

Remuneratierapport 2011

Remuneratierapport van de raad van commissarissen van BinckBank N.V. over het boekjaar 2011



In dit remuneratierapport wordt uitvoering gegeven aan best practice bepaling II.2.12 van de Nederlandse corporate governance code (“de Code”).

A. Inleiding:

1. Volgens best practice bepaling II.2.12 van de Code dient in het remuneratierapport verslag te worden gedaan van de wijze waarop het beloningsbeleid in het afgelopen jaar in de praktijk is gebracht en dient een overzicht te worden gegeven van het bezoldigingsbeleid dat het komende jaar en de daaropvolgende jaren door de raad van commissarissen wordt voorzien.
2. Tijdens de algemene vergadering van aandeelhouders van BinckBank N.V. (“**BinckBank**”) in 2010 is het bezoldigingsbeleid 2010 (“**Bezoldigingsbeleid 2010**”) vastgesteld.
3. Op 1 januari 2011 is de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2011 (“de Regeling”) in werking getreden. De Regeling is gebaseerd op de bevoegdheden van DNB om ten aanzien van beloningen regels te stellen.
4. DNB is, op basis van een in 2011 uitgevoerd onderzoek, van oordeel dat het Bezoldigingsbeleid 2010 niet volledig voldoet aan de Regeling. BinckBank dient, als gevolg van de inwerkingtreding van de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2011 en de bevindingen van DNB een aantal wijzigingen door te voeren in het Bezoldigingsbeleid 2010 en daaraan uitvoering te geven.
5. Tijdens de jaarlijkse algemene vergadering van aandeelhouders van BinckBank in 2012 zal een aangepast bezoldigingsbeleid (“**Beloningsbeleid BinckBank**”) ter vaststelling aan de algemene vergadering van aandeelhouders van BinckBank worden voorgelegd.
6. De wijzigingen die zijn opgenomen in het Beloningsbeleid BinckBank zijn onder meer dat het beloningsbeleid voor de gehele organisatie geldt en dat variabele beloningen voor een groot deel voorwaardelijk worden toegekend. Een variabele beloning wordt (gedeeltelijk) onvoorwaardelijk al naar gelang de uitkomst van een herbeoordeling die, aan de hand van de geldende prestatie-indicatoren, na verloop van een bepaalde periode dient plaats te vinden. Over voorwaardelijk toegekende aandelen mag geen (voorwaardelijk) dividend worden uitgekeerd. Bij de beoordeling of in een prestatieperiode aan de toepasselijke prestatie-indicatoren is voldaan, dient een eventuele risicocorrectie plaats te vinden.
7. Met inachtneming van het voorgaande, wordt hierna verslag gedaan van de wijze waarop de beloning voor het bestuur in 2011 - met inachtneming van het bepaalde in het Beloningsbeleid BinckBank - door de raad van commissarissen is vastgesteld en wordt een overzicht gegeven van het beloningsbeleid dat het komende jaar en de daaropvolgende jaren door de raad van commissarissen wordt voorzien.

B. Uitvoering Beloningsbeleid BinckBank:

Inleiding

8. Het Beloningsbeleid BinckBank geldt als kader waarbinnen de raad van commissarissen de bezoldiging van de leden van het bestuur van BinckBank ("bestuursleden") over het boekjaar 2011 heeft vastgesteld.

Bezoldigingselementen

9. Het Beloningsbeleid BinckBank kent de navolgende bezoldigingscomponenten:
 - a) vaste bruto jaarsalaris
 - b) variabele beloning
 - c) pensioenvoorziening en WAO-excedent verzekering
 - d) autoleaseregeling en vergoeding van mobiele telefoonkosten
10. Hierna zal per bezoldigingscomponent worden beschreven wat de inhoud is van het Beloningsbeleid BinckBank en de wijze waarop daaraan tijdens het kalenderjaar 2011 door de raad van commissarissen uitvoering is gegeven.

a) Vaste bruto jaarsalaris

Inhoud Beloningsbeleid BinckBank

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

Uitvoering Beloningsbeleid BinckBank

12. Het vaste bruto basissalaris jaarsalaris is gelijk gebleven, behalve voor de heer Aartsen die als gevolg van zijn herbenoeming een salarisverhoging ontving, aan dat van 2010 en is, conform het bepaalde in het Beloningsbeleid BinckBank, over 2011 als volgt vastgesteld door de raad van commissarissen:

K.N. Beentjes	€ 375.000
P. Aartsen	€ 325.000
E.J.M. Kooistra	€ 300.000
N. Bortot	€ 300.000

b) Variabele beloning

Inhoud Beloningsbeleid BinckBank

13. Een variabele beloning bestaat voor 50% uit aandelen BinckBank en voor 50% uit contanten. Een variabele beloning bedraagt maximaal een 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, kwantitatieve, financiële en niet-financiële indicatoren en zijn gericht op zowel de korte als op de lange termijn. Na afloop van de prestatieperiode wordt beoordeeld of en zo ja, in hoeverre de prestatie-indicatoren zijn gerealiseerd waarbij een eventuele risicocorrectie kan plaatsvinden.
14. Van de totale toegekende variabele beloning wordt 50% onvoorwaardelijk toegekend. De overige 50% 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 prestatie-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.

15. Aandelen BinckBank die onvoorwaardelijk worden toegekend, dienen gedurende een periode van minimaal twee jaar door het desbetreffende bestuurslid te worden aangehouden.

Uitvoering Beloningsbeleid BinckBank

16. De kwantitatieve doelstelling voor 2011 van een gecorrigeerde netto-jaarwinst van € 1,04 per aandeel is niet volledig gerealiseerd. De gecorrigeerde netto-jaarwinst per aandeel is uitgekomen op € 0,88. Dit is in totaal 85% van de te realiseren doelstelling en passeert daarmee de minimaal gestelde ondergrens van 80% van de gebudgetteerde gecorrigeerde netto-jaarwinst per aandeel.
17. De kwantitatieve doelstellingen die gerelateerd zijn aan de lange termijnontwikkeling van de winst per aandeel (WpA), de klanttevredenheid en de groei van het aantal beleggingsrekeningen zijn voor 56% gerealiseerd.
18. De kwalitatieve doelstellingen voor 2011 zijn voor 66% gerealiseerd. Het gaat hierbij het verder ontwikkelen van het nieuwe Europese Retail basisplatform, het migreren van de Nederlandse Binck-klanten naar dit platform, het bereiken van het breakeven niveau in Frankrijk, het uitbouwen van het beheerd vermogen van ThinkCapital, het afsluiten van nieuwe BPO-overeenkomsten voor Professional Services, de doelstellingen gericht op de interne beheersing die betrekking hebben op beschikbaarheid van de systemen, uitwijkbaarheid, test management en geautomatiseerd testen, de vaststelling van de toekomstige ICT-architectuur en het verbeteren en invoeren van diverse rapportage- en risk managementsystemen.
19. De raad van commissarissen heeft de realisatie van de doelstellingen voor het bestuur voor 2011 vastgesteld op 61%. Er bestaat geen reden om te differentiëren tussen de bestuurders onderling. Dit komt neer op een totale variabele beloning per bestuurder van 61% van het vaste bruto jaarsalaris.

c) Pensioenregeling en WAO-excedent verzekering

Inhoud Beloningsbeleid BinckBank

20. Bestuursleden 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.

Uitvoering Beloningsbeleid BinckBank

21. Bestuursleden hebben over 2011 deelgenomen aan de pensioenregeling.

d) Autoleaseregeling en vergoeding mobiele telefoonkosten

Inhoud Beloningsbeleid BinckBank

22. Bestuursleden nemen deel aan de bij BinckBank toepasselijke autoleaseregeling en vergoeding van mobiele telefoonkosten.

Uitvoering Beloningsbeleid BinckBank

23. Bestuursleden hebben over 2011 deelgenomen aan genoemde regeling.

Schematische weergave van de bezoldiging van bestuursleden in 2011

Bezoldigdig bestuur in 2011	Vaste basis beloning	Pensioen bijdrage 20%	Sociale zekerheid	Prestatie-beloning 2011	Totaal beloning (vast + prestatie)	Variabel als % vast beloning	Bezit aandelen BinckBank ultimo 2011	Waarvan aandelen in lock-up periode
K.N. Beentjes	€ 375.000	€ 75.000	€ 7.892	€ 229.420	€ 687.312	61%	30.901	16.826
P. Aartsen	€ 325.000	€ 65.000	€ 7.892	€ 198.831	€ 596.723	61%	42.885	13.460
E.J.M. Kooistra	€ 300.000	€ 60.000	€ 7.892	€ 183.536	€ 551.428	61%	30.039	13.460
N. Bortot	€ 300.000	€ 60.000	€ 7.892	€ 183.536	€ 551.428	61%	57.547	13.460
Totaal	€ 1.300.000	€ 260.000	€ 31.568	€ 795.323	€ 2.386.891		161.372	57.206

* De uitbetaling van de prestatiebeloning zal geschieden volgens de nog door de aandeelhouders goed te keuren Beloningsbeleid

Bezoldigdig bestuur in 2010	Vaste basis beloning	Pensioen bijdrage 20%	Sociale zekerheid	Prestatie-beloning 2010	Totaal beloning (vast + prestatie)	Variabel als % vast beloning	Bezit aandelen BinckBank ultimo 2010	Waarvan aandelen in lock-up periode
K.N. Beentjes	€ 375.000	€ 75.000	€ 7.387	€ 294.961	€ 752.348	79%	19.872	9.872
P. Aartsen	€ 300.000	€ 60.000	€ 7.387	€ 235.968	€ 603.355	79%	37.322	7.897
E.J.M. Kooistra	€ 300.000	€ 60.000	€ 7.387	€ 235.968	€ 603.355	79%	20.876	7.897
N. Bortot	€ 300.000	€ 60.000	€ 7.387	€ 235.968	€ 603.355	79%	51.964	7.897
Totaal	€ 1.275.000	€ 255.000	€ 29.548	€ 1.002.865	€ 2.562.413		130.054	33.563

Leningen verstrekt aan bestuursleden

24. Op 31 december 2011 zijn er twee bestuursleden die gebruik hebben gemaakt van het effectenkrediet. Het effectenkrediet van de heer N. Bortot was € 255.000 en dat van de heer P. Aartsen € 47.000. In 2010 had enkel de heer N. Bortot een effectenkrediet van € 339.000. Bestuurders kunnen gebruik maken van effectenkrediet op basis van voorwaarden die BinckBank voor haar klanten hanteert.

C. Beloningsbeleid in de toekomst:

25. Het recente verleden heeft geleerd dat het beloningsbeleid geen rustig bezit is. De maatschappelijke inzichten op het vlak van met name variabele beloningen aan bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en financiële instellingen zijn gewijzigd. De toepasselijke wet- en regelgeving en de relevante aanbevelingen op het vlak van beloningen zijn, mede als gevolg hiervan, eveneens veranderd.
26. Als beursgenoteerde bank in Nederland dient BinckBank bij de opzet, inrichting, uitvoering van haar beloningsbeleid te voldoen aan de verschillende (internationale) dwingende bronnen op dit vlak. Alhoewel bij de verschillende bronnen een grote algemene deler en overkoepelende gedachte valt te ontwaren, wijken de diverse bronnen op detailniveau soms van elkaar af. Dit maakt het soms uitdagend een beloningsbeleid te voeren dat op detailniveau voldoet aan alle (internationale) aanbevelingen op dit vlak. Een overkoepelende en centrale (internationale) regie van de (internationale) bronnen voor beloningen van bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en financiële instellingen zou een goed streven voor de toekomst kunnen vormen.
27. Het Beloningsbeleid BinckBank is beleid dat is aangepast aan de recente wet- en regelgeving op het gebied van beloningen. Het lijkt echter realistisch ervan uit te gaan dat de wet- en regelgeving op gebied van beloningen zich in de nabije toekomst verder zal ontwikkelen. BinckBank N.V. zal dan wellicht genoodzaakt zijn haar beloningsbeleid wederom (gedeeltelijk) aan te passen.



BinckBank

Barbara Strozziilaan 310
1083 HN Amsterdam

Postbus 75047
1070 AA Amsterdam

t 020 522 03 30
f 020 320 41 76
e info@binck.nl
i www.binck.nl