



# Remuneratie- rapport 2015

 **BINCKBANK**  
VOOR BELEGGER S

# Hoofdpijnen remuneratierapport van de Raad van Commissarissen van BinckBank over het boekjaar 2015

## Algemeen

Volgens best practice bepaling II.2.12 van de Corporate Governance Code dient in het remuneratierapport verslag te worden gedaan van de wijze waarop het bezoldigingsbeleid 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. Het remuneratierapport over kalenderjaar 2015 ('Remuneratierapport 2015') en de rapportage over het beloningsbeleid Identified Staff zijn te vinden op [www.binck.com](http://www.binck.com).

BinckBank hanteert een beloningsbeleid ('Beloningsbeleid BinckBank') dat gebaseerd is op de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2014 ('Regeling') en de bepalingen uit hoofde van de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen die zijn opgenomen in de Wet op het financieel toezicht. Variabele beloningen worden voor een groot deel voorwaardelijk toegekend. Een variabele beloning wordt (gedeeltelijk) onvoorwaardelijk al naar gelang de uitkomst van een herbeoordeling die, aan de hand van de geldende prestatiecriteria, na verloop van een bepaalde periode dient plaats te vinden. Over voorwaardelijk toegekende aandelen mag geen dividend worden uitgekeerd. Bij de beoordeling of aan de toepasselijke indicatoren is voldaan, dient een eventuele risicocorrectie plaats te vinden.

Met inachtneming van het voorgaande, wordt hierna verslag gedaan van de wijze waarop de beloning voor het bestuur in 2015, 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.

## Beloningsbeleid BinckBank

### Inleiding

Het Beloningsbeleid BinckBank geldt als kader waarbinnen de Raad van Commissarissen de bezoldiging van de leden van het bestuur van BinckBank N.V. ('bestuursleden') over kalenderjaar 2015 heeft vastgesteld.

### Bezoldigingselementen

Het Beloningsbeleid BinckBank kent de navolgende beloningscomponenten:

- a. Vast bruto jaarsalaris
- b. Variabele beloning
- c. Pensioenvoorziening en WIA-excedentverzekering
- d. Autoleaseregeling en vergoeding van mobiele telefoonkosten

Hierna zal per bezoldigingselement worden beschreven wat de inhoud is van het beloningsbeleid van BinckBank en de wijze waarop daaraan tijdens het kalenderjaar 2015 door de Raad van Commissarissen uitvoering is gegeven.

## a. Vast bruto jaarsalaris

### Inhoud beloningsbeleid BinckBank

Het vaste bruto jaarsalaris wordt door de Raad van Commissarissen vastgesteld binnen een in het Beloningsbeleid van 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

Het vaste bruto basissalaris op jaarbasis is als volgt vastgesteld:

V.J.J. Germyns € 400.000

E.J.M. Kooistra € 360.000

S.C. Clausing € 325.000

Het vaste bruto basissalaris op jaarbasis van de heer Germyns is verhoogd tot € 400.000 wegens de vervulling van de rol van voorzitter van het bestuur met ingang van 1 januari 2015.

Het vaste bruto basissalaris op jaarbasis van de heer Clausing, die vanaf 30 oktober 2015 is toetreden tot het bestuur, is voor 2015 naar rato vastgesteld.

## b. Variabele beloning

### Inhoud beloningsbeleid BinckBank

Een variabele beloning bestaat voor 50% uit aandelen BinckBank en voor 50% uit contanten. Een variabele beloning bedraagt maximaal één vast bruto jaarsalaris. De opbouwperiode van een variabele beloning belooft een periode van één jaar; de zogenaamde prestatieperiode. Voor deze periode is een aantal prestatie-indicatoren vastgesteld. Deze criteria zijn een afgewogen geheel van kwalitatieve en kwantitatieve financiële en niet-financiële criteria en zijn gericht op zowel de korte als op de middellange termijn. Na afloop van de prestatieperiode wordt beoordeeld of en zo ja, in hoeverre, de prestatie-indicatoren zijn gerealiseerd waarbij een eventuele risicocorrectie kan plaatsvinden.

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 indicatoren. Afhankelijk van de uitkomst van de herbeoordeling verkrijgt het voor het relevante jaar pro rato toegekende gedeelte van de variabele beloning een volledig dan wel gedeeltelijk onvoorwaardelijk karakter.

Aandelen BinckBank die onvoorwaardelijk worden toegekend, vallen onder een retentieperiode van 2 jaar.

De Raad van Commissarissen heeft in oktober 2014 besloten de berekening van de variabele beloningen van het bestuur in 2015 ten opzichte van 2014 ongewijzigd te laten. Dit leidt er toe dat het bonusplafond van 20% overeenkomstig artikel 1:123 van de Wet op het financieel toezicht pas vanaf 1 januari 2016 wordt toegepast. De heer Clausing is per 30 oktober 2015 toetreden tot het bestuur van BinckBank. Om die reden is het bonusplafond van 20% wel voor hem van toepassing.

### Uitvoering beloningsbeleid BinckBank

Jaarlijks worden aan het einde boekjaar door de remuneratiecommissie met het bestuur prestatiedoelstellingen voor het nieuwe jaar overeengekomen. Na afloop van het jaar stelt de Raad van Commissarissen vast of het bestuur in aanmerking kan komen voor (voorwaardelijke) toekenning en uitkering van variabele beloning over het voorliggende kalenderjaar.

### Financiële doelstellingen (50% van de totaalscore)

De financiële doelstellingen zijn onderverdeeld in collectieve financiële doelstellingen die voor de hele Identified Staff (inclusief bestuur) gelden, die conform het beloningsbeleid financiële doelstellingen mogen hebben, en in individuele financiële doelstellingen die alleen voor specifieke Identified Staff leden en het bestuur gelden. Op de financiële doelstellingen kan op individuele basis een over- of onderscore plaatsvinden. Identified Staff werkzaam in de functies Ethics & Compliance, Risico management en IAD hebben geen variabele beloningscomponent.

#### Collectieve financiële doelstellingen (40%)

De collectieve financiële doelstellingen betroffen de volgende doelstellingen:

- Een te realiseren gecorrigeerde winst per aandeel over het jaar 2015 van € 0,62 per aandeel.
- De operationele verliezen in 2015 diende kleiner dan of gelijk te zijn aan 1,6% van de inkomsten uit operationele activiteiten.
- Er diende voortgang gemaakt te worden op de middellange termijn doelstelling betreffende de cost/income ratio, welke in 2018 kleiner dan of gelijk aan 65% moet zijn. Concreet betekende dit voor 2015 dat de cost/income ratio kleiner dan of gelijk aan 70% diende te zijn.
- Er diende voortgang gemaakt te worden op de middellange termijn doelstelling betreffende gebalanceerde inkomsten, waarbij in 2018 de inkomsten uit doorlopende provisiebaten en vermogensbeheervergoedingen in 2018 minimaal 2/3 van de inkomsten uitmaakt. Concreet betekende dit dat in 2015 minimaal 33,3% van de inkomsten uit doorlopende rentebaten, provisiebaten en vermogensbeheervergoedingen diende te komen.

De collectieve financiële doelstellingen zijn allemaal behaald. Op dit onderdeel is derhalve de maximale score van 100% toegekend.

#### Individuele financiële doelstellingen (10%)

De individuele financiële doelstellingen betroffen doelstellingen voor diverse Identified Staff leden die rechtstreeks aan het bestuur rapporteren en het bestuur zelf. Deze individuele financiële doelstellingen hadden betrekking op te behalen resultaten uit bedrijfsactiviteiten in Nederland, België, Frankrijk en Italië en enkele afdelingen (zoals ICT, Operations en Product Management), aangevuld met individuele kostenbesparingsdoelstellingen. De individuele financiële doelstellingen opgelegd aan Identified Staff leden verantwoordelijk voor de landen Nederland, België en de afdelingen ICT, Operations en Product Management zijn behaald. De individuele financiële doelstellingen opgelegd aan Identified Staff leden verantwoordelijk voor de landen Frankrijk en Italië zijn niet behaald. In het derde kwartaal van 2015 was Italië conform de doelstellingen break-even. In het vierde kwartaal van 2015 werd echter een negatief resultaat gerealiseerd, waardoor over het tweede halfjaar van 2015 geen sprake meer was van break-even. Ondanks de goede voortgang en het bijna behalen van break-even in Italië in de tweede helft van 2015 heeft de Raad van Commissarissen deze individuele financiële doelstelling aangemerkt als niet behaald.

De individuele financiële doelstellingen zijn gedeeltelijk behaald. De Raad van Commissarissen heeft derhalve een score van 73,5% toegekend op dit onderdeel.

#### Kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen (50% van de totaalscore)

De kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen zijn onderverdeeld in collectieve kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen die voor de hele Identified Staff (inclusief bestuur) gelden en in individuele kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen die alleen voor specifieke Identified Staff leden en het bestuur gelden.

#### Collectieve kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen (20%)

De collectieve kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen betroffen de volgende doelstellingen:

- Het bestuur diende voortgang conform de planning te maken op het gebied van zorgplicht principes.
- Het bestuur diende een Anti Market Abuse framework (AMA) operationeel te hebben.
- Het Operational Risk Management Framework diende verder uitgerold te worden in de branches.
- Het bestuur diende een personeelstevredenheidsonderzoek te houden en opvolging te geven aan de daaruit voortvloeiende actiepunten.

- Er diende voortgang gemaakt te worden op de middellange termijn doelstelling betreffende het aantal transacties, welke in 2018 groter dan of gelijk moet zijn aan 11 miljoen transacties. Concreet betekende dit voor 2015 dat er minimaal 8,8 miljoen transacties voor onze klanten uitgevoerd moesten worden.
- Er diende voortgang gemaakt te worden op de middellange termijn doelstelling betreffende het geadmistrateerde vermogen, welke in 2018 groter dan of gelijk aan € 21 miljard moet zijn. Concreet betekende dit voor 2015 dat het geadmistrateerde vermogen minimaal € 19 miljard moest zijn.

Bovenstaande kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen zijn allemaal behaald, de onderstaande doelstellingen zijn echter niet behaald.

- De beschikbaarheid van de handelsplatformen diende minimaal voor 99,9% beschikbaar te zijn voor onze klanten. Er is een score van 99,05% gehaald.
- Alle actiepunten op het gebied van risico mitigerende maatregelen met betrekking tot de zelf geïdentificeerde risico's dan wel door een externe auditor geïdentificeerde risico's geclassificeerd als middel en hoog, dienden volledig opgevolgd te worden. Per ultimo 2015 zijn er nog enkele openstaande punten.
- Er diende voortgang gemaakt te worden op de middellange termijn doelstelling betreffende het beheerd vermogen, welke in 2018 groter dan of gelijk aan € 3,5 miljard moet zijn. Concreet betekende dit voor 2015 dat het beheerd vermogen minimaal € 1,85 miljard moest zijn (2015 € 1,7 miljard).
- Er diende voortgang gemaakt te worden op de middellange termijn doelstelling betreffende de klanttevredenheid, welke in 2018 gemiddeld groter dan of gelijk moest zijn aan het rapportcijfer 8. Concreet betekende dit voor 2015 dat de klanttevredenheid minimaal op een rapportcijfer 7,7 diende uit te komen. De klanttevredenheid eind 2015 bedroeg 7,3.

De collectieve kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen zijn gedeeltelijk behaald. De Raad van Commissarissen heeft derhalve een score van 62,0% toegekend op dit onderdeel.

#### *Individuele kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen (30%)*

De individuele kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen betroffen doelstellingen voor diverse Identified Staff leden, die rechtstreeks aan het bestuur rapporteren, en het bestuur zelf. De doelstellingen voor de diverse bedrijfsonderdelen was als volgt.

- Voor Nederland zijn er kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen behaald met betrekking het stabiliseren van de B2B organisatie en handelsplatform. Tevens is de doelstelling behaald met betrekking tot de groei van het geadmistrateerd vermogen in het marktsegment van de dienstverlening aan de zelfstandig vermogensbeheerders. De kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen met betrekking op het verbeteren van de performance van Alex vermogensbeheer, groei van de hoeveelheid uitstaande Binck turbo, introductie van online openen, klanttevredenheid van minimaal 7,8 en verbeteringen inzake de kwaliteit van de front en back-end applicaties van het B2B platform zijn niet behaald. De Raad van Commissarissen heeft een score van 38,9% toegekend op dit onderdeel.
- Voor België zijn de kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen behaald met betrekking tot de klanttevredenheid. De kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen met betrekking tot de conform planning introductie van vermogensbeheer, de Binck turbo en het optimaliseren van de informatievoorziening zijn echter niet behaald. De Raad van Commissarissen heeft een score van 25,0% toegekend op dit onderdeel.
- Voor Frankrijk zijn er kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen behaald met betrekking tot lancering van een handelsapplicatie speciaal gericht op de zeer actieve handelaar en de voorbereidingen betreffende de migratie van Frankrijk naar het Europese basisplatform. De kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen met betrekking tot de klanttevredenheid en het optimaliseren van de informatievoorziening zijn echter niet behaald. De Raad van Commissarissen heeft een score van 51,4% toegekend op dit onderdeel.
- Voor Italië zijn er kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen behaald met betrekking tot de klanttevredenheid en de introductie van een alternatief prijsmodel. De kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen met betrekking tot de groei van inkomsten uit het uitlenen van effecten en het optimaliseren van de informatievoorziening zijn echter niet behaald. De Raad van Commissarissen heeft een score van 46,7% toegekend op dit onderdeel.

- Voor de afdeling ICT is de kwantitatieve en kwalitatieve doelstelling behaald inzake het optimaliseren van het software ontwikkelproces. De overige kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen hadden betrekking op het behalen van de software ontwikkelingsplanning op het Europese basisplatform en het B2B platform en deze zijn niet behaald. De Raad van Commissarissen heeft een score van 33,3% toegekend op dit onderdeel.
- Voor de afdeling Product Management zijn er geen van de kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen behaald. De doelstellingen hadden betrekking op het verder optimaliseren van het product Alex Vermogensbeheer, het optimaliseren van de beheersingsmaatregelen omtrent data en informatie, het verbeteren van de informatievoorzieningen en de implementatie van het uitlenen van effecten in Italië. De Raad van Commissarissen heeft een score van 0% toegekend op dit onderdeel.
- Voor de afdeling Operations zijn de kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen behaald betreffende het verbeteren van de processen omtrent corporate actions en settlements. Daarnaast zijn er nog een aantal andere generieke procesverbeteringen gerealiseerd. De kwantitatieve en kwalitatieve doelstelling inzake de conform wet- en regelgeving tijdige transactierapportage richting de AFM is echter niet behaald. De Raad van Commissarissen heeft een score van 80% toegekend op dit onderdeel.
- Voor de stafafdelingen zijn de kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen behaald inzake het sluiten van een overeenkomst inzake hypotheeklen ter grote van minimaal € 250 miljoen, het versterken van de financiële afdeling in het bijzonder de bancaire toezichthouders rapportage groep. Dit betreft dat de bancaire toezichthouders rapportage tijdig opgeleverd en van voldoende kwaliteit dienden te zijn. Ook de implementatie van een nieuw personeels- en organisatie systeem en actiepunten van medewerker tevredenheidsonderzoek zijn adequaat opgevolgd. De kwantitatieve en kwalitatieve doelstelling inzake een nieuw beloningsbeleid is niet conform planning behaald. De Raad van Commissarissen heeft een score van 93,8% toegekend op dit onderdeel.
- Voor de verschillende bedrijfsonderdelen zijn tevens kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen gesteld inzake de geplande risico's en de gestelde risicobereidheid conform het businessplan. De Raad van Commissarissen heeft een score van 81,8% toegekend op dit onderdeel.

De individuele kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen zijn gedeeltelijk behaald. Op dit onderdeel heeft de Raad van Commissarissen een score van 55,4% toegekend.

#### *Conclusie:*

Gezien het voorgaande, zijn de doelstellingen in totaal voor 76,38% gerealiseerd  $((40\% \times 100\% + (10\% \times 73,5\%) + (20\% \times 62,0\%) + (30\% \times 55,4\%))$ ). De Raad van Commissarissen heeft dit als zodanig ook vastgesteld en als basis voor de berekening van de prestatiebeloning aangehouden. Er was geen reden om te differentiëren tussen de bestuurders onderling.

### c. Pensioenregeling en WIA-excedentverzekering

#### Inhoud en uitvoering beloningsbeleid BinckBank

##### *Pensioenregeling*

Bestuursleden nemen deel aan een pensioenregeling waarbij jaarlijks 20% van het bruto jaarsalaris door de onderneming als pensioenpremie wordt afgedragen voor een beschikbare premieregeling. Vanaf 1 januari 2015 is voor de pensioenregeling van de bestuurders aansluiting gezocht bij de in de markt gangbare pensioenregelingen. Ook zijn de maximale pensioenpremies aan de markt aangepast. In de nieuwe pensioenregeling vanaf 1 januari 2015 kan over maximaal € 100.000 pensioenpremie worden afgestort. De achteruitgang in premiebijdrage van de oorspronkelijke 20% naar het voor de individuele bestuurder geldende leeftijdspercentage, is aan het vaste salaris van de betreffende bestuurder toegevoegd. De pensioenpremie, gebaseerd op de leeftijd van de bestuurder, wordt voor het pensioengevend salaris van maximaal € 100.000 door BinckBank afgestort bij de pensioenverzekeraar van de bestuurder. Het restant, voor het salaris boven € 100.000, wordt door BinckBank als pensioencompensatie aan de bestuurder ter beschikking gesteld.

### WIA-excedentverzekering

BinckBank neemt 50% van de premie van de WIA-excedentverzekering voor haar rekening die recht geeft op maximaal 70% van het laatstverdiende salaris. De premie bedraagt 2,249% van het verzekerde bedrag per jaar. Bestuursleden hebben over 2015 deelgenomen aan deze regeling.

Vanaf 30 oktober 2015 werkt de heer Clausing, op een 'overeenkomst van opdracht' waarin een opzegtermijn is opgenomen van 6 maanden. Aanvullend is voor hem een WIA-excedent verzekering afgesloten voor de daaropvolgende 18 maanden wanneer zijn overeenkomst op grond van arbeidsongeschiktheid zou worden opgezegd. Op deze manier gelden voor hem dezelfde condities als voor de overige bestuurders.

### d. Autoleaseregeling en vergoeding mobiele telefoonkosten

#### Inhoud en uitvoering beloningsbeleid BinckBank

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

# Bezoldiging bestuursleden

## Bezoldiging bestuur in 2015

	Vaste basis-beloning	Pensioen-bijdrage 20%**	Prestatie-beloning 2015	Totaal beloning (vast + prestatie)	Variabel als % vast beloning	Bezit aandelen BinckBank ultimo 2015	Waarvan aandelen in lock-up periode	Nog te ontvangen aandelen m.b.t. voorgaande boekjaren***
V.J.J. Germyns	€ 400.000	€ 80.000	€ 305.521	€ 785.521	76,4%	27.630	13.028	12.445
E.J.M. Kooistra	€ 360.000	€ 72.000	€ 274.969	€ 706.969	76,4%	62.506	28.774	14.071
S.J. Clausing*	€ 54.167	€ 10.833	€ 8.275	€ 73.275	15,3%	-	-	-
<b>Totaal</b>	<b>€ 814.167</b>	<b>€ 162.833</b>	<b>€ 588.765</b>	<b>€ 1.565.765</b>		<b>90.136</b>	<b>41.802</b>	<b>26.516</b>

\* Benoemd als bestuurslid op 30 oktober 2015, de vaste en variabele beloning is afgerond in hele maanden

\*\* In de Pensioenbijdrage zijn opgenomen de betaalde pensioenpremie, de pensioencompensatie inzake de pensioenopbouw tot € 100.000 en de achteruitgang in de premiebijdrage van de oorspronkelijke 20% naar het geldende leeftijdspercentage van de individuele bestuurder.

\*\*\* De nog te ontvangen aandelen m.b.t. voorgaande boekjaren zijn onder voorbehoud van een herbeoordeling m.b.t. de geleverde prestaties in het desbetreffende prestatiejaar

## Bezoldiging bestuur in 2014

	Vaste basis-beloning	Pensioen-bijdrage 20%	Beëindigings-vergoeding ****	Prestatie-beloning 2014	Totaal beloning (vast + prestatie)	Variabel als % vast beloning	Bezit aandelen BinckBank ultimo 2014	Waarvan aandelen in lock-up periode	Nog te ontvangen aandelen m.b.t. voorgaande boekjaren*****
V.J.J. Germyns*	€ 216.667	€ 43.333		€ 146.087	€ 406.087	67,4%	14.602	11.602	9.815
E.J.M. Kooistra	€ 360.000	€ 72.000		€ 242.730	€ 674.730	67,4%	49.011	19.026	10.350
K.N. Beentjes **	€ 400.000	€ 80.000	€ 400.000	€ 269.700	€ 1.149.700	67,4%	53.537	22.708	11.946
P. Aartsen***	€ 108.333	€ 21.667		€ 73.044	€ 203.044	67,4%	16.859	16.859	10.053
<b>Totaal</b>	<b>€ 1.085.000</b>	<b>€ 217.000</b>	<b>€ 400.000</b>	<b>€ 731.561</b>	<b>€ 2.433.561</b>		<b>134.009</b>	<b>70.195</b>	<b>42.164</b>

\* Benoemd als bestuurslid op 22 april 2014, de vaste en variabele beloning is afgerond in hele maanden

\*\* Afgetreden als bestuurslid per 31 december 2014

\*\*\* Afgetreden als bestuurslid per 22 april 2014, de vaste & variabele beloning is afgerond in hele maanden

\*\*\*\* De beëindigingsvergoeding is begin 2015 betaald

\*\*\*\*\* De nog te ontvangen aandelen m.b.t. voorgaande boekjaren zijn onder voorbehoud van een herbeoordeling m.b.t. de geleverde prestaties in het desbetreffende prestatiejaar

## Overzicht benoeming leden van de raad van bestuur

### Overzicht benoeming bestuursleden

	Datum (her)benoemd	Datum afloop termijn
V.J.J. Germyns	22-4-2014	AV 2018
E.J.M. Kooistra	23-4-2012	AV 2016
S.J. Clausing	30-10-2015	AV 2019



# Leningen verstrekt aan bestuursleden

Bestuurders kunnen gebruik maken van effectenkrediet conform personeelsvoorwaarden. In 2015 heeft geen van de bestuurders hier gebruik van gemaakt. Er zijn geen andere leningen verstrekt aan bestuurders.



**BinckBank N.V.**

Barbara Strozilaan 310  
1083 HN Amsterdam

Postbus 75047  
1070 AA Amsterdam

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