

Remuneratierapport 2024

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 2024	4
	Strategische PersoneelsOntwikkeling (SPO)	4
	Loonronde	4
	Gratificatie	4
	Ontwikkelingen	4
6.	Cijfermatig overzicht beloning RvB	5
7.	Cijfermatig overzicht beloning RvC	6
8.	Interne beloningsverhoudingen	6
9.	Terugblik 2024 en vooruitblik 2025	7

1. Inleiding

Het is de missie van Bovemij Group 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 Group kennen we het beloningsbeleid voor Identified Staff & Kernfunctionarissen (inclusief Raad van Bestuur). Daarnaast bestaat een beloningsbeleid voor alle medewerkers van Bovemij Group. 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 Group 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 2024 gevoerde beloningsbeleid van Bovemij Group.

In dit document wordt onder 'Bovemij Group' verstaan Bovemij Group 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 Group waarvan de werkzaamheden het risicoprofiel van Bovemij Group 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 Group een gematigd (beheerst) beloningsbeleid. Hierin past een prudent beleid ten aanzien van de hoogte van beloningen en met vormen van bijzondere beloning. Bovemij Group houdt bij de vaststelling van de beloning terdege rekening met 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 Group die niet zijn aangewezen als "Identified Staff of Kernfunctionarissen". Met het beloningsbeleid streeft Bovemij Group 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 Group bestaat uit de CEO en CFRO. 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.

Raad van Commissarissen

De Raad van Commissarissen 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 Group is vastgesteld door de RvC 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 Group en de richtlijnen van toezichthouders en codes die op Bovemij Group van toepassing zijn dan wel die vrijwillig door Bovemij Group 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 Bezoldiging van de RvB en RvC wordt voorgelegd aan de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

5. Ontwikkelingen 2024

In 2024 hebben op meerdere vlakken ontwikkelingen plaats gevonden gekeken naar de loonronde in combinatie met de cao-verhoging, gratificatie en personeelsontwikkeling.

Strategische PersoneelsOntwikkeling(SPO)

Medio 2022 is Strategische Personeels Planning geïntroduceerd binnen Bovemij Group. In 2023 hebben een aantal bedrijfsonderdelen, waaronder Bovemij Group Verzekeringen, Tech & Change, ViaBovemij Group.nl en Autotruster deze cyclus doorlopen. Hierbij werd onder meer gekeken naar de ontwikkelingen die van invloed zijn op het kwantitatieve en kwalitatieve personeelsbestand van de toekomst. Met de ambitie van het bedrijfsonderdeel als uitgangspunt is gekeken naar de toekomstbestendigheid van de medewerkers, met presteren en potentieel als belangrijkste criteria.

In 2024 is bij alle bedrijfsonderdelen aandacht geweest voor een toekomstbestendig en duurzaam Bovemij Group, waarbij Strategische Personeels Ontwikkeling (SPO, zoals het tegenwoordig wordt genoemd) een ondersteunende rol heeft gespeeld.

Loonronde

In 2024 is een nieuwe loonmethodiek ontworpen waarop de Ondernemingsraad (OR) instemming heeft verleend. Het doel van deze methodiek is om te komen tot een meer gedifferentieerd te belonen. In lijn met Strategische Personeels Planning worden presteren en potentieel van de medewerker meegenomen als belangrijkste criteria om te komen tot een loonsverhoging. Daarbij weegt ook de RSP (Relatieve Salaris Positie t.o.v. het schaalmaximum) mee voor de loonstijging. Hierbij geldt dat een lage RSP en een hoge Performance en Potentieel leiden tot relatief grotere salarisstappen. In 2024 heeft een collectieve loonsverhoging van 8% plaats gevonden. De hoogte van de stijging had alles te maken met het hoge inflatie niveau in Nederland. Hierdoor was er echter geen ruimte beschikbaar om naast de CAO verhoging nog autonome salarisgroei door te voeren.

Gratificatie

Naar aanleiding van de minder goede resultaten over 2023 is er in 2024 geen reguliere gratificatie uitbetaald aan de medewerkers

Als blijk van waardering voor de inzet van onze medewerkers en hun bijdrage aan onze organisatie in het jaar waarin Bovemij Group haar 60-jarig bestaan vierde, is een bruto gratificatie van €500 pro rato uitgekeerd op basis van parttime dienstverband.

De variabele beloning is verder uitgekeerd aan de buitendienst (Accountmanagement) op basis van het variabele beloningsbeleid.

Ontwikkelingen

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 stond voor 2024 in planning. Gelet op de huidige en toekomstige ontwikkelingen is besloten om het functiehuis vooralsnog ongemoeid te laten.

Vanuit de wens om te verduurzamen is in 2024 het mobiliteitsbeleid aangepast, waaronder de fietsregeling, de regeling reis- en verblijfskosten en de leaseregeling. Dit nieuwe beleid is in 2024 geïntroduceerd. De hoogte van de lease- en mobiliteitsvergoedingen zijn geïndexeerd. Met het nieuwe mobiliteitsbeleid is het aantrekkelijker geworden om lopend en fietsend naar het werk te komen, omdat hiervoor de drempel van 10 kilometer enkele reis woon-werk is losgelaten.

Vanuit Focus 25 hebben er in 2024 meerdere organisatorische wijzigingen plaatsgevonden. Focus 25 biedt richting aan drie kernactiviteiten; verzekeren, garanties en datadiensten. Dit houdt een herindeling binnen de entiteiten en afdelingen in, en dus ook functies. Teneinde de gevolgen voor personeel in goede banen te leiden is een Sociaal Plan opgesteld, waarbij zorgvuldigheid voorop staat en waarbij van individuele ontwikkeling en loopbaankansen buiten de organisatie van betrokken medewerkers centraal staan. De OR heeft in december 2023 een instemming verleend op het Sociaal Plan. Het flankerend beleid dat was ontworpen met het oog op Outsourcing trajecten, is geïntegreerd in het Sociaal Plan. Er is een begeleidingscommissie in het leven geroepen waar medewerkers eventuele geschillen kunnen aankaarten of bijzondere situaties kunnen voorleggen. De begeleidingscommissie is in 2024 nauwelijks in actie gekomen.

Organisatorische wijzigingen

Als onderdeel van het Focus 25 programma heeft een aantal organisatorische wijzigingen plaats gevonden, die als doel hebben om meer focus te krijgen op de slagvaardigheid van de bedrijfsonderdelen:

- ✓ Bovemij Group Financieringsmaatschappij B.V. is in een run-off gegaan. Ruim 40 medewerkers hebben de organisatie verlaten op basis van het Sociaal Plan.
- ✓ viaBOVAG.nl (BOVAG Bovemij Group Platform B.V.) is per 1 juli 2024 officieel verzelfstandigd, waardoor zij slagvaardiger kan handelen. Bovemij Group en BOVAG blijven aandeelhouders en zullen waar gewenst blijven ondersteunen.
- ✓ de Commerciegroep is gedecentraliseerd en integraal onderdeel geworden van Bovemij Group Verzekeringen.
- ✓ ViaBovemij Group is niet langer een zelfstandig onderdeel. Zij gaat verder als een geïntegreerd onderdeel in RDC.

6. Cijfermatig overzicht beloning RvB

Ultimo 2024 bestaat de RvB uit 2 leden. M. van de Lustgraaf is per 1 februari 2024 afgetreden uit de Raad van Bestuur als CDOO van Bovemij Group N.V. en is per 1 april 2024 uitdienst. Onderstaand de beloningen gespecificeerd van de RvB.

2024

(in duizenden euro's)	Directe beloning vast	Directe beloning diversen*	Uitgestelde beloning pensioen**	Totaal beloning
M.G. Bakker	373	46	35	454
M. van de Lustgraaf (tot 1 april 2024)	93	193	10	296
J.H.W.H. Coffeng	515	64	39	618
Totaal	981	303	84	1368

*De directe beloning diversen **2024** bevat autokosten, onkostenvergoedingen, reiskostenvergoedingen, internetvergoeding, sociale lasten werkgever, de premies betreffende de collectieve overlijdensrisicoverzekering en eventuele transitievergoedingen.

**De uitgestelde beloning pensioen bestaan uit de premies inclusief kosten conform premieoverzicht van de pensioenuitvoerder.

2023

(in duizenden euro's)	Directe beloning vast	Directe beloning diversen	Uitgestelde beloning pensioen	Totaal beloning
M.G. Bakker	345	49	30	424
M. van de Lustgraaf	344	51	34	429
M.A. van Steenis (tm 15 februari 2023)	275	19	59	353
J.H.W.H. Coffeng	477	58	33	568
Totaal	1.441	177	156	1.774

7. Cijfermatig overzicht beloning RvC

Raad van Commissarissen

Raad van Commissarissen

Op grond van de wet en statuten van Bovemij Group NV wordt de vergoeding ('bezoldiging') van de leden van de RvC toegekend en vastgesteld door de Algemene Vergadering. Met ingang van 1 januari 2024 wordt de indexatie van de CAO Verzekeringen (8%) toegepast op de bezoldiging van de Raad van Commissarissen.

De bezoldiging van de Raad van Commissarissen is met ingang van het boekjaar 2023, in overleg met de aandeelhouders vastgesteld op € 59.400,- excl. BTW voor de voorzitter en € 43.200,- excl. BTW voor de leden van de Raad van Commissarissen. Deelname aan een commissie leidt tot een vergoeding van € 8.100,- excl. BTW.

Honorering Raad van Commissarissen

(in duizenden euro's)	2024	2023
A.C Dorland	59	55
N. van den Eijnden	51	48
J.E. Remijn	51	48
G.H. Seitzinger	51	44
C. Weeda-Hoogstad	51	48
Totaal	263	243

De hierboven vermelde bedragen zijn in 2024 exclusief BTW opgenomen.

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 (€ 514.775,- (Hans Coffeng) en het mediaan basissalaris op basis van 40 uur van alle medewerkers (€ 52.638 in 2024) wijzigde van 8,0 in 2023 naar 9,8 in 2024. Dit betekent dat het verschil in salaris tussen de hoogst betaalde bestuurder en het gemiddelde salaris van de medewerkers groter is geworden.

Jaar	Beloning hoogst betaalde bestuurder ¹	Gemiddelde beloning alle medewerkers	Beloningsverhouding	Toelichting
2024	€ 514.775 (HC)	€ 52.638	9,8	Bij Bovemij Group zijn veel relatief duur betaalde functies afgeschaald, waardoor de beloningsverhouding is toegenomen.
2023	€ 476.637 (HC)	€ 59.330	8,0	Toename in de beloningsverhouding komt door het meenemen van het volle jaarsalaris van bestuurder.
2022	€ 400.032 (HC)	€ 54.799	7,3	Bestuurder is op 14/2/22 in dienst getreden, beloning is hierop gebaseerd. De grote afname in

¹ HC (Hans Coffeng)

				verhouding t.o.v. 2021 wordt hierdoor veroorzaakt. Daarnaast ook door het verschil in salaris tussen de huidige bestuurder en zijn voorganger.
2021	€ 540.391 (RL)	€ 55.142	9,8	
2020				Gegevens niet beschikbaar
2019				Gegevens niet beschikbaar

9. Terugblik 2024 en Vooruitblik 2025

In de CAO voor het verzekeringsbedrijf 2024 is een loonstijging van 8% opgenomen. Op basis hiervan is besloten om geen jaarlijkse individuele loonstijgingen (loonronde) meer toe te kennen, aangezien de financiële ruimte ten opzichte van het budget beperkt is. Wel is de toezegging gedaan dat alle medewerkers in mei (naar rato) een gratificatie krijgen uitgekeerd van € 500,- bruto. Gekeken naar 2025 is er een voorlopig akkoord (d.d. 11 februari 2025). De looptijd van de cao bedraagt 18 maanden. De cao-partijen hebben een getrapte salarisverhoging afgesproken van 3% per 1 januari 2025, 2% per 1 juli 2025 en 2% per 1 januari 2026.

Strategie

In november 2023 is aangekondigd dat de strategie wordt aangescherpt, Bovemij Group gaat zich concentreren op verzekeringen (Bovemij Group en ENRA), garanties (Autotruster) en datadiensten (RDC). Dit betekent onder meer dat Bovemij Group haar financieringsactiviteiten stopt en ViaBOVAG.nl als zelfstandige entiteit verder gaat. ViaBovemij Group.nl wordt onderdeel van RDC. Deze strategie is in 2024 verder uitgerold.

Gevolg hiervan is dat binnen Bovemij Group Interne Diensten de bemensing in lijn moet worden gebracht met de nieuwe strategische doelen en er dus kritisch wordt gekeken naar de kosten en capaciteit. Hierbij zijn efficiency en slagvaardigheid belangrijke aspecten die moeten worden nagestreefd.

CSRD

Bovemij Group hecht eraan om duurzaam te ondernemen, in de breedste zin van het woord. Duurzaamheid kent diverse onderwerpen en thema's, zoals Diversiteit & Inclusiviteit, reductie CO2 uitstoot, maar ook het vertalen van maatschappelijk relevante thema's, zoals emancipatie en participatie. Deze thema's komen (deels) ook terug in de nieuwe CSRD wetgeving (Corporate Sustainability Reporting Directive).

De vertegenwoordiging van vrouwen in (senior) managementposities en een gelijke beloning van genders (we beperken ons voorsnog tot man en vrouw) is hier een onderdeel van. De plicht van werkgevers om mannen en vrouwen gelijk te belonen is vastgelegd in de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Vrouwen 2024

RVB 1 (50%)
 Directie 8 (42,11%)
 Management* 13 (29,55%) inclusief 1 externe
 *In het functiehuis ingedeeld in de functie van Manager

Directie uitgelicht

Vrouwen 8	Mannen 11 (waarvan 1 externe)
Gemiddelde beloning FT	Gemiddelde beloning FT
€10.714,13 bruto per maand	€12.692,90 bruto per maand*
*exclusief externen	

Management uitgelicht

Vrouwen 13 (waarvan 1 externe)	Mannen 31 (waarvan 2 externe)
Gemiddelde beloning FT	Gemiddelde beloning FT

€7.177,17 bruto per maand*

Schaal 6 - 0 medewerkers

Schaal 7 – 5 medewerkers

Schaal 8 – 7 medewerkers

**Exclusief externen*

€7.349,38 bruto per maand*

Schaal 6 – 2 medewerkers

Schaal 7 – 14 medewerkers

Schaal 8 – 13 medewerkers

Bevindingen

Mannen in de directie verdienen gemiddeld €12.692,90 bruto per maand, terwijl vrouwen gemiddeld €10.714,13 verdienen. Dit betekent dat mannen in de directie gemiddeld €1.978,77 meer verdienen dan vrouwen. Er heeft een wissel plaats gevonden van de Directiepositie Bovemij Group Verzekeringen, waarbij nu een mannelijke bestuurder is benoemd. Deze positie werd hiervoor bekleed door een vrouw.

Kleinere loonkloof op managementniveau

Op managementniveau verdienen mannen gemiddeld €172,21 meer per maand dan vrouwen (€7.349,38 versus €7.177,17). Dit verschil wordt verklaard vanuit het feit dat er vanuit historie nog steeds meer mannelijke dan vrouwelijke collega's werkzaam zijn. Dit verschil zal in de tijd langzaam worden ingelopen

Functieverdeling binnen management

Er zitten meer mannen in hogere schalen (bijv. schaal 7 en 8). Dit kan deels de kleine loonkloof binnen management verklaren.

Vooruitblik 2025

Bovemij Group heeft de afgelopen twee jaar veel gedaan aan het door-ontwikkelen van de organisatie. De belangrijkste ontwikkeling voor 2025 zal de uitrol van InFlow zijn. Met InFlow wil Bovemij Group een andere manier van werken implementeren, waarbij een grotere betrokkenheid van medewerkers op diensten en processen voor klanten wordt gerealiseerd. De verwachting is dat hiermee ook de rust en stabiliteit in de organisatie zal terugkeren.