaseregeling en vergoeding voor mobiele telefoon kosten.

Uitvoering

20. Bestuurders hebben in boekjaar 2009 deelgenomen aan deze regeling.

C. Bezoldigingsbeleid 2010.

Algemeen

21. De kredietcrisis heeft in 2009 geresulteerd in een aantal aanbevelingen voor de bezoldiging van bestuurders en hoger management. Nadat de Code eind 2008 was aangepast, hebben De Nederlandse Vereniging van Banken (NVB), De Nederlandsche Bank (DNB) en de Autoriteit Financiële Markten (AFM) in 2009 een aantal aanbevelingen op het vlak van bezoldiging gedaan. Deze aanbevelingen hebben hun weerslag gekregen in de Code Banken en de Principes voor een beheerst beloningsbeleid.
22. De raad van commissarissen heeft het tijdens de jaarlijkse algemene vergadering van 2009 vastgestelde Bezoldigingsbeleid 2009 daarom opnieuw moeten beoordelen en is tot de conclusie gekomen dat het Bezoldigingsbeleid 2009 dient te worden herzien.

Bezoldigingsbeleid 2010

Algemeen

23. In het nieuwe bezoldigingsbeleid ("Bezoldigingsbeleid 2010") is rekening gehouden met relevante maatschappelijke ontwikkelingen op dit vlak. Voorts is, de specifieke aard van de onderneming in ogenschouw genomen, het Bezoldigingsbeleid 2010 zoveel mogelijk afgestemd op de inhoud van de diverse aanbevelingen in de Code, de Code banken en de Principes voor een beheerst beloningsbeleid en zijn de vereiste scenario analyses gemaakt.

Doelstellingen variabele lange termijn beloning

24. BinckBank is een jong bedrijf dat zich snel ontwikkelt en bovendien regelmatig aan veranderingen onderhevig is. De bruikbaarheid en uitvoerbaarheid van het, met oog op de vaststelling van de bezoldiging van bestuurders, stellen van lange termijn doelen en het meten van de realisatie daarvan is daarom beperkt. In lijn met genoemde aanbevelingen gaat het Bezoldigingsbeleid 2010 om deze reden voor 2/3 deel uit van lange termijn doelstellingen waarvan de (tussentijdse) realisatie op jaarbasis, ter discretie van de raad van commissarissen, wordt beoordeeld. De raad van commissarissen legt verantwoording af aan de algemene vergadering van aandeelhouders over de wijze waarop haar beoordeling tot stand is gekomen en de uitkomst hiervan.

25. De lange termijn doelstellingen bestaan uit:

a. Kwantitatieve doelstellingen

In het kader van de doelstelling om de winst van de onderneming op langere termijn te laten groeien, zijn voor meerdere jaren kwantitatieve doelstellingen geformuleerd. BinckBank heeft bij de publicatie van het jaarresultaat over 2009 nieuwe kwantitatieve doelstellingen bekendgemaakt voor de aantallen rekeningen, het aantal BPO-contracten, het beheerd vermogen en het door klanten aangehouden spaargeld per 31 december 2013. Bij de beoordeling in welke mate deze lange termijn doelen zijn gerealiseerd, worden de resultaten voor de aantallen rekeningen en het aantal BPO-contracten echter (tijdsevenredig) op jaarbasis gemeten.

b. Kwalitatieve doelstellingen

Om te waarborgen dat de onderneming in overeenstemming met het van toepassing zijnde risicoprofiel op de lange termijn goed kan blijven presteren, zijn kwalitatieve doelstellingen geformuleerd op het gebied van:

- klanttevredenheid;
- verdere ontwikkeling van onze automatisering op het vlak van beschikbaarheid, robuustheid, schaalbaarheid en architectuur;
- productontwikkeling;
- voorbereiding van geografische expansie.

26. Een uitkering van een variabele lange termijn beloning vindt plaats in gewone aandelen BinckBank. Hiervoor geldt een lock-up regeling van vijf jaren. De alignment tussen de belangen van de bestuurders en de lange termijn ontwikkeling van de onderneming wordt ook hiermee gewaarborgd.

Bezoldigingselementen

27. Het Bezoldigingsbeleid 2010, met beoogde datum inwerkingtreding van 1 januari 2010, kent als bezoldigingselementen een vast bruto jaarsalaris, een variabele korte termijn beloning, een variabele lange termijn beloning, een pensioenvoorziening, een WAO-excedent verzekering, een auto leaseregeling en vergoeding van mobiele telefoonkosten.

Vaste bruto jaarsalaris

28. Het vaste bruto jaarsalaris wordt door de raad van commissarissen vastgesteld binnen een aangegeven kader. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen de taken en verantwoordelijkheden van de voorzitter en die van de overige leden van het bestuur.

Variabele korte termijn beloning

29. De variabele korte termijn beloning is een bruto beloning in contanten die, naast het vaste bruto jaarsalaris, over een kalenderjaar (pro rata) aan een bestuurder kan worden toegekend en maximaal 1/3 van het vaste bruto jaarsalaris belooft. De toekenning van een variabele korte termijn beloning is afhankelijk van de mate waarin de gebudgetteerde gecorrigeerde netto jaarwinst is gerealiseerd. Voor een toekenning van een variabele korte termijn beloning dient minimaal 80% van de gebudgetteerde gecorrigeerde netto jaarwinst te zijn gerealiseerd.

Variabele lange termijn beloning

30. Een variabele lange termijn beloning is een variabele bruto beloning in gewone aandelen BinckBank die, naast het vaste bruto jaarsalaris 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 bruto jaarsalaris.

31. Een variabele lange termijn beloning is voor gelijke delen afhankelijk van de mate waarin door de raad van commissarissen vastgestelde, op de lange termijn gerichte, kwalitatieve respectievelijk kwantitatieve jaarlijkse doelstellingen - naar het discretionaire oordeel van de raad van commissarissen - zijn gerealiseerd. De bestuurder wordt bij toekenning van een variabele lange termijn beloning gebonden aan een lock-up regeling van vijf kalenderjaren.

Pensioenregeling en WAO-excedent verzekering

32. Bestuurders nemen deel aan een pensioenregeling waarbij jaarlijks 20% van het bruto jaarsalaris 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.

Auto leaseregeling en vergoeding mobiele telefoonkosten

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

Overige

34. De raad van commissarissen, 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.
35. De raad van commissarissen 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. Hierbij is relevant dat door de raad van commissarissen vastgestelde doelstellingen collectief van aard zijn.
36. De raad van commissarissen 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 raad van commissarissen tot onbillijke uitkomsten leidt vanwege bijzondere omstandigheden in de periode waarin de vooraf vastgesteld prestatiecriteria zijn of dienden te worden gerealiseerd.
37. De raad van commissarissen heeft de bevoegdheid een variabele beloning die is toegekend op basis van onjuiste (financiële) gegevens terug te vorderen van de bestuurder (claw back clause).

Het Bezoldigingsbeleid 2010 is gepubliceerd op www.binck.com.

D. Afkoop van door bestuurders opgebouwde rechten onder het Bezoldigingsbeleid 2008 en het Bezoldigingsbeleid 2009.

Algemeen

38. Invoering van het Bezoldigingsbeleid 2010 zal gepaard moeten gaan met een afkoop van de rechten die bestuurders onder het tijdens de jaarlijkse algemene vergadering van 2008 vastgestelde bezoldigingsbeleid ("Bezoldigingsbeleid 2008") en het Bezoldigingsbeleid 2009 hebben opgebouwd. Het is niet wenselijk verschillende regelingen naast elkaar te laten voortbestaan. Dit zou afbreuk doen aan de gewenste eenvoud en transparantie.
39. Voor de onder het Bezoldigingsbeleid 2008 en het Bezoldigingsbeleid 2009 opgebouwde rechten met betrekking tot de fictieve aandelen zijn per 31 december 2009 voorzieningen getroffen voor een afkoop berekend op basis van de koers van het gewone aandeel BinckBank per 31 december 2009 (€12,54) ("Afkoopbedrag").

Afkoop Bezoldigingsbeleid 2009

Algemeen

40. De voorziening voor afkoop van het Bezoldigingsbeleid 2009 bedraagt €1.289.951. Deze is echter verminderd met de hieronder vermelde maximering uit hoofde van de Code, de Code Banken en de Principes voor een beheerst beloningsbeleid (€528.076). Hierdoor zijn er voor de afkoop van het Bezoldigingsbeleid 2009 voorzieningen getroffen van in totaal €761.875.
41. Voor de over het boekjaar 2009 toegekende fictieve aandelen zijn de onvoorwaardelijke rechten vastgesteld op basis van een 3e plaats in de referentie groep.

42. Voor de per 31 december 2009 nog voorwaardelijke rechten (jaren 2010 en 2011) is voor het Afkoopbedrag uitgegaan van een neutrale 5e plaats in de referentiegroep.

Maximering afkoop tot eenmaal het vaste bruto jaarsalaris

43. Het bestuur van BinckBank wenst te handelen in lijn met de aanbevelingen op het gebied van variabele beloningen zoals vermeld in de Code, de Code Banken en de Principes voor een beheerst beloningsbeleid. Om deze reden hebben de leden van het bestuur van BinckBank, geheel onverplicht, gedeeltelijk afstand gedaan van opgebouwde rechten op een variabele beloning onder het Bezoldigingsbeleid 2009. Als gevolg hiervan is de variabele beloning voor het bestuur van BinckBank over kalenderjaar 2009 in totaal met een bedrag van €528.076 bruto neerwaarts bijgesteld en aldus gemaximeerd tot eenmaal het vaste bruto jaarsalaris van de bestuurders.

Afkoop Bezoldigingsbeleid 2008

44. Voor de toekenning over het boekjaar 2008 zijn de onvoorwaardelijke rechten vastgesteld op basis van een 5e positie in de referentiegroep voor het jaar 2008 en op een 3e positie in de referentiegroep voor het jaar 2009.

45. Voor de per 31 december 2009 nog voorwaardelijke rechten (jaar 2010) is voor het Afkoopbedrag uitgegaan van een gemiddelde positie van de boekjaren 2008 en 2009, te weten: een 4e plaats.

46. Voor de toekenning van het Afkoopbedrag over het boekjaar 2008 is een voorziening getroffen van in totaal €502.344, waarvan €360.000 reeds als last was opgenomen in het boekjaar 2008. Vanwege de gestegen koers van het aandeel BinckBank is er in 2009 nog een extra last opgenomen van €142.344. De voorzieningen per bestuurder ultimo 2009 zijn als volgt; P. Aartsen €188.379, E.J.M. Kooistra €188.379 en N. Bortot €125.586.

47. Van de nettowaarde van het Afkoopbedrag dient de bestuurder op 27 april 2010 aandelen BinckBank te verwerven. De fictieve aandelen zouden, als de regeling niet voortijdig beëindigd zou zijn, de bestuurders na verloop van een periode van drie jaren sedert de toekenning recht hebben gegeven op de uitbetaling van de waarde van de onderliggende gewone aandelen BinckBank per 1 januari van het kalenderjaar opvolgend aan het laatste kalenderjaar van de driejarige periode.

48. Derhalve geldt voor de uit het Afkoopbedrag 2008 aangekochte gewone aandelen BinckBank nog een lock-up periode van 1 jaar. Echter voor de uit het afkoopbedrag 2009 aangekochte gewone aandelen BinckBank geldt een lock-up periode van 4 jaar.

Voorstel

49. De algemene vergadering van aandeelhouders van BinckBank N.V. ("Vergadering") zal tijdens de algemene vergadering van 26 april 2010 worden verzocht te besluiten tot vaststelling van het Bezoldigingsbeleid 2010 en tot goedkeuring van de daarvan onderdeel uitmakende regeling in de vorm van aandelen of rechten tot het nemen van aandelen met inwerkingtreding per 1 januari 2010 en tot goedkeuring van een afkoop per 1 januari 2010 van door bestuurders opgebouwde rechten onder het Bezoldigingsbeleid 2008 en onder het Bezoldigingsbeleid 2009 conform hetgeen hiervoor is bepaald. De oproeping voor de Vergadering is gepubliceerd op www.binck.com.

50. In het geval de Vergadering niet conform het voorgaande mocht besluiten, zal het Bezoldigingsbeleid 2009 van kracht blijven evenals de door de bestuurders onder het Bezoldigingsbeleid 2008 en onder het Bezoldigingsbeleid 2009 opgebouwde rechten en zal de in de jaarrekening over boekjaar 2009 opgenomen reservering voor de afkoop hiervan vrijvallen.

Overzicht bezoldiging bestuurders in 2009 en 2008

Bezoldiging bestuur in 2009	Vaste basis beloning	Pensioen bijdrage 20%	Sociale zekerheid	Prestatie beloning 2009 in geld	Voorziening afkoop bezoldigingsbeleid 2009	Maximering code banken	Voorziening afkoop bezoldigingsbeleid 2009*** na maximering	Totaal prestatie beloning voor boekjaar 2009	Total beloning (vast + prestatie)	Variabel als % vast beloning	Bezit aandelen BinckBank ultimo 2009
T.C.V. Schaap*	€ 141.667	€ 28.333	€ 2.284	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 172.284	0%	nvt
K. Beentjes**	€ 250.000	€ 50.000	€ 4.568	€ 84.375	€ 280.424	-€ 114.799	€ 165.625	€ 250.000	€ 554.568	100%	10.000
P. Aartsen	€ 300.000	€ 60.000	€ 6.852	€ 101.250	€ 336.509	-€ 137.759	€ 198.750	€ 300.000	€ 666.852	100%	22.214
E.J.M. Kooistra	€ 300.000	€ 60.000	€ 6.852	€ 101.250	€ 336.509	-€ 137.759	€ 198.750	€ 300.000	€ 666.852	100%	5.768
N. Bortot	€ 300.000	€ 60.000	€ 6.852	€ 101.250	€ 336.509	-€ 137.759	€ 198.750	€ 300.000	€ 666.852	100%	39.280
Totaal	€ 1.291.667	€ 258.333	€ 27.408	€ 388.125	€ 1.289.951	-€ 528.076	€ 761.875	€ 1.150.000	€ 2.727.408		77.262

* afgetreden 28 april 2009, na aftreden is de heer Schaap nog enige tijd als adviseur aan de vennootschap verbonden gebleven tegen een vergoeding van €65.000

** benoemd als bestuurder op 28 april 2009, vaste beloning afgerond in hele maanden

*** van de nettowaarde is de bestuurder verplicht aandelen Binckbank NV te kopen tegen de koers op 27 april 2010 met een lock up van 4 jaar

Bezoldiging bestuur in 2008	Vaste basis beloning	Pensioen bijdrage 20%	Sociale zekerheid	Prestatie beloning 2008 in geld	Voorziening LT prestatie aandelen	Afwikkeling bezoldigingsbeleid 2007	Totaal prestatie beloning voor boekjaar 2008	Total beloning (vast + prestatie)	Variabel als % vast beloning	Bezit aandelen BinckBank ultimo 2008
T.C.V. Schaap	€ 425.000	€ 85.000	€ 6.852	€ 95.625	€ 0	€ 147.059	€ 242.684	€ 759.536	57%	1.022.995
K.J. Bagijn*	€ 76.486	€ 15.297	€ 2.284	€ 0	€ 0	€ 147.059	€ 147.059	€ 241.126	192%	0
P. Aartsen	€ 300.000	€ 60.000	€ 6.852	€ 67.500	€ 135.000	€ 19.736	€ 222.236	€ 589.088	74%	22.214
E.J.M. Kooistra**	€ 200.000	€ 40.000	€ 4.568	€ 45.000	€ 90.000	€ 0	€ 135.000	€ 379.568	68%	5.768
N. Bortot**	€ 200.000	€ 40.000	€ 4.568	€ 45.000	€ 90.000	€ 0	€ 135.000	€ 379.568	68%	39.280
Totaal	€ 1.201.486	€ 240.297	€ 25.124	€ 253.125	€ 315.000	€ 313.854	€ 881.979	€ 2.348.886		1.090.257

* afgetreden 6 mei 2008, na aftreden is de heer Bagijn nog enige tijd als adviseur aan de vennootschap verbonden gebleven tegen een vergoeding van €100.000

** benoemd als bestuurder op 6 mei 2008, vaste beloning afgerond in hele maanden



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