

# Beloningsbeleid BinckBank N.V.

# Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Inleiding</b>	<b>3</b>		
1.1	Doel en reikwijdte	3		
1.2	Uitgangspunten	3		
1.3	Richtlijnen voor toepassing van het Beloningsbeleid	4		
<b>2</b>	<b>Governance van het beloningsbeleid</b>	<b>5</b>		
2.1	Raad van commissarissen (RvC)	5		
2.2	Remuneratiecommissie (RemCo)	5		
2.3	Bestuur	6		
2.4	Controlefuncties	6		
2.4.1	Algemeen	6		
2.4.2	Human Resources	6		
2.4.3	Risk management	7		
2.4.4	Compliance	7		
2.4.5	Voorkomen van belangenconflicten	7		
2.5	Dochtermaatschappijen en bijkantoren	7		
<b>3</b>	<b>Medewerkerscategorieën</b>	<b>8</b>		
3.1	Identified Staff	8		
3.1.1	Vaststelling Identified Staff	8		
3.1.2	Identified Staff zijnde bestuursleden	8		
3.2	Key staff	8		
3.3	Overige medewerkers	8		
<b>4</b>	<b>Vaste beloningen</b>	<b>9</b>		
4.1	Financiële beloning Identified Staff	9		
4.2	Financiële beloning medewerkers “boven schaal 10”	9		
4.3	Financiële beloning overige medewerkers	9		
4.4	Niet-financiële beloningen	9		
4.4.1	Leaseregeling	9		
4.4.2	Pensioen	9		
4.4.3	Telefoon	9		
4.4.4	Opleidingen	10		
4.4.5	Effectentransacties, spaargelden en effectenkrediet	10		
<b>5</b>	<b>Variabele beloningen</b>	<b>11</b>		
5.1	Algemeen	11		
5.2	Informatievoorziening en besluitvormingsproces	11		
5.3	Identified Staff	12		
5.3.1	Algemeen	12		
5.3.2	Methode voor prestatiebeoordeling	12		
5.3.3	Methode van vaststelling en berekening van de variabele beloning	13		
5.3.4	Methode voor uitbetaling	14		
5.3.5	Herbeoordelingsproces	16		
5.4	Key Staff	16		
5.4.1	Methode voor prestatiebeoordeling	16		
5.4.2	Methode van berekening en uitbetaling	16		
5.5	Overige medewerkers	17		
5.5.1	Methode voor prestatiebeoordeling	17		
5.5.2	Methode van berekening en uitbetaling	17		
5.6	Medewerkers met een commissieregeling	17		
5.6.1	Methode voor prestatiebeoordeling	17		
5.6.2	Methode van berekening en uitbetaling	17		
<b>6</b>	<b>Overig</b>	<b>18</b>		
<b>7</b>	<b>Publicatie</b>	<b>19</b>		

# 1 Inleiding

Dit document beschrijft het beloningsbeleid van BinckBank N.V. (“**Beloningsbeleid BinckBank**”). Met het Beloningsbeleid BinckBank wordt invulling gegeven aan de wettelijke- en overige vereisten ten aanzien van het beloningsbeleid van (beursgenoteerde) financiële ondernemingen. Het Besluit Beheerst Beloningsbeleid Wft 2011, de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2011, de Code Banken, de Nederlandse corporate governance code en de CEBS Guidelines on Remuneration Policies zijn bij het opstellen van het beloningsbeleid als leidraad gehanteerd. In geval van wijzigingen van toepasselijke dwingende wet- en regelgeving zal het Beloningsbeleid BinckBank conform deze wijzigingen worden aangepast. Waar in het Beloningsbeleid BinckBank 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 BinckBank heeft betrekking op BinckBank, op haar bijkantoren en op financiële ondernemingen waarin BinckBank een aandelenbelang van 50% of meer heeft. Het Beloningsbeleid BinckBank is niet van toepassing op dochterondernemingen Syntel B.V. en Syntel Beheer B.V., omdat beide ondernemingen niet kwalificeren als financiële onderneming in de zin van de Wet op het financieel toezicht (“Wft”). Joint ventures waarin BinckBank participeert, vallen buiten de reikwijdte van het Beloningsbeleid BinckBank. Het Beloningsbeleid BinckBank wordt vanuit BinckBank centraal opgesteld, gecoördineerd en uitgevoerd. Het Beloningsbeleid BinckBank is gericht op het realiseren van de uitgangspunten zoals genoemd in paragraaf 1.2.

Het Beloningsbeleid BinckBank strookt met de bedrijfsstrategie, doelstellingen, waarden en langetermijnbelangen van BinckBank en waarborgt dat belangenconflicten worden vermeden. Het Beloningsbeleid BinckBank 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 BinckBank maakt onderdeel uit van het personeelsbeleid van BinckBank.

Het Beloningsbeleid BinckBank heeft betrekking op de vaste en de variabele beloning van medewerkers, zowel in financiële als in niet-financiële zin.

Het Beloningsbeleid BinckBank prevaleert boven lokale beloningsafspraken en/of lokale praktijken, met uitzondering van het bepaalde in lokale dwingende (arbeids)wet- en/of regelgeving en/of in een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

## 1.2 Uitgangspunten

Het Beloningsbeleid BinckBank beoogt de navolgende algemene uitgangspunten te realiseren:

1. Het bevorderen van de integriteit en soliditeit van BinckBank, met een focus op de langetermijnbelangen 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.

De navolgende uitgangspunten vormen de basis van het Beloningsbeleid BinckBank:

1. Het Beloningsbeleid BinckBank moet billijk en consistent zijn en evenwichtige beloningsverhoudingen bevorderen. BinckBank heeft een effectief functiewaarderingssysteem en loonebouw waarmee de toegevoegde waarde van functies wordt gewogen en gewaardeerd.
2. Het Beloningsbeleid BinckBank ondersteunt de bedrijfsstrategie en faciliteert het realiseren van de strategische, collectieve en individuele doelstellingen. Het Beloningsbeleid BinckBank bevordert de langetermijnbelangen van BinckBank als geheel. Een combinatie van de behaalde resultaten op de prestatie-indicatoren op ondernemingsniveau, business line niveau 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. Tevens dient een afgewogen balans van kwantitatieve en kwalitatieve prestatie-indicatoren aanwezig te zijn.
3. BinckBank voert een gematigd 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; dit op basis van de totale beloning.

4. De variabele beloning die jaarlijks aan medewerkers wordt uitgekeerd is gerelateerd aan de in die periode gerealiseerde winst van de gehele onderneming. Er geldt een uitzondering ten aanzien van medewerkers in controlefuncties. De variabele beloning van deze medewerkers is winstonafhankelijk. Indien uitbetaling van de variabele beloning de solvabiliteitspositie of de liquiditeitspositie van BinckBank onder een acceptabel niveau brengt, zal de totale variabele beloning worden gereduceerd.
5. De variabele beloning van Identified Staff wordt gebaseerd op financiële, niet-financiële, kwantitatieve en kwalitatieve prestatie-indicatoren. Vooraf wordt bepaald wat de weging van de prestatie-indicatoren van de Identified Staff in de eindbeoordeling is.
6. 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, secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden.
7. BinckBank heeft een discretionaire bevoegdheid bij de toekenning van variabele beloningen.

### 1.3 Richtlijnen voor toepassing van het Beloningsbeleid

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

- prestatie-indicatoren voor variabele beloningen bevatten geen prikkels tot het nemen van onverantwoorde risico's;
- welkomstbonussen bij ondertekening van een arbeidsovereenkomst en overige gegarandeerde bonussen zijn niet toegestaan;
- bij het afsluiten van een arbeidsovereenkomst wordt geen ontslagvergoeding toegezegd;
- ontslagvergoedingen moeten worden vastgesteld en goedgekeurd conform de daarvoor geldende procedure. Deze vergoeding houdt rekening met de genomen risico's in de functie en dient geen "reward for failure" te zijn;
- het is medewerkers niet toegestaan ontwijkende constructies uit te voeren die de beoogde effecten van het Beloningsbeleid BinckBank teniet doen (bijvoorbeeld indien de variabele beloning deels bestaat uit aandelen dan mogen medewerkers geen persoonlijke hedgingstrategieën uitvoeren op aandelen die op een geblokkeerde rekening staan);
- vanwege het belang dat BinckBank hecht aan de integriteit van de medewerkers en ter bevordering van het gewenste gedrag heeft BinckBank de discretionaire bevoegdheid om in geval van incidenten, waaronder compliance incidenten, de variabele beloning in trekken of te verminderen;
- de methode voor het bepalen van de variabele beloningen voor medewerkers die werkzaam zijn voor BinckBank wordt door Human Resources ("HR") opgesteld en door het bestuur vastgesteld; De raad van commissarissen ("RvC") stelt echter de methode voor het bepalen van variabele beloningen voor Identified Staff vast;
- 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;
- binnen BinckBank is per categorie medewerkers een maximale verhouding tussen de vaste en variabele beloning vastgesteld:
  - Identified Staff: de variabele beloning bedraagt maximaal 100% van de vaste beloning;
  - Key Staff: de variabele beloning bedraagt maximaal 30% van de vaste beloning; en
  - Overige medewerkers: de variabele beloning is afhankelijk van de totale winst van BinckBank en de individuele prestaties van de medewerkers.
- het is niet toegestaan prestatie-indicatoren te formuleren die aanmoedigen tot het nemen van risico's die voor BinckBank niet aanvaardbaar zijn; bij het formuleren van prestatie-indicatoren dient gebruik te worden gemaakt van financiële, niet-financiële, kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren;
- bij de eindbeoordeling op basis van de vastgestelde prestatie-indicatoren worden prestaties gecorrigeerd voor alle soorten van actuele en toekomstige risico's ;
- indien een medewerker in een jaar een slechte of matige beoordeling heeft gekregen, wordt er geen variabele beloning toegekend over desbetreffend jaar;
- het totale inkomen van een bestuurder staat in een redelijke verhouding tot het vastgestelde beloningsbeleid waarbij het totale inkomen ten tijde van de vaststelling iets beneden de mediaan van vergelijkbare functies binnen en buiten de financiële sector ligt en waarbij de relevante internationale context wordt meegewogen; en
- uitgekeerde bonussen vormen geen vast bestanddeel van het salaris van een medewerker en worden derhalve niet betrokken bij de berekening van een eventuele toe te kennen ontbinding- of schadevergoeding in geval van een ontbinding respectievelijk opzegging van de arbeidsovereenkomst.

## 2 Governance van het beloningsbeleid

De governance structuur van het Beloningsbeleid BinckBank is als volgt. De RvC is de interne toezichthouder op het Beloningsbeleid BinckBank. De RvC is eindverantwoordelijk voor de inhoud en uitvoering. Uit haar midden heeft zij een remuneratiecommissie (“RemCo”) ingesteld die de besluitvorming in de RvC op het gebied van beloning voorbereidt. Zij wordt hierbij ondersteund door het bestuur en de interne controlefuncties. De voorbereiding wordt uitgevoerd door de interne controlefuncties, die een directe escalatie naar de RemCo hebben in het geval een verschil van inzicht met het bestuur bestaat. Vervolgens worden de vergaderstukken door het bestuur goedgekeurd, waarna voorbereidende besluitvorming in de RemCo plaats vindt.

### 2.1 Raad van commissarissen (RvC)

De RvC:

- stelt de beloning van het bestuur vast conform het bepaalde in de toepasselijke wet- en regelgeving, de statuten van BinckBank en het Beloningsbeleid BinckBank;
- keurt de algemene beginselen van het Beloningsbeleid BinckBank goed en is verantwoordelijk voor het uitvoeren en evalueren van het vastgestelde beloningsbeleid ten aanzien van de leden van de raad van bestuur;
- toetst de beginselen van het Beloningsbeleid BinckBank periodiek;
- is verantwoordelijk voor de tenuitvoerlegging van het Beloningsbeleid BinckBank 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 BinckBank niet voorziet een beslissing te nemen. Voor zover het hierbij gaat om een besluit ten aanzien van het Beloningsbeleid BinckBank met materiële betekenis dat betrekking heeft op het bestuur is hiervoor voorafgaande goedkeuring vereist 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 van het Beloningsbeleid BinckBank.

### 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 BinckBank 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 draagt zorg voor:

- dat ten minste eenmaal per jaar een centrale en onafhankelijke interne beoordeling plaatsvindt om de tenuitvoerlegging en naleving van het Beloningsbeleid BinckBank;
- het voorbereiden van beslissingen van de RvC over beloning, inclusief beslissingen die gevolgen hebben voor de risico's en de risicobeheersing van BinckBank. Bij de voorbereiding van genoemde beslissingen houdt de RemCo rekening met de langetermijnbelangen van alle stakeholders van BinckBank;
- afstemming met (en rapportage en escalatie door) de (afzonderlijke) controlefuncties en business units van BinckBank op het vlak van beloning zoals bedoeld in de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2011;
- dat alle controlefuncties van BinckBank een passende invloed hebben op het Beloningsbeleid BinckBank en het faciliteren van de mogelijkheid van een structurele samenwerking tussen deze functies, zowel ten aanzien van de opzet, een eventuele wijzigingen en de uitvoering van het Beloningsbeleid BinckBank;
- een adequaat toezicht op de naleving van de procedure “vaststellen en goedkeuren van ontslagvergoedingen”, waarbij het principe “no reward for failure” wordt toegepast met een correctie voor potentiële en genomen risico's. Deze procedure is opgenomen in het handboek van HR;
- het beoordelen van bestuursbesluiten die materieel afwijken van het Beloningsbeleid BinckBank en het ter goedkeuring voorleggen aan de RvC van desbetreffende besluiten;
- dat bij slechte financiële performance van BinckBank een variabele beloning aanzienlijk wordt verlaagd;
- de voorbereiding van de besluitvorming van de RvC over de herbeoordeling van voorwaardelijk toegekende variabele beloningen aan de hand van de initiële aan deze variabele beloning gekoppelde prestatie-indicatoren;
- dat een beheerst beloningsbeleid niet wordt ondermijnd door het uitkeren van een variabele beloning door middel van vehikels of methoden die het mogelijk maken de bepalingen voor een beheerst beloningsbeleid te ontwijken;
- het toezicht op de toepassing van de “claw back” bepaling;
- het waarborgen van voldoende deskundigheid op het vlak van risk management, performance management en belonen bij de relevante functies bij BinckBank zoals bedoeld in de Regeling Beheerst Beloningsbeleid Wft 2011;

- rechtstreeks toezicht op de vaste en variabele beloning van de Identified Staff; en
- rechtstreeks toezicht op de vaste en variabele beloning van medewerkers in controlefuncties, voor zover deel uitmakend van de Identified Staff.

De RemCo wordt op permanente basis geïnformeerd door de voorzitter van het bestuur en geadviseerd door de Manager Risk Management, Manager HR, de Compliance Manager (de controlefuncties) en de IAD. De RemCo wordt door de controlefuncties geïnformeerd over die zaken die voor de uitvoering van haar taken relevant zijn.

## 2.3 Bestuur

Het bestuur draagt zorg voor:

- een beloningsbeleid dat voldoet aan de relevante wet- en regelgeving, alsmede aan de toepasselijke aanbevelingen zoals, de Nederlandse corporate governance code en de Code Banken;
- het opstellen, het beheer, de uitvoering en de evaluatie van het Beloningsbeleid BinckBank ten aanzien van medewerkers 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 aanname beleid en voldoende aansluitende permanente educatie;
- het waarborgen van een goede informatievoorziening aan en door de controlefuncties; en
- dat het Beloningsbeleid BinckBank in de portefeuille van de voorzitter van het bestuur is opgenomen.

Indien het bestuur voornemens is om materieel af te wijken van het Beloningsbeleid BinckBank vraagt zij hierover advies aan de controlefuncties. De controlefuncties rapporteren hun advies aan het bestuur en aan de RemCo. 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 BinckBank.

## 2.4 Controlefuncties

### 2.4.1 Algemeen

De controlefuncties worden jaarlijks betrokken bij het uitvoeren van de risicoanalyse van het Beloningsbeleid BinckBank. De controlefuncties: compliance, risk management en HR rapporteren jaarlijks aan de RemCo over de toepassing van het Beloningsbeleid BinckBank en de uitkomsten van de risicoanalyse van het Beloningsbeleid BinckBank.

Deskundigheid op het gebied van belonen, risk management en compliance bij de desbetreffende controlefuncties wordt gewaarborgd door middel van het aannamebeleid en het faciliteren van benodigde permanente educatie op het desbetreffende vakgebied. De controlefuncties hebben toegang tot alle informatie die nodig is voor een adequate taakvervulling. De totale beloning van de controlefunctie dient afdoende te zijn om voldoende gekwalificeerd te zijn om haar taken adequaat te kunnen verrichten.

De controlefuncties rapporteren aan het bestuur. Indien sprake is van een verschil van inzicht met het bestuur op het gebied van beloning hebben de afzonderlijke controlefuncties een directe mogelijkheid om te escaleren naar de RemCo. Bij besluiten over variabele beloningen die afwijken van het vastgestelde Beloningsbeleid BinckBank adviseren zij het bestuur en de RemCo. De controlefuncties komen ter uitvoering van hun taken minimaal tweemaal per jaar bijeen en voor zover nodig op ad hoc basis.

### Internal Audit Department (IAD)

IAD voert jaarlijks een audit uit op de uitvoering van het Beloningsbeleid BinckBank. Eventuele geconstateerde afwijkingen worden gerapporteerd aan de auditcommissie en de RemCo.

### 2.4.2 Human Resources

De coördinatie van de werkzaamheden die voortvloeien uit het Beloningsbeleid BinckBank zijn belegd bij HR.

De taken en verantwoordelijkheden van HR zijn:

- het coördineren van de operationele uitvoering van het Beloningsbeleid BinckBank. Concreet betekent dit onder andere dat HR de leidinggevenden adviseert tijdens het beoordelen van de medewerkers en het beoordelingsproces begeleidt. Daarnaast adviseert en begeleidt HR het bestuur en het management bij het vaststellen van de vaste- en variabele beloningen. Ook controleert HR bij aanname of de overeengekomen beloningen voldoen aan het Beloningsbeleid BinckBank;

- het informeren en adviseren van de RemCo bij geconstateerde materiële afwijkingen van het Beloningsbeleid BinckBank 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 BinckBank, fungeren als centraal aanspreekpunt binnen de controlefuncties richting de RemCo.

### 2.4.3 Risk management

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

- jaarlijkse toetsing of het Beloningsbeleid BinckBank voldoet aan de uitgangspunten vanuit risk management perspectief;
- het jaarlijks uitvoeren van een risicoanalyse ten aanzien van Identified Staff in samenwerking met HR en compliance en, indien noodzakelijk, het opstellen van een voorstel tot aanpassing van de groep medewerkers die wordt gecategoriseerd als Identified Staff;
- het rapporteren aan het bestuur en de RemCo over de uitgevoerde controlewerkzaamheden ten aanzien van het Beloningsbeleid BinckBank;
- jaarlijks vaststellen of en zo ja, in welke mate de gerealiseerde prestaties gecorrigeerd worden voor alle soorten van actuele en toekomstige risico's; en
- jaarlijks bepalen of het totale bedrag beschikbaar voor de variabele beloningen toelaatbaar is, met het oog op de gestelde solvabiliteits- en liquiditeitseisen van BinckBank, zoals jaarlijks gepubliceerd in de ICAAP en ILAAP rapportage.

### 2.4.4 Compliance

Compliance voert een jaarlijkse controle uit of het Beloningsbeleid BinckBank voldoet aan de relevante wet- en regelgeving en aan de toepasselijke aanbevelingen. Indien nodig adviseert compliance over eventuele gewenste aanpassingen van het beloningsbeleid BinckBank.

Compliance controleert of variabele beloningen worden toegekend conform de relevante bepalingen vermeld in het Beloningsbeleid BinckBank en rapporteert daarover aan het bestuur en de RemCo.

### 2.4.5 Voorkomen van belangenconflicten

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

- de RemCo is de opdrachtgever van de controlewerkzaamheden;
- de managers van de controlefuncties worden benoemd en ontslagen door het bestuur. Het bestuur informeert de RemCo daarover;
- de controlefuncties brengen een overkoepelende rapportage uit over de uitgevoerde controlewerkzaamheden en adviezen aan het bestuur en de RemCo;
- de RemCo bepaalt of en wanneer de managers van de controlefuncties bij haar vergaderingen aanwezig dienen te zijn;
- de RemCo vergadert minstens één keer per jaar met de managers van de controlefuncties buiten aanwezigheid van leden 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 managers van de controlefuncties via de afdeling HR en zo nodig direct;
- de RemCo beoordeelt jaarlijks de rol en het functioneren van de controlefuncties. Hieronder valt de beoordeling van de objectiviteit en onafhankelijkheid, de kwalitatieve en kwantitatieve bezetting en een beoordeling van controlewerkzaamheden;
- de medewerkers in de controlefuncties van de bijkantoren van BinckBank worden aangenomen en beoordeeld door de manager van de desbetreffende controle afdeling en niet door het management van het bijkantoor; en
- de prestatie-indicatoren van de controlefuncties worden onafhankelijk van het bedrijfsresultaat vastgesteld.

## 2.5 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. Dit betekent dat ze verantwoordelijk zijn voor het juist, volledig en tijdig uitvoeren van het performance managementproces met in achtneming van de uitgangspunten en richtlijnen zoals beschreven in het Beloningsbeleid BinckBank.

## 3 Medewerkerscategorieën

Binnen het Beloningsbeleid BinckBank worden drie categorieën medewerkers geïdentificeerd: Identified Staff (waaronder begrepen bestuurders), Key Staff en overige medewerkers.

### 3.1 Identified Staff

Identified Staff zijn medewerkers die uit hoofde van hun functie een materiële invloed hebben op het risicoprofiel, medewerkers die een hogere leidinggevende of risiconemende functie bekleden dan wel een controlefunctie uitoefenen. Op grond van de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2011 worden de medewerkers in de navolgende functies aangemerkt als Identified Staff:

- a) bestuursleden;
- b) senior management;
- c) Manager Legal & Compliance, Compliance Manager, Manager Risk Management, Manager HR en Manager IAD;
- d) overige direct reports die grote invloed hebben op het beleid en het risicoprofiel van BinckBank;
- e) other risk takers; en
- f) personen die hetzelfde beloningsniveau hebben als senior management of andere risk takers.

#### 3.1.1 Vaststelling Identified Staff

BinckBank heeft een proces ingericht dat dient tot vaststelling van de Identified Staff, zie paragraaf 5.2. Direct reports die geen grote invloed op het beleid en het risicoprofiel van BinckBank hebben worden niet als Identified Staff aangemerkt.

#### 3.1.2 Identified Staff zijnde bestuursleden

Voor bestuurders worden de navolgende voorwaarden in de arbeidsovereenkomsten dan wel de overeenkomsten van opdracht opgenomen:

- tussentijds (wederzijds) opzegbeding;
- concurrentiebeding, klantenbeding en geheimhoudingsbeding met een zodanige inhoud en duur dat de belangen van de onderneming in voldoende mate worden gewaarborgd;
- vertrekregeling: 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. BinckBank keert slechts vrijwillig een ontslagvergoeding aan een bestuurder uit, indien deze samenhangt met in de loop der tijd gerealiseerde prestaties en zodanig is vormgegeven dat falen niet wordt beloond; en
- differentiatie: De RvC heeft de bevoegdheid om bij toekenning van een variabele 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. Doelstellingen die de RvC stelt, zijn deels collectief en deels individueel van aard. De RvC heeft de discretionaire bevoegdheid om in buitengewone omstandigheden een variabele beloning aan te passen, wanneer deze naar het oordeel van de RvC tot onbillijke of onbedoelde uitkomsten leidt. De RvC zal daartoe in aanmerking komende bepalingen uit het Beloningsbeleid BinckBank nader uit (laten) werken in arbeidsovereenkomsten met de bestuurders.

### 3.2 Key staff

Onder Key Staff vallen medewerkers die in het kader van de uitoefening van hun functie een belangrijke rol spelen voor de bedrijfsvoering van BinckBank, waarvoor een aanvullend incentive programma is overeengekomen.

- a. medewerkers die het bestuur heeft geselecteerd omdat ze bovengemiddeld presteren en/of tevens van groot belang zijn voor BinckBank; en
- b. medewerkers van controlerende afdelingen die vanwege hun prestaties of zwaarte van hun functie in aanmerking komen voor een aanvullend incentive programma.

### 3.3 Overige medewerkers

Overige medewerkers hebben een prestatievergoedingsregeling die in de totale omvang voor de gehele onderneming gebaseerd is op het resultaat van BinckBank, maar op basis van de individuele prestatie aan de betrokken medewerker wordt toegekend. De bonusregeling voor deze medewerkers wordt in het personeelshandboek beschreven. Voor een aantal medewerkers in Sales en Relatiemanagement is een specifieke regeling van kracht.



## 4 Vaste beloningen

De totale beloning binnen BinckBank bestaat uit een vast en een variabel deel. Dit hoofdstuk geeft een overzicht van zowel de financiële component als de niet-financiële component van de vaste beloningen.

### 4.1 Financiële beloning Identified Staff

#### Bestuursleden

Het vaste bruto jaarsalaris wordt op advies van de RemCo door de RvC vastgesteld. Het vaste bruto jaarsalaris zal marktconform zijn. 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.

#### Overige Identified Staff

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

### 4.2 Financiële beloning medewerkers “boven schaal 10”

BinckBank heeft een functiewaarderingssysteem waarbinnen alle functies zijn opgenomen. De functies zijn ingedeeld in schalen. Deze schalen lopen van schaal 4 tot en met schaal 10; daarboven worden de functies aangemerkt als “boven schaal 10”. De salarissen behorende bij functies “boven schaal 10”, voor die medewerkers die niet tot de Identified Staff behoren, worden op individuele basis door het bestuur vastgesteld.

### 4.3 Financiële beloning overige medewerkers

De overige medewerkers worden ingedeeld in de schalen 4 tot en met 10. Voor deze functieschalen wordt jaarlijks een benchmark doorgevoerd. Medewerkers worden binnen deze schalen marktconform beloond. Uitzonderingssituaties bestaan waarin medewerkers nog niet volwassen zijn in de functie en in een aanloopschaal beloond worden. Tevens is het mogelijk dat een medewerker op basis van historie, persoonlijke kwaliteiten of marktomstandigheden boven het maximum van de schaal beoordeeld wordt (persoonlijke toeslag). Zeer goede of uitmuntende persoonlijke performance biedt de mogelijkheid om boven het schaalmaximum (uitloopschaal) uit te komen.

### 4.4 Niet-financiële beloningen

#### 4.4.1 Leaseregeling

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

#### 4.4.2 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 medewerkers. De beschikbare premie bedraagt voor de bestuursleden 20% van het vaste salaris en is leeftijdsonafhankelijk. 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.

#### 4.4.3 Telefoon

Het toekennen van een vergoeding voor of verstrekken van een mobiele telefoon wordt gedaan op basis van functionele noodzaak dit ter beoordeling van de directeur of bestuurslid van het bedrijfsonderdeel.

#### **4.4.4 Opleidingen**

Het toekennen van een opleiding gebeurt op basis van een functionele noodzaak ten behoeve van de invulling van de (toekomstige) functieter beoordeling van de directeur of manager van het bedrijfsonderdeel of stafafdeling. De toekenning wordt getoetst door HR. Voor de opleiding wordt een opleidingscontract opgesteld met een terugbetalingsregeling bij voortijdige uitdiensttreding.

#### **4.4.5 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.

## 5 Variabele beloningen

### 5.1 Algemeen

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.

Het percentage van de winst bestemd voor variabele beloningen (exclusief Identified Staff) wordt jaarlijks door het bestuur vastgesteld (reservering variabele beloningen) en goedgekeurd door de RvC. Inherent aan deze methode is dat in mindere tijden de totale variabele beloning lager is. Bij de berekening van de reservering voor variabele beloningen worden geen toekomstige winsten meegenomen.

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. De Manager Risk Management bepaalt jaarlijks of de reservering voor variabele beloningen toelaatbaar is.

Om in aanmerking te komen voor uitkering van een variabele beloning dient de arbeidsovereenkomst met de medewerker (niet zijnde Identified Staff) op het tijdstip van de uitkering niet te zijn beëindigd, dient de medewerker op die datum niet te kennen hebben gegeven zijn arbeidsovereenkomst met BinckBank te willen beëindigen en dient de medewerker ook niet in kennis te zijn gesteld door BinckBank van het feit dat zijn arbeidsovereenkomst met BinckBank zal worden beëindigd. Er wordt geen variabele beloning naar rato toegekend.

#### Claw back

Het bestuur en de RvC (ten aanzien van het bestuur) hebben de bevoegdheid een variabele beloning die is toegekend op basis van onjuiste (financiële) gegevens terug te vorderen. Dit geldt zowel voor voorwaardelijk als voor onvoorwaardelijk toegekende variabele beloningen. De procedure voor het toepassen van de Claw back is beschreven in het handboek van de HR afdeling.

### 5.2 Informatievoorziening en besluitvormingsproces

De variabele beloning van de Identified Staff (behalve controlefuncties) 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 BinckBank in de praktijk uit te voeren, wordt jaarlijks het navolgende proces doorlopen:

1. Jaarlijks wordt een risicoanalyse uitgevoerd c.q. wordt de bestaande risicoanalyse geëvalueerd en hierover wordt jaarlijks gerapporteerd aan het bestuur en de RemCo. Hierbij wordt vastgesteld in welke mate medewerkers het risicoprofiel van de onderneming kunnen beïnvloeden.
2. Op basis van de risicoanalyse stelt het bestuur jaarlijks de groep Identified Staff vast en rapporteert hierover aan de RemCo.
3. Het Beloningsbeleid BinckBank wordt door de controlefuncties getoetst aan de relevante wet- en regelgeving, alsmede aan de toepasselijke aanbevelingen en zij rapporteren en adviseren over eventuele aanpassingen aan het bestuur en de RemCo.
4. Indien wijzigingen van het Beloningsbeleid BinckBank hebben plaats gevonden wordt het personeel op de hoogte gesteld van de wijzigingen en wordt aan de leidinggevendenden uitgelegd hoe om te gaan met deze wijzigingen bij het toepassen van het Beloningsbeleid BinckBank.
5. Het aangepaste Beloningsbeleid BinckBank wordt door het bestuur vastgesteld en door de RvC goedgekeurd. Voor zover het hierbij gaat om een besluit ten aanzien van het Beloningsbeleid BinckBank met materiële betekenis dat betrekking heeft op het bestuur is hiervoor voorafgaande goedkeuring vereist van de algemene vergadering van aandeelhouders van BinckBank.
6. Bij aanvang van het beoordelingsjaar worden de doelstellingen en bijbehorende prestatie-indicatoren bepaald door de leidinggevendenden in overleg met de medewerkers, deze doelstellingen en prestatie-indicatoren dienen te voldoen aan de uitgangspunten en richtlijnen uit het beloningsbeleid.

- Aan het einde van het beoordelingsjaar worden de resultaten op de doelstellingen en prestaties beoordeeld door de leidinggevenden.

## 5.3 Identified Staff

### 5.3.1 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-indicatoren.

Een deel van de variabele beloning wordt door BinckBank voorwaardelijk toegekend. De duur van de voorwaardelijke toekenning is afhankelijk van de potentiële invloed van de medewerker op het risicoprofiel, 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. De aard van de dienstverlening van BinckBank bestaat hoofdzakelijk uit het uitvoeren van effectenorders namens haar klanten. De risico's en opbrengsten uit deze activiteiten manifesteren zich direct en hebben een kortlopend karakter. BinckBank ziet gezien haar bedrijfscyclus geen aanleiding om de uitbetaling over een langere periode te spreiden en hanteert de minimumtermijn van drie jaar.

### 5.3.2 Methode voor prestatiebeoordeling

#### Bestuurders

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

Bij prestatiegerelateerde beloning is het totale bedrag van de beloning 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, 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.

#### Controlefuncties

Bij aanvang van het kalenderjaar worden door het bestuur, in lijn met het Beloningsbeleid BinckBank, de individuele doelstellingen voor de controlefuncties bepaald. De doelstellingen zijn gebaseerd op functie-specifieke eisen. Om eventuele belangenverstremming te voorkomen, is er voor gekozen dat de doelstellingen en prestatie-indicatoren onafhankelijk zijn van het bedrijfsresultaat.

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 de leidinggevenden. Deze individuele beoordelingen vormen de basis voor de toekenning van de variabele beloning. De vaste en variabele beloning worden voorgelegd aan de RemCo.

#### Overige Identified Staff

Bij aanvang van het kalenderjaar worden door het bestuur de doelstellingen voor de individuele medewerker bepaald. De prestatie-indicatoren worden afgeleid van de doelstellingen voor de onderneming als geheel en voor de desbetreffende business unit. Het bestuur stelt voor de medewerkers de individuele doelstellingen en de bijbehorende prestatie-indicatoren vast. Bij de vaststelling van de persoonlijke prestaties worden financiële, niet-financiële, kwantitatieve en kwalitatieve prestatie-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 worden voorgelegd aan de RemCo.

### **5.3.3 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 zijn een aantal prestatie-indicatoren vastgesteld (zie paragraaf 5.3.2). Deze indicatoren zijn een afgewogen geheel van financiële, niet-financiële, kwantitatieve en kwalitatieve prestatie-indicatoren en zijn gericht zowel op de korte als op de lange termijn.

De financiële prestatie-indicatoren wegen voor 50% mee bij de berekening van de variabele beloning. De andere kwalitatieve en kwantitatieve prestatie-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 afronding van belangrijke projecten, groei van het klantenbestand, klanttevredenheid, beheersing van het bedrijfsproces en beschikbaarheid van het platform.

Aan het einde van de prestatieperiode worden alle doelstellingen en bijbehorende prestatie-indicatoren beoordeeld. De prestatie-indicatoren kennen een drempelniveau waaronder geen score aan dit criterium wordt toegekend. De prestatie-indicatoren zijn zo vastgesteld dat zij niet uitnodigen tot een “alles of niets”-aanpak. Bij de beoordeling van de prestatie-indicatoren waar geen risicocorrectie in is opgenomen, wordt een eventuele risicocorrectie uitgevoerd. Voor Identified Staff (met uitzondering van de controlefuncties) geldt standaard dat de winst per aandeel (WPA) als een prestatie-indicator opgenomen is zodat ook bij de vaststelling van deze beloningen een winstafhankelijkheid bestaat. De totale potentiële variabele beloning is vooraf vastgesteld op een percentage van het vaste salaris.

#### **Prestatiebeoordeling d.m.v. WPA (niet controlefuncties)**

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. Voorafgaande 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 wordt 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**

De controlefunctie Risk Management beoordeelt jaarlijks of de financiële prestatie-indicatoren voor risico gecorrigeerd moeten worden. Hierbij dient een onderscheid gemaakt te worden tussen prestatie-indicatoren die in zichzelf al voor risico gecorrigeerd zijn, zoals bijvoorbeeld Total Shareholder Return, of waar deze correctie nog moet worden toegepast.

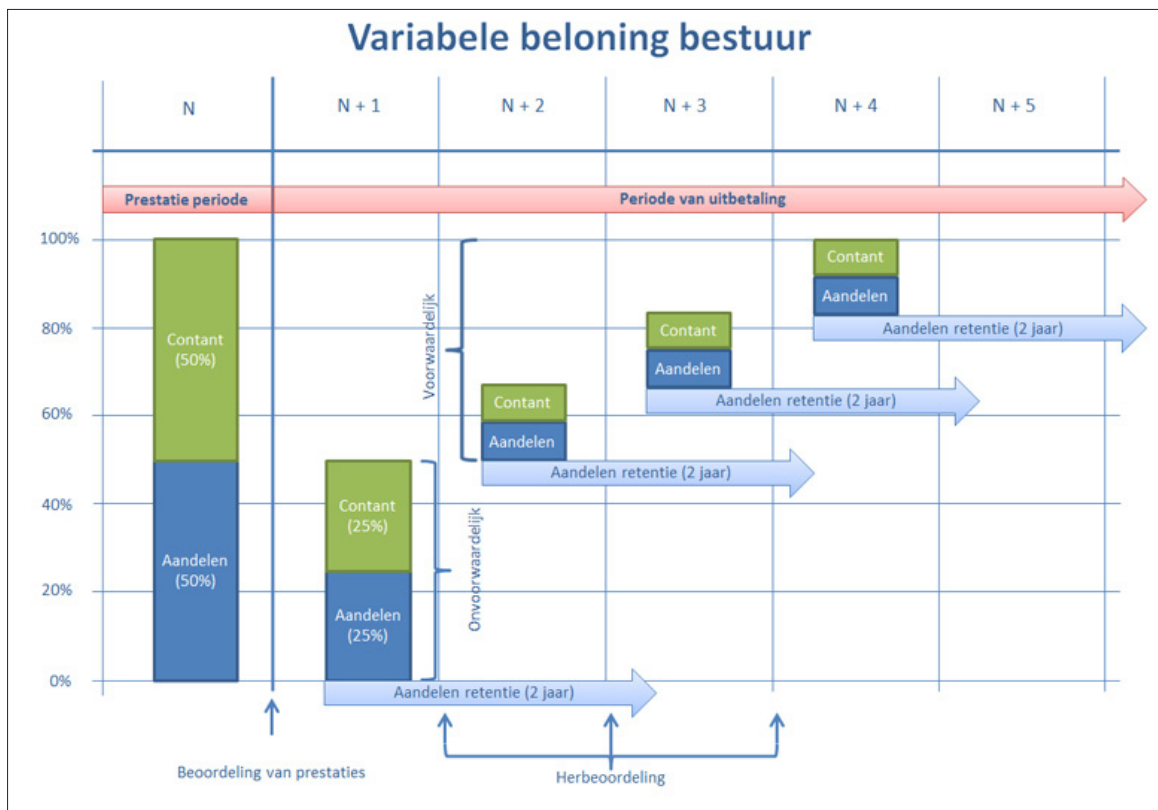
De individuele prestaties van de Identified Staff worden door de direct leidinggevende beoordeeld. De individuele vaste en variabele beloningen worden door het bestuur vastgesteld, door de RemCo beoordeeld en ter goedkeuring aan de RvC voorgelegd.

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

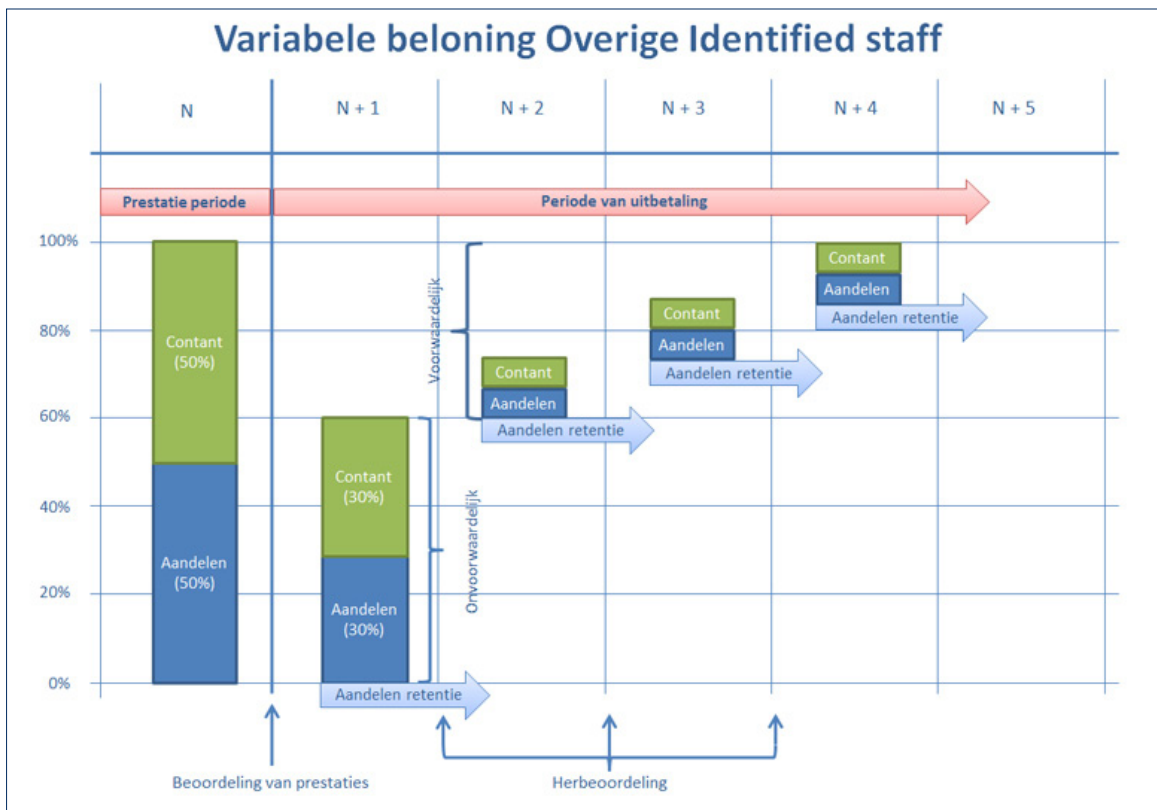
### 5.3.4 Methode voor uitbetaling

Een variabele beloning voor Identified Staff bestaat voor 50% uit aandelen BinckBank N.V. en voor 50% uit contanten. Elke uitbetaling van een variabele beloning kent deze verhouding. 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 initiële aan deze variabele beloning gekoppelde prestatie-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 pro rata variabele beloning	50%	40%
Retentieperiode (na onvoorwaardelijk worden van pro rata gedeelte van variabele beloning)	2 jaar	1 jaar



## Variabele beloning Overige Identified staff



Het onvoorwaardelijk deel van de variabele beloning wordt na vaststelling van de jaarrekening door de algemene vergadering van aandeelhouders van BinckBank, de daarop volgende dag uitgekeerd. Hierbij geldt dat het gedeelte van de variabele beloning dat in aandelen wordt uitgekeerd tegen de slotkoers van het desbetreffende prestatiejaar, wordt omgerekend in een aantal aandelen BinckBank.

Alle aandelen die onder deze regeling worden uitbetaald aan de Identified Staff vallen onder het retentiebeleid ten aanzien van beloningen in de zin van de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2011. Aandelen die onder deze regeling toegekend worden uitgekeerd aan bestuursleden 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.

Voor Identified Staff heeft het bestuur een discretionaire bevoegdheid om te bepalen of de medewerker als een zogenaamde "Bad Leaver" kwalificeert. Het hiertoe strekkende besluit van het bestuur heeft voorafgaande goedkeuring van de RvC. In het geval de medewerker als een "Bad Leaver" kwalificeert, komt (slechts) een voorwaardelijk toegekende variabele beloning niet tot uitkering en vervallen alle hiertoe strekkende rechten van de betrokken medewerker. Er wordt geen voorwaardelijk toegekende variabele beloning naar rato toegekend. De beperkingen voor medewerkers (niet zijnde Identified Staff) ten aanzien van een uitkering van een variabele beloning, zoals vermeld in paragraaf 5.1, zijn niet van toepassing op Identified Staff.

Aditionele bepalingen voorwaarden:

- BinckBank staat toe dat een gedeelte van de onvoorwaardelijk toegekende aandelen BinckBank met inachtneming van de geldende interne gedragsregels en de toepasselijke wet- en regelgeving verkocht kan worden door de Identified Staff ter voldoening van verschuldigde inkomstenbelasting op de waarde van deze aandelen.
- Op de voorwaardelijk toegekende aandelen vindt geen dividendbetaling plaats.
- Op voorwaardelijk toegekende betalingen in contanten vindt een rentevergoeding plaats tegen het personeelstarief op spaarrekeningen.
- 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.

### 5.3.5 Herbeoordelingsproces

Jaarlijks vindt in januari een herbeoordeling plaats van de prestaties tijdens voorgaande prestatieperiodes, dit om 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 initiële aan deze variabele beloning gekoppelde prestatie-indicatoren zoals die van toepassing waren tijdens de prestatieperiode. De financiële prestatie-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 BinckBank geformuleerde discretionaire bevoegdheden, de bevoegdheid de waarde van een in een eerder kalenderjaar toegekende variabele beloning 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 prestatie-indicatoren zijn of dienden te worden gerealiseerd.

## 5.4 Key Staff

### 5.4.1 Methode voor prestatiebeoordeling

Bij aanvang van het kalenderjaar worden door de leidinggevende de doelstellingen voor de individuele medewerker bepaald. De prestatie-indicatoren worden afgeleid van de doelstellingen van de onderneming en van de desbetreffende business unit. De individuele doelstellingen en de bijbehorende prestatie-indicatoren worden door de leidinggevende in samenspraak met de desbetreffende medewerker vastgesteld.

Na afloop van het kalenderjaar worden de individuele prestaties beoordeeld door de leidinggevendenden. Deze collectieve en individuele beoordelingen vormen samen de basis voor de toekenning van de variabele beloning.

Voor alle medewerkers uit de categorie Key Staff geldt dat deelname aan het Key Staff Incentive Plan geen “verworven recht” is. BinckBank hanteert het uitgangspunt dat de bijzondere kwalificatie als Key Staff ieder jaar op basis van de kennis, ervaring, inzet, betrokkenheid, geleverde prestaties en/of andere kwalificaties van de medewerker dient te worden verdiend. Het bestuur kan op ieder moment besluiten dat een medewerker niet langer in aanmerking komt voor het Key Staff incentive plan.

### 5.4.2 Methode van berekening en uitbetaling

De medewerkers in deze categorie betreffen medewerkers die het bestuur heeft geselecteerd omdat ze bovengemiddeld presteren en/of tevens van groot belang zijn voor BinckBank. De variabele beloning voor Key Staff bedraagt maximaal 30% van de vaste beloning. Key staff is onderverdeeld in twee categorieën:

- medewerkers uit de business units en stafffuncties; en
- medewerkers van controlerende afdelingen die vanwege hun prestaties in aanmerking komen voor het incentive plan.

#### **Key Staff: medewerkers uit de business units en stafffuncties**

De totale prestatiebeloning is voor 50% afhankelijk van het behalen van de persoonlijke doelstellingen en voor 50% afhankelijk van de mate waarin de door BinckBank vastgestelde target voor de Winst Per Aandeel (WPA) en overige financiële, niet-financiële, kwantitatieve en kwalitatieve prestatie-indicatoren zijn behaald. De berekening van de uitkering van de variabele beloning op basis van de gerealiseerde WPA vindt plaats op gelijke wijze zoals beschreven bij Identified Staff. De prestatiebeloning zal, na inhouding van de toepasselijke premieheffing en inkomstenbelasting, zo spoedig mogelijk na vaststelling in contanten worden uitgekeerd.

#### **Key Staff: medewerkers in controlefuncties**

De totale prestatiebeloning is voor 100% afhankelijk van het behalen van de persoonlijke doelstellingen en eventuele afdelingsdoelstellingen. De totale prestatiebeloning wordt, na inhouding van de van toepassing zijnde premieheffing en inkomstenbelasting, zo spoedig mogelijk na vaststelling in contanten uitgekeerd.



## 5.5 Overige medewerkers

### 5.5.1 Methode voor prestatiebeoordeling

Bij aanvang van het kalenderjaar wordt door de leidinggevende de doelstellingen voor de individuele medewerker bepaald. De prestatie-indicatoren worden afgeleid van de doelstellingen voor de onderneming en voor de betreffende business unit. De individuele doelstellingen en de bijbehorende prestatie-indicatoren worden door de leidinggevende in samenspraak met de betreffende medewerker vastgesteld.

Na afloop van het kalenderjaar worden de individuele prestaties beoordeeld door de leidinggevendenden. Deze collectieve en individuele beoordelingen vormen samen de basis voor de toekenning van de variabele beloning.

### 5.5.2 Methode van berekening en uitbetaling

In het begin van het jaar wordt door het bestuur bepaald welk percentage van de reservering variabele beloningen ter beschikking wordt gesteld voor de uitbetaling aan de overige medewerkers. Nadat de prestatiebeoordeling van alle individuele medewerkers heeft plaats gevonden wordt door HR een voorstel voor de variabele beloning per medewerker. Dit voorstel wordt, na rato van de periode dat men in dienst is geweest, gedaan aan de hand van de volgende componenten:

- het vaste salaris;
- de beoordelingsscore; en
- de reservering variabele beloningen.

Het voorstel wordt ter beoordeling en goedkeuring aan de leidinggevendenden voorgelegd. Na een eventuele bijstelling en goedkeuring door de leidinggevendenden wordt door HR per afdeling en organisatie breed een consistentiecheck uitgevoerd. Vervolgens wordt het totaaloverzicht van de variabele beloning door het bestuur beoordeeld en goedgekeurd.

De totale prestatiebeloning wordt, na inhouding van de van toepassing zijnde premieheffing en inkomstenbelasting, zo spoedig mogelijk na vaststelling in contanten uitgekeerd.

## 5.6 Medewerkers met een commissieregeling

### 5.6.1 Methode voor prestatiebeoordeling

#### Sales

Medewerkers van deze afdeling zijn medewerkers met een nul-urencontract die potentiële klanten, die zelf informatie hebben aangevraagd bij BinckBank, nabellen. De medewerkers ontvangen een commissie op basis van het aantal nieuwe klanten die zij aanbrengen. De details van de regeling en de methode voor prestatiebeoordeling voor sales medewerkers zijn opvraagbaar bij HR.

#### Relatiemanagement

Medewerkers van deze afdeling zijn medewerkers met een reguliere arbeidsovereenkomst die de top klanten van BinckBank bedienen. Ze worden extra beloond met een commissieregeling op basis van omzet, integriteit en klanttevredenheid; deze regeling is momenteel in een pilotfase. De details van de regeling en de methode voor prestatiebeoordeling voor medewerkers relatiemanagement zijn opvraagbaar bij de HR.

### 5.6.2 Methode van berekening en uitbetaling

De totale prestatiebeloning voor medewerkers van zowel sales als relatiemanagement wordt, na inhouding van de van toepassing zijnde premieheffing en inkomstenbelasting, zo spoedig mogelijk na vaststelling in contanten uitgekeerd.

## 6 Overig

### Ontlenen rechten

Medewerkers kunnen niet rechtstreeks rechten ontlenen aan het Beloningsbeleid BinckBank.

### Wijzigingen

Materiële wijzigingen in het Beloningsbeleid BinckBank 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 van aandeelhouders. Wijzigingen van het Beloningsbeleid BinckBank kunnen met terugwerkende kracht van toepassing worden verklaard.

### Onvoorziene omstandigheden

In de gevallen van materiele betekenis terzake beloning van het bestuur waarin het Beloningsbeleid BinckBank 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 Beloningsbeleid BinckBank.

## 7 Publicatie

De uitvoering van het Beloningsbeleid BinckBank ten aanzien van medewerkers waarvan de werkzaamheden van materiele invloed zijn op het risicoprofiel wordt jaarlijks overeenkomstig de van toepassing zijnde wet- en regelgeving gepubliceerd.

Het bestuur  
BinckBank 2012



**BinckBank**

Barbara Strozilaan 310  
1083 HN Amsterdam

Postbus 75047  
1070 AA Amsterdam

t 020 522 03 30  
f 020 320 41 76  
e [info@binck.nl](mailto:info@binck.nl)  
i [www.binck.nl](http://www.binck.nl)