

Remuneratierapport 2022

Inhoud

1.	Inleiding	2
2.	Doel beheerst beloningsbeleid Identified Staff & Kernfunctionarissen	2
3.	Doel beheerst beloningsbeleid (alle medewerkers)	2
4.	Governance van beloningsbeleid	3
	Raad van Bestuur	3
	Raad van Commissarissen	3
5.	Ontwikkelingen 2022	4
	Organisatiestructuur & HR Blueprint	4
	Beloningsbenchmark RvB	5
6.	Cijfermatig overzicht beloning RvB	6
7.	Cijfermatig overzicht beloning RvC	7
8.	Interne beloningsverhoudingen	7
9.	Terugblik 2022 en Vooruitblik 2023	7

1. Inleiding

Het is de missie van Bovemij om bedrijven in de mobiliteitsbranche succesvol te laten ondernemen. We zijn volop in beweging en hebben mensen nodig die uitdagingen niet uit de weg gaan: vooruitdenkers en – doeners!

Een passend beloningsbeleid is hierbij van belang. Binnen Bovemij kennen we het beloningsbeleid voor Identified Staff & Kernfunctionarissen (inclusief Raad van Bestuur). Daarnaast bestaat een beloningsbeleid voor alle medewerkers van Bovemij. In lijn met de Corporate Governance Code verschaffen de Raad van Commissarissen en de Raad van Bestuur inzicht in het gevoerde beloningsbeleid.

Het (beheerst) beloningsbeleid van Bovemij is opgesteld rekening houdend met de volgende relevante wet- en regelgeving:

- ✓ De Wet Normering Topinkomens (WNT) richt zich op het beloningsniveau van topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector;
- ✓ Solvency II ;
- ✓ De regeling Beheerst Beloningsbeleid (WFT);
- ✓ De Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen (Wbfo).

Met dit remuneratierapport geven wij inzage in het over 2022 gevoerde (variabele) beloningsbeleid van Bovemij.

In dit document wordt onder 'Bovemij' verstaan Bovemij N.V. en haar dochtermaatschappijen.

2. Doel beheerst beloningsbeleid Identified Staff & Kernfunctionarissen

Het beloningsbeleid voor Identified Staff en Kernfunctionarissen heeft betrekking op de beloning van alle medewerkers van Bovemij waarvan de werkzaamheden het risicoprofiel van Bovemij materieel kunnen beïnvloeden ('Identified Staff').

Beloningen kunnen zogenoemde 'perverse' prikkels met zich meebrengen. Mede om te voorkomen dat haar beloningsbeleid aanzet tot onzorgvuldige klantbehandeling en het nemen van onverantwoorde risico's hanteert Bovemij een gematigd (beheerst) beloningsbeleid. Hierin past een prudent beleid t.a.v. de hoogte van beloningen en met vormen van bijzondere beloning. Bovemij houdt bij de vaststelling van de beloning terdege rekening het langetermijnbelang van de onderneming en het maatschappelijk draagvlak.

Als randvoorwaarde voor het (beheerst) beloningsbeleid Identified Staff geldt dat er voor de Identified Staff en Kernfunctionarissen geen variabele beloning van toepassing is. Bij nieuwe leden van de Identified Staff of nieuwe kernfunctionarissen wordt de variabele beloning geacht verdisconteerd te zijn in het vaste salaris.

3. Doel beheerst beloningsbeleid (alle medewerkers)

Het beloningsbeleid is het geharmoniseerde beloningsbeleid wat van toepassing is op medewerkers van Bovemij die niet zijn aangewezen als "Identified Staff of Kernfunctionarissen".

Met het beloningsbeleid streeft Bovemij de volgende doelen na:

- ✓ Het centraal stellen van de belangen van onze klanten en de onderneming op de langere termijn;
- ✓ Het vergroten van de aantrekkingskracht als werkgever en stimuleren van het behoud van goede, gekwalificeerde medewerkers;
- ✓ Het realiseren van een beheerste en duurzame (lange termijn) bedrijfsvoering;
- ✓ Het stimuleren van risicobewustzijn en dus voorkomen dat medewerkers zouden kunnen worden gestimuleerd tot onzorgvuldig handelen;
- ✓ Het bijdragen aan een duurzame organisatie en positief werkklimaat.

4. Governance van beloningsbeleid

Raad van Bestuur

De Raad van Bestuur ('RvB') van Bovemij bestaat uit meerdere leden (CEO, CFO, CDOO). In het bijzonder is de CEO verantwoordelijk voor het HRM- en beloningsbeleid.

In het kader van het Beloningsbeleid heeft de RvB de volgende specifieke taken en verantwoordelijkheden:

- ✓ Het goedkeuren en vaststellen van de beloning, inclusief vormen van bijzondere en discretionaire beloning, van alle medewerkers inclusief de leden van de Identified Staff & Kernfunctionarissen (met uitzondering van de beloning van de leden van de RvB);
- ✓ Het vaststellen van de (belonings)afspraken binnen het geldende performancemanagementsysteem van de leden van de Identified Staff & Kernfunctionarissen (met uitzondering van de (belonings)afspraken van de leden van de RvB);
- ✓ Het uitvoeren van een jaarlijkse toets naar de toepassing van het beloningsbeleid door de afdeling compliance;
- ✓ Het in gezamenlijkheid met de Raad van Commissarissen ('RvC') jaarlijks evalueren van het beloningsbeleid. Hierbij worden zowel de algemene beginselen van het beloningsbeleid als de tenuitvoerlegging getoetst.

De RvB is deskundig op het gebied van riskmanagement, performance management en belonen. Deze kennis gebruikt de RvB voor het vaststellen van de beloning van de leden van de Identified Staff en Kernfunctionarissen. De deskundigheid wordt gewaarborgd doordat deze onderwerpen aan de orde komen in het permanente educatieprogramma voor de RvB.

Raad van Commissarissen

De RvC stelt het beloningsbeleid voor de RvB vast. De nominatie- en remuneratiecommissie van de RvC adviseert de RvC omtrent haar taken op het terrein van selectie, benoeming, ontwikkeling en functioneren inclusief het van toepassing zijnde beloningsbeleid en bereidt de besluitvorming van de RvC op voornoemde gebieden voor.

Het Reglement nominatie- en remuneratiecommissie Bovemij is vastgesteld door de Raad van Commissarissen en dient ter aanvulling op de regels en voorschriften die op de RvC van toepassing zijn op grond van Nederlands recht of de statuten Bovemij en de richtlijnen van toezichthouders en codes die op Bovemij van toepassing zijn dan wel die vrijwillig door Bovemij worden toegepast, waaronder de Nederlandse Corporate Governance Code.

De Raad van Commissarissen doet aan de algemene vergadering een duidelijk en begrijpelijk voorstel voor een passende eigen beloning. De beloning voor de Commissarissen stimuleert een adequate uitoefening van de functie en is niet afhankelijk van de resultaten van de vennootschap.

De nominatie- en remuneratiecommissie doet een duidelijk en begrijpelijk voorstel aan de RvC betreffende het te voeren beloningsbeleid voor Identified Staff en Kernfunctionarissen. De RvC legt het beleid ter vaststelling voor aan de algemene vergadering.

5. Ontwikkelingen 2022

Naast het toepassen van een loonronde hebben in 2022 diverse ontwikkelingen hun weerslag gekregen in het beloningsbeleid.

Organisatiestructuur & HR Blueprint

In 2020 heeft Bovemij een digitale platformstrategie opgesteld voor de periode 2020-2025. Sinds 1 januari 2022 maken we binnen Bovemij onderscheid tussen bedrijfsonderdelen die producten en diensten leveren en ondersteunende bedrijfsonderdelen die dat niet doen. De ondersteunende diensten zorgen ervoor dat we onze kernactiviteiten zo goed mogelijk kunnen uitvoeren. Schematisch ziet dat er als volgt uit.



Op basis van deze organisatiestructuur is een HR-Blueprint opgesteld waarin de verantwoordelijkheden, de samenwerking tussen de verschillende bedrijfsonderdelen en de gevolgen voor medewerkers zijn uitgewerkt.

Een van de belangrijkste gevolgen voor het beloningsbeleid voortkomend uit de Topstructuur en HR-Blueprint betreft de harmonisatie van arbeidsvoorwaarden per 1 januari 2022. Vooruitlopend op deze harmonisatie arbeidsvoorwaarden zijn verschillende scenarioanalyses uitgevoerd.

De verschillende arbeidsvoorwaardenpakketten zoals deze bestonden binnen Bovemij hadden een aantal ongewenste effecten:

- ✓ De uitwisseling van talenten tussen de verschillende bedrijfsonderdelen werd bemoeilijkt door de verschillen in arbeidsvoorwaarden;

- ✓ Medewerkers voelden met het verschil in arbeidsvoorwaarden een verschil in waardering;
- ✓ Vergelijkingen tussen bedrijfsonderdelen waren moeilijk te maken, omdat de arbeidsvoorwaarden onvergelijkbaar waren;
- ✓ De verschillende arbeidsvoorwaardenpakketten blijven voor een enorme administratieve lastendruk zorgen.

Bij het inrichten van het nieuwe arbeidsvoorwaardenpakket en de harmonisatie van arbeidsvoorwaarden zijn uitgangspunten benoemd en is een belangrijke stap ter verbetering van de genoemde ongewenste effecten gezet:

- ✓ Alle regelingen dienen voor iedere medewerker gelijk te zijn, tenzij dat om moverende redenen niet kan;
- ✓ De enkele afwijkingen die nog op het nieuwe arbeidsvoorwaardenpakket van toepassing zijn, komen voort uit de CAO voor het verzekeringsbedrijf en zijn daardoor niet uit het pakket te halen. Deze afwijkingen zijn inhoudelijk te verwaarlozen;

Beloningsbenchmark RvB

Op verzoek van de RvC heeft de Nominatie- en Remuneratiecommissie ('NRC') in 2021 een extern beloningsonderzoek uitgevoerd om zo inzicht te krijgen in een marktconforme beloning voor de CEO-positie. Aanvullend is inzicht gevraagd in de marktconforme beloningsverhouding tussen de CEO-positie en de overige leden van de RvB.

Als uitkomst van het door Mercer B.V. uitgevoerde beloningsonderzoek en de daaropvolgende gesprekken met de NRC en RvC, is een nieuwe beloningspositie van de CEO-positie vastgesteld. Ten aanzien van de financiële waardering van de overige leden van de RvB is een uniforme financiële beloning als afgeleide van het salaris van de CEO vastgesteld.

6. Cijfermatig overzicht beloning RvB

2022

(In duizenden euro's)	Directe beloning vast	Directe beloning diversen	Uitgeestelde beloning pensioen	Totaal beloning
M.G. Bakker	317	42	27	386
M. van de Lustgraaf	316	47	29	392
M.A. van Steenis	320	63	24	407
J.H.W.H. Coffeng (vanaf 14 februari 2022)	400	34	26	460
Totaal	1.353	186	106	1.645

2021

(In duizenden euro's)	Directe beloning vast	Directe beloning diversen	Uitgeestelde beloning pensioen	Totaal beloning
M.G. Bakker	283	41	24	348
M. van de Lustgraaf	287	56	27	370
M.A. van Steenis	295	62	21	378
R.P.A. Leander	581	85	313	979
Totaal	1.446	244	385	2.075

De directe beloning diversen bevat autokosten, sociale lasten werkgever en overige.

J.H.W.H. Coffeng is per 14 februari 2022 toegetreten tot de Raad van Bestuur als CEO van Bovemij N.V.

R.P.A. Leander heeft gebruik gemaakt van het onvoorwaardelijk recht om per 31 maart 2022 zijn 32.415 certificaten tegen een eerder vastgestelde prijs van € 37,60 per certificaat aan te bieden. Deze verplichting is in de jaarrekening van 2021 separaat opgenomen onder de overlopende passiva en in 2022 betaald.

7. Cijfermatig overzicht beloning RvC

Honorering Raad van Commissarissen

(in duizenden euro's)	2022	2021
A.C. Dorland	55	58
N. van den Eijnden	48	50
J.E. Remijn	48	50
G.H. Seitzinger (vanaf 23 april 2021)	40	28
C. Weeda-Hoogstad	48	52
G.J.N.H. Cerfontaine (t/m 23 april 2021)	-	21
Totaal	239	259

De hierboven vermelde beloningen zijn in 2022 exclusief BTW.

8. Interne beloningsverhoudingen

Op basis van de Wet op de ondernemingsraden informeren wij op verzoek de ondernemingsraad over de interne beloningsverhoudingen. Dit betreft het gemiddelde salaris per loonschaal en het aantal medewerkers in de loonschaal, waarbij een vergelijking wordt gemaakt met het voorgaande jaar.

In lijn met de Nederlandse Corporate Governance Code wordt hieronder ook de beloningsverhouding binnen de organisatie weergegeven.

De verhouding tussen de hoogst betaalde bestuurder (€ 400.032,- (Hans Coffeng))) en het mediaan basissalaris o.b.v. 40 uur van alle medewerkers (€ 55.142 in 2021) wijzigde van 9,8 in 2021 naar 7,3 (t.o.v. basis 2021) in 2022.

9. Terugblik 2022 en Vooruitblik 2023

Met de HR-Blueprint en bijbehorende harmonisatie van arbeidsvoorwaarden is een belangrijke eerste stap gezet in eerlijke en gelijke waardering van medewerkers. In het kader van effectuering van de Blueprint hebben ongeveer 130 medewerkers in 2022 een nieuwe arbeidsovereenkomst, een nieuw team en een nieuwe leidinggevende gekregen. De uniformiteit van arbeidsvoorwaarden draagt bij aan het creëren van 1 Bovemij. Verder maakt het de uitwisseling van talenten tussen bedrijfsonderdelen eenvoudiger en draagt het bij aan het creëren van gelijkwaardige beloning voor vergelijkbare werkzaamheden.

Met dit fundament als vertrekpunt staan in 2023 een tweetal projecten op de agenda:

- ✓ De veranderende organisatiestructuur heeft ervoor gezorgd dat het functie- en salarisgebouw niet langer volledig aansluit. De aanpassing van functiehuis en een onderzoek naar verdere modernisering van het arbeidsvoorwaardenbeleid staat voor 2023 in planning.
- ✓ Om de administratieve lastendruk nog verder te verminderen is in 2022 onderzocht of het werken met een personeels-bv wenselijk is. Besloten is om vooralsnog geen personeels-bv in te richten aangezien de inspanning niet opwegen tegen de voordelen.