



REMUNERATIE- RAPPORT 2017

 **BINCK**BANK

REMUNERATIE- RAPPORT 2017

REMUNERATIERAPPORT VAN DE RAAD VAN COMMISSARISSEN VAN BINCKBANK OVER HET BOEKJAAR 2017

Algemeen

Volgens best practice bepaling 3.4.1 van de Corporate Governance Code dient naast hetgeen de wet vereist, in het remuneratierapport verslag te worden gedaan van de wijze waarop het beloningsbeleid in het afgelopen jaar in de praktijk is gebracht en de wijze waarop de uitvoering van het beloningsbeleid bijdraagt aan lange termijn waardecreatie.

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 2017, 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

Het Beloningsbeleid BinckBank geldt als kader waarbinnen de raad van commissarissen de beloning van de leden van het bestuur van BinckBank N.V. over kalenderjaar 2017 heeft vastgesteld.

BELONINGSCOMPONENTEN

Het Beloningsbeleid BinckBank kent de navolgende beloningscomponenten:

- Vast bruto jaarsalaris
- Variabele beloning
- Pensioenvoorziening en WIA-excedentverzekering
- Autoleaseregeling en vergoeding van mobiele telefoonkosten

Hierna zal per beloningscomponent worden beschreven wat de inhoud is van het beloningsbeleid van BinckBank en de wijze waarop daaraan tijdens het kalenderjaar 2017 door de raad van commissarissen uitvoering is gegeven.

De uitvoering van het beloningsbeleid draagt bij aan lange termijn waardecreatie. De vooraf vastgestelde prestatiecriteria zijn zodanig geformuleerd dat de belangen van de stakeholders op de lange termijn zo veel mogelijk worden gewaarborgd. Voorts geldt bij de uitvoering van het beloningsbeleid een herbeoordelingssystematiek aan de hand van de aanvankelijk vastgestelde prestatiecriteria die eveneens waardecreatie op de lange termijn waarborgt.

A. VAST BRUTO JAARSALARIS

Inhoud Beloningsbeleid BinckBank

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.

De raad van commissarissen heeft in 2016 een nieuw beloningsbeleid voorbereid dat is vastgesteld door de Algemene Vergadering. Het beleid voldoet aan de gewijzigde wettelijke vereisten en biedt een solide basis om gekwalificeerde bestuurders aan te trekken en te behouden. De vaste beloningen van bestuurders zijn in lijn gebracht met de uitkomst van een uitgevoerde benchmark. De variabele beloning is teruggebracht tot het wettelijke maximum van 20% over het vaste brutosalaris.

Beloning van bestuurders is een onderwerp dat voortdurend in beweging blijft en op de voet zal worden gevolgd. Op dit moment worden geen materiële wijzigingen voorzien, maar dat kan in de nabije toekomst anders blijken te zijn.

Uitvoering beloningsbeleid BinckBank

Het vaste bruto basissalaris op jaarbasis is als volgt vastgesteld:

V.J.J. Germyns	€ 629.800
E.J.M. Kooistra	€ 563.500
S.J. Clausing	€ 509.800

Bovengenoemde bedragen zijn inclusief pensioencompensatie.

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 20% van het vaste bruto jaarsalaris. De opbouwperiode van een variabele beloning belooft een periode van één jaar; de zogenaamde prestatieperiode. Voor deze periode is een aantal prestatiecriteria vastgesteld. Deze criteria zijn een afgewogen geheel van kwalitatieve en kwantitatieve financiële en niet-financiële doelstellingen 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 doelstellingen 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 oorspronkelijke prestatiecriteria. 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.

Uitvoering Beloningsbeleid BinckBank

Jaarlijks worden aan het einde van het boekjaar door de remuneratiecommissie met het bestuur prestatiedoelstellingen voor het nieuwe jaar overeengekomen. De realisatie van de prestatiedoelstellingen is mede bepalend voor de hoogte van de beloning en bij de uitvoering van het beloningsbeleid wordt zorggedragen dat een evenwichtige relatie bestaat tussen de prestatie en de beloning die de waardecreatie op lange termijn zo veel mogelijk waarborgt. 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.

Financiële doelstellingen (50% van de totaalscore)

Voor 2017 zijn de volgende financiële hoofddoelstellingen vastgesteld:

- Gecorrigeerde netto-winst per aandeel
- Beperking van operationele verliezen
- Cost/income ratio
- Gebalanceerde inkomstenstroom

De financiële doelstellingen zijn in totaal voor 82% gerealiseerd.

Kwalitatieve en kwantitatieve (niet-financiële) 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.

Kwalitatieve en kwantitatieve (niet-financiële) doelstellingen (50% van de totaalscore)

Voor 2017 zijn de volgende niet-financiële hoofddoelstellingen vastgesteld:

- Klanttevredenheid
- Beheerd vermogen
- Geadministreerd vermogen
- Aantal transacties
- Beschikbaarheid handelsplatformen
- Medewerkerstevredenheid.

De niet-financiële doelstellingen zijn in totaal voor 39,3% gerealiseerd.

Conclusie:

Gezien het voorgaande, zijn de doelstellingen in totaal voor 60,6% gerealiseerd. 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.

Het bestuur heeft in overleg met de raad van commissarissen collectief besloten voor het jaar 2017 af te zien van de helft van de variabele beloning van bestuur en Identified Staff en een evenredig deel toe te voegen aan het opleidingsbudget van het overige personeel.

C. PENSIOENREGELING EN WGA/WIA-EXCEDENTVERZEKERING

Inhoud en uitvoering beloningsbeleid

BinckBank Pensioenregeling

In de huidige pensioenregeling kan over maximaal € 100.000 pensioenpremie worden afgestort. De achteruitgang in premiebijdrage van de oorspronkelijke 20% naar het voor de individuele bestuurder geldende leeftijdsperscentage, is vanaf 1 januari 2016 aan het vaste brutosalaris 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

De WGA-uitgebreid verzekering dekt maximaal 70% van het inkomen tot de WIA-loongrens (2017: EUR 53.706) onder aftrek van de uitkering van UWV. De premie bedraagt 0,411%, waarvan BinckBank de helft voor rekening haar neemt. 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 2,457% van het verzekerde bedrag per jaar. Bestuursleden hebben over 2017 deelgenomen aan deze regeling.

De heer Clausing werkt op basis van 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.

BELONING BESTUURSLEDEN

BELONING BESTUURSLEDEN 2017

	Vaste basis- beloning	Pensioen- bijdrage	Prestatie- beloning 2017	Totaal be- loning (vast + prestatie)	Variabel als % vast beloning	Bezit aandelen BinckBank ultimo 2017	Waarvan aandelen in lock-up periode	Nog te ontvangen aandelen m.b.t. voorgaande boekjaren*
V.J.J. Germyns	€ 629.800	€ 9.927	€ 38.193	€ 677.920	6,1%	88.828	21.494	11.379
E.J.M. Kooistra	€ 563.500	€ 20.327	€ 34.172	€ 617.999	6,1%	116.177	25.005	10.907
S.J. Clausing	€ 509.800	€ 12.096	€ 30.916	€ 552.812	6,1%	23.904	2.405	2.229
Totaal	€ 1.703.100	€ 42.350	€ 103.281	€ 1.848.731		228.909	48.904	24.515

* 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

BELONING BESTUURSLEDEN 2016

	Vaste basis- beloning	Pensioen- bijdrage	Prestatie- beloning 2016	Totaal be- loning (vast + prestatie)	Variabel als % vast beloning	Bezit aandelen BinckBank ultimo 2016	Waarvan aandelen in lock-up periode	Nog te ontvangen aandelen m.b.t. voorgaande boekjaren*
V.J.J. Germyns	€ 629.800	€ 9.679	€ 43.785	€ 683.264	7,0%	57.350	20.388	16.456
E.J.M. Kooistra	€ 563.500	€ 20.327	€ 39.176	€ 623.003	7,0%	88.827	28.062	16.799
S.J. Clausing	€ 509.800	€ 10.011	€ 35.443	€ 555.254	7,0%	9.076	261	260
Totaal	€ 1.703.100	€ 40.017	€ 118.404	€ 1.861.521		155.253	48.711	33.515

* 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 BESTUURSLEDEN

	Datum (her)benoemd	Datum afloop termijn
V.J.J. Germyns	22-4-2014	AV 2018
E.J.M. Kooistra	25-4-2016	AV 2020
S.J. Clausing	30-10-2015	AV 2019

BELONINGSVERHOUDINGEN

Volgens Corporate Governance Code dient verslag te worden gedaan van de beloningsverhoudingen binnen de vennootschap en de wijzigingen daarin.

De verhouding tussen de beloning van de voorzitter van het bestuur (hoogste salaris) en het laagste salaris was per 31 december 2017: 1:32,4.

De verhouding tussen het gemiddelde salaris van het bestuur in relatie tot het gemiddelde van de salarissen van de Identified Staff (exclusief bestuur) was per 31 december 2017: 1:3,9.

De verhouding tussen het gemiddelde salaris van de Identified Staff (inclusief bestuur) in relatie tot het gemiddelde van de salarissen van de overige medewerkers was per 31 december 2017: 1:4,5.

LENINGEN VERSTREKT AAN BESTUURSLEDEN

Bestuurders kunnen gebruik maken van effectenkrediet conform personeelsvoorwaarden. In 2017 heeft geen van de bestuurders hier gebruik van gemaakt. Er zijn geen andere leningen verstrekt aan bestuurders.

BELONING LEDEN VAN DE RAAD VAN COMMISSARISSEN EN COMMISSIES OVER 2017

Tijdens de jaarlijkse Algemene Vergadering van 2010 en 2011 is besloten om de navolgende vergoedingen te hanteren voor leden van de Raad van Commissarissen en haar commissies:

Raad van commissarissen jaarlijkse vergoeding:

- voorzitter raad van commissarissen € 40.000 bruto;
- lid raad van commissarissen € 26.000 bruto.

Commissies jaarlijkse commissievergoeding:

- voorzitter van de auditcommissie € 8.000 bruto;
- lid auditcommissie € 6.000 bruto;
- voorzitter van de risico- en productontwikkelingscommissie € 8.000 bruto;
- lid risico- en productontwikkelingscommissie € 6.000 bruto;
- voorzitter remuneratiecommissie € 8.000 bruto;
- lid remuneratiecommissie € 6.000 bruto.

De vergoedingen zijn conform voorgaande aan leden van de raad van commissarissen toegekend. De tabellen op de volgende pagina geven een overzicht van de bezoldiging van de leden van de raad van commissarissen, de Auditcommissie, de Risico- en productontwikkelingscommissie en de Remuneratiecommissie. Tevens wordt een overzicht gegeven van de resterende duur van de benoemingstermijn met de individuele leden van de raad van commissarissen.

REMUNERATIERAPPORT

BELONING LEDEN VAN DE RAAD VAN COMMISSARISSEN 2017

	Vaste beloningen lid RvC	Vaste beloningen lid AC	Vaste beloningen lid RPC	Vaste beloningen lid RemCo	Totaal
L. Deuzeman	€ 8.233	1.900	€ 2.533	-	€ 12.666
C.J. van der Weerd-Norder	€ 26.000	€ 8.000	€ 6.000	-	€ 40.000
J.M.A. Kemna	€ 26.000	-	€ 6.000	€ 8.000	€ 40.000
J.W.T. van der Steen	€ 40.000	€ 6.000	-	6.000	€ 52.000
A. Soederhuizen	€ 26.000	4.500	€ 7.500	€ 1.500	€ 39.500
M. Pijnenborg	€ 19.500	-	4.500	4.500	€ 28.500
Totaal	€ 145.733	€ 20.400	€ 26.533	€ 20.000	€ 212.666

BELONING LEDEN VAN DE RAAD VAN COMMISSARISSEN 2016

	Vaste beloningen lid RvC	Vaste beloningen lid AC	Vaste beloningen lid RPC	Vaste beloningen lid RemCo	Totaal
L. Deuzeman	€ 26.000	€ 6.000	€ 8.000	-	€ 40.000
C.J. van der Weerd-Norder	€ 26.000	€ 8.000	€ 6.000	-	€ 40.000
J.M.A. Kemna	€ 26.000	-	€ 6.000	€ 8.000	€ 40.000
J.W.T. van der Steen	€ 40.000	€ 6.000	-	€ 6.000	€ 52.000
A. Soederhuizen	€ 26.000	-	€ 6.000	€ 6.000	€ 38.000
Totaal	€ 144.000	€ 20.000	€ 26.000	€ 20.000	€ 210.000

OVERZICHT BENOEMING LEDEN VAN DE RAAD VAN COMMISSARISSEN

	Datum (her)benoemd	Datum afloop termijn
C.J. van der Weerd-Norder	18-9-2014	AvA 2018
J.M.A. Kemna	18-9-2014	AvA 2018
J.W.T. van der Steen	18-9-2014	AvA 2018
A. Soederhuizen	30-10-2015	AvA 2019
M. Pijnenborg	24-4-2017	AvA 2021

BinckBank N.V.

Barbara Strozzilaan 310, 1083 HN Amsterdam

Postbus 75047, 1070 AA Amsterdam

T 020 522 03 78 | info@binck.nl

www.binck.com

 **BINCKBANK**