

Remuneratieverslag

Bovemij N.V.

Inhoudsopgave

Inleiding	2
Doel beheerst beloningsbeleid Identified Staff & Kernfunctionarissen	3
Doel beheerst beloningsbeleid (alle medewerkers)	4
Governance van beloningsbeleid	5
Ontwikkelingen 2025	6
Cijfermatig overzicht beloning RvB	8
Cijfermatig overzicht beloning RvC	9
Interne beloningsverhoudingen	10
Terugblik 2025 en Vooruitblik 2026	11

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 2025 gevoerde beloningsbeleid van Bovemij Group. In dit document wordt onder 'Bovemij Group' verstaan Bovemij Group N.V. en haar dochtermaatschappijen.

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 het vormen en de hoogte van (bijzondere) beloningen. 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.

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.

Governance van beloningsbeleid

Raad van Bestuur

De Raad van Bestuur ('RvB') van Bovemij Group bestaat uit de CEO, CFRO en de Algemeen Directeur Bovemij Verzekeringen N.V. (toegetreten tot de RvB in oktober 2025). 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 RvC 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.

Ontwikkelingen 2025

InFlow: reorganisatie en governance

In 2025 is het project InFlow uitgerold. Uitgangspunt van deze transformatie is dat een groot deel van de IT-verantwoordelijkheid (met name change en ontwikkelcapaciteit) wordt verplaatst van Tech & Change (voortaan: Enabled Shared Services) naar de Business Units. Hiermee wordt een versnelling gecreëerd in de bedrijfsvoering en wordt efficiency en grotere doelmatigheid bereikt in onze (IT) ontwikkeling en veranderingsprocessen.

In de Business Units wordt gewerkt met het Ready Proces, een vorm van Agile werken.

InFlow heeft impact gehad op bestaande functies, gezien een groot aantal functies is verplaatst naar de Business Units. Dit alles heeft een grote impact gehad op medewerkers en organisatie.

Gedurende deze reorganisatie zijn functies structureel gewijzigd of geheel komen te vervallen.

Het merendeel van de medewerkers die het betrof heeft Bovemij Group succesvol kunnen herplaatsen.

Succesvol Samenwerken

De nieuwe inrichting van InFlow vraagt ook om een andere werkwijze en manier van samenwerken.

In dat kader is Bovemij Goup een beweging gestart onder de werktitel: 'Succesvol Samenwerken'. Doel van deze beweging is om onze medewerkers te versterken in hun gedrag en samenwerking over de as van drie kernthema's: 'Voice of the Customer', 'Eigenaarschap' en 'Resultaatgerichtheid'.

Deze begrippen zijn geladen in diverse webinars, informatie op Invomij en in team-sessies. Daarnaast wordt het leiderschap getraind in workshops om hun eigen voorbeeldrol te onderzoeken en effectief gedrag te ontwikkelen met als doel om de teams beter te faciliteren.

Om deze beweging te versterken en een meer transparante cultuur te creëren is ook feedback als formeel middel geïntroduceerd: eerst bij het leiderschap en vervolgens (in 2026) bij alle medewerkers. Feedback wordt opgehaald op basis van de drie thema's Voice of the Customer, Eigenaarschap en Resultaatgerichtheid.

De participatie van de webinars, workshop en feedback is zeer groot: meer dan 90%. Hiermee is een goede eerste stap gezet in een beweging om medewerkers, teams en leiderschap op een hoger niveau te brengen. In 2026 zal de beweging worden voortgezet in de ontwikkelgesprekken van alle medewerkers en zullen er nieuwe initiatieven worden ontwikkeld om de ingezette beweging te versterken en te borgen.

Wet Toekomst Pensioenen

In 2025 heeft Bovemij Group belangrijke stappen gezet in de voorbereiding op de overgang naar het nieuwe pensioenstelsel conform de Wet toekomst pensioenen (Wtp). Per 1 januari 2026 wordt de nieuwe pensioenregeling ingevoerd, waarmee Bovemij Group ruim voor de wettelijke deadline voldoet aan de nieuwe wetgeving.

Na zorgvuldige afweging en in overleg met de Ondernemingsraad is gekozen voor toepassing van eerbiedigende werking. Dit betekent dat zittende medewerkers hun huidige pensioenopbouw behouden, terwijl nieuwe medewerkers deelnemen aan een regeling met een vlakke premie. Deze aanpak waarborgt een beheerste, uitlegbare en financieel verantwoorde overgang.

De uitvoering van de pensioenregeling wordt voortgezet bij Zwitserleven. Uit een zorgvuldig selectie- en offertetraject is gebleken dat deze uitvoerder het beste aansluit bij de ambities op het gebied van kostenbeheersing, kwaliteit van dienstverlening en continuïteit.

Loonronde

In 2025 hebben twee collectieve loonsverhogingen plaatsgevonden: 3% per 1 januari 2025 en 2% per juli 2025. Er was geen financiële ruimte beschikbaar om naast de cao-verhogingen nog autonome salarisgroei door te voeren.

Gratificatie en variabele beloning

Op basis van de financiële resultaten is er in 2025 geen reguliere gratificatie uitbetaald aan de medewerkers.

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

Cijfermatig overzicht beloning RvB

Raad van Bestuur

Ultimo 2025 bestaat de Raad van Bestuur uit 3 leden.

De leden van de Raad van Bestuur zijn in dienst van de holdingvennootschap Bovemij N.V., waar tevens de volledige personeelskosten worden verantwoord. In lijn met de interne verrekeningssystematiek worden sinds 2021 de personeelskosten van de Raad van Bestuur gedeeltelijk doorbelast aan de onderliggende business units. Deze doorbelasting vindt plaats op basis van een inschatting van de feitelijke tijdsbesteding van de bestuurders aan de verschillende business units. De doorbelasting beperkt zich tot de aan de business units toe te rekenen operationele werkzaamheden van de Raad van Bestuur. Kosten die samenhangen met de rol van de holding als aandeelhouder worden niet doorbelast. Dit betreft onder meer advieskosten op holdingniveau, financieringsbaten en -lasten, afschrijvingen op goodwill en commissarissenvergoedingen. Als gevolg hiervan blijft een deel van de personeelskosten van de Raad van Bestuur binnen de holding en wordt aangemerkt als aandeelhouderskosten. Het overige deel wordt, op basis van bovengenoemde verdeelsleutel, toegerekend aan en doorbelast naar de business units.

2025

(in duizenden euro's)	Directe beloning vast	Directe beloning diversen	Uitgestelde beloning pensioen	Totaal beloning
M.G. (Ageeth) Bakker	388	43	34	465
J.H.W.H. (Hans) Coffeng	536	54	36	626
F.N.A. (Fred) Toussaint ¹	98	14	9	121
Totaal	1.022	111	79	1.212

[1] F.N.A. Toussaint is per 1 oktober 2025 toetreden tot de Raad van Bestuur als CCO van Bovemij N.V.

2024

(in duizenden euro's)	Directe beloning vast	Directe beloning diversen	Uitgestelde beloning pensioen	Totaal beloning
M.G. (Ageeth) Bakker	373	46	35	454
J.H.W.H. (Hans) Coffeng	515	64	39	618
M. (Marcel) van de Lustgraaf ¹	258	28	10	296
Totaal	1.146	138	84	1.368

[1] M. van de Lustgraaf is per 1 februari 2024 afgetreden uit de Raad van Bestuur als CDOO van Bovemij N.V.

De directe beloning diversen bevat voor 2025 autokosten, sociale lasten werkgever en overige.

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

Cijfermatig overzicht beloning RvC

Raad van Commissarissen

Op grond van de wet en statuten van Bovemij Group wordt de vergoeding ('bezoldiging') van de leden van de RvC toegekend en vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders.

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 additionele vergoeding van € 8.100,- excl. BTW.

De indexaties voor de Cao voor het Verzekeringsbedrijf worden toegepast op de bezoldiging van de Raad van Commissarissen.

(in duizenden euro's)	2025	2024
A.C. (Arjen) Dorland	62	59
N. (Norbert) van den Eijnden* - afgetreden per 25 april 2025	18	51
J.E. (Jaco) Remijn	54	51
C. (Corinne) Weeda - Hoogstad	53	51
G.H. (George) Seitzinger - afgetreden per 25 april 2025	18	51

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 en het mediaan basissalaris op basis van 40 uur van alle medewerkers daalt licht naar 8,0 ten opzichte van 8,1 een jaar eerder.

Jaar	Beloning hoogst betaalde bestuurder ¹	Mediaan beloning alle medewerkers	Beloningsverhouding	Toelichting
2025	€ 535.549 (HC)	€ 67.303	8,0	Na rectificatie van de over 2024 gerapporteerde cijfers blijkt de beloningsverhouding stabiel.
2024*	€ 514.775 (HC)	€ 63.863*	8,1*	Dit betreft een rectificatie van eerder opgegeven cijfers i.v.m. een alternatieve gehanteerde berekeningswijze.
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 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	

[1] HC (Hans Coffeng)

Terugblik 2025 en Vooruitblik 2026

Loonontwikkeling

In de Cao voor het Verzekeringsbedrijf 2025 waren twee loonstijgingen opgenomen; van 3% en van 2%. 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.

Voor 1 januari 2026 was een collectieve loonsverhoging van 2% afgesproken. De cao heeft een looptijd tot en met 30 juni 2026.

Duurzaamheid

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.

Verdeling man-vrouw

De vertegenwoordiging van vrouwen in (senior) managementposities en een gelijke beloning van genders (we beperken ons vooralsnog 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 en wordt per januari 2027 (naar verwachting) bekrachtigd in de Wet Loontransparantie.

Vrouwen in hogere leidinggevende posities eind 2025

RvB	1 (50% tot en met september 2025, 33% vanaf oktober 2025)
Directie	4 (40%)
Management*	8 (33%) inclusief 2 externen

**In het functiehuis ingedeeld in de functie van Manager*

Directie uitgelicht

- Vrouwen 4
- Gemiddelde beloning FT €10.447,25 bruto per maand
- Mannen 6
- Gemiddelde beloning FT €11.479,83 bruto per maand

Management uitgelicht

- Vrouwen 8 (waarvan 2 externen)
- Gemiddelde beloning FT €7.696,83 bruto per maand*
- Schaal 6 - 0 medewerkers
- Schaal 7 - 3 medewerkers
- Schaal 8 - 3 medewerkers
- Mannen 16
- Gemiddelde beloning FT €7.946,00 bruto per maand
- Schaal 6 - 2 medewerkers
- Schaal 7 - 6 medewerkers
- Schaal 8 - 8 medewerkers

**Exclusief externen*

Bevindingen

Mannen in de directie verdienen gemiddeld €11.479,83 bruto per maand, terwijl vrouwen gemiddeld €10.447,25 verdienen. Dit betekent dat mannen in de directie gemiddeld €1.032,58 meer verdienen dan vrouwen. De loonkloof is kleiner geworden ten opzichte van 2024.

Op managementniveau verdienen mannen gemiddeld €249,17 meer per maand dan vrouwen (€7.946,00 versus €7.696,83). De loonkloof op managementniveau is licht gegroeid ten opzichte van 2024. Op managementniveau zijn de mannen meer vertegenwoordigd in de hogere loonschalen, wat het verschil kan verklaren.

In aanloop naar de inwerkingtreding van de Wet loontransparantie blijven we loonkloof actief volgen.