

1. Remuneratierapport 2023

1. 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 2023	4
	Strategische PersoneelsPlanning (SPP)	4
	Loonronde	4
	Gratificatie	4
	Ontwikkelingen	4
6.	Cijfermatig overzicht beloning RvB	4
7.	Cijfermatig overzicht beloning RvC	5
8.	Interne beloningsverhoudingen	6
9.	Terugblik 2023 en vooruitblik 2024	6

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 2023 gevoerde 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 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 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 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 Bezoldiging van de RvB en RvC wordt voorgelegd aan de AVA.

5. Ontwikkelingen 2023

Naast het toepassen van de reguliere loonronde hebben in 2023 diverse ontwikkelingen hun weerslag gekregen in het beloningsbeleid.

Strategische PersoneelsPlanning (SPP)

Medio 2022 hebben we Strategische Personeels Planning geïntroduceerd binnen Bovemij. In 2023 hebben een aantal bedrijfsonderdelen, waaronder SVM, Tech & Change, ViaBovemij.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.

Loonronde

In lijn met Strategische Personeels Planning zijn het presteren en potentieel van de medewerker meegenomen als belangrijkste criteria voor de loonronde 2023. Daarnaast werd de RSP (Relatieve Salaris Positie t.o.v. het schaalmaximum) genomen als onderdeel van de loonstijging. Op basis van deze onderdelen werd een individuele loonstijging toegekend, waarbij medewerkers met een lage RSP een grotere stijging doormaakten dan medewerkers met een hoge RSP.

Gratificatie

Naar aanleiding van de minder goede (beleggings)resultaten over 2022 is er in 2023 geen gratificatie uitbetaald aan de medewerkers en geen dividend uitgekeerd aan de certificaathouders. De variabele beloning is wel 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 2023 in planning. Gelet op de huidige en toekomstige ontwikkelingen is besloten om het functiehuis (nog) niet in zijn volledigheid aan te passen, maar enkel op een paar onderdelen, waaronder de directeursfunctie. Deze directeursfunctie wordt begin 2024, in samenspraak met Human Capital Group, opnieuw beschreven en gewogen. Naar verwachting zal de directeursfunctie binnen Bovemij op 3 verschillende niveaus binnen het functie- en salarishuis worden ingedeeld.

Vanuit de wens om te verduurzamen is daarnaast in 2023 het mobiliteitsbeleid aangepast, waaronder de fietsregeling, de regeling reis- en verblijfskosten en de leaseregeling. Dit nieuwe beleid wordt in Q1 2024 geïntroduceerd.

6. Cijfermatig overzicht beloning RvB

Ultimo 2023 bestaat de RvB uit 3 leden, M.A. van Steenis is per 15 februari 2023 afgetreden uit de Raad van Bestuur als COO van Bovemij N.V.. De beloning van de heer van Steenis in onderstaand overzicht is gebaseerd op de periode 1 januari 2023 – 31 oktober 2023, zijn laatste dag in dienst bij Bovemij N.V.. M. van de Lustgraaf is per 1 februari 2024 afgetreden uit de Raad van Bestuur als CDOO van Bovemij N.V..

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

2022

(in duizenden euro's)	Directe beloning vast	Directe beloning diversen	Uitgestelde 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

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

7. Cijfermatig overzicht beloning RvC

Raad van Commissarissen

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

De bezoldiging van de Raad van Commissarissen is met ingang van het boekjaar 2016, in overleg met de aandeelhouders vastgesteld op € 55.000,- excl. BTW voor de voorzitter en € 40.000,- excl. BTW voor de leden van de Raad van Commissarissen. Deelname aan een commissie leidt tot een vergoeding van € 7.500,- excl. BTW.

Met ingang van 1 januari 2024 wordt de indexatie van de CAO Verzekeringen (8%) toegepast op de bezoldiging van de Raad van Commissarissen.

Honorering Raad van Commissarissen

(in duizenden euro's)	2023	2022
A.C. Dorland	55	55
N. van den Eijnden	48	48
J.E. Remijn	48	48
G.H. Seitzinger	44	40
C. Weeda-Hoogstad	48	48
Totaal	243	239

De hierboven vermelde bedragen zijn in 2023 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 (€ 476.637,- (Hans Coffeng) en het mediaan basissalaris o.b.v. 40 uur van alle medewerkers (€ 59.330 in 2023) wijzigde van 7,3 in 2022 naar 8,0 in 2023. 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
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	
2020				Gegevens niet beschikbaar
2019				Gegevens niet beschikbaar

9. Terugblik 2023 en vooruitblik 2024

De CAO voor het verzekeringsbedrijf 2022 – 2023 was afgesloten voor een periode van 2 jaar, met hierin een tweetal loonsverhogingen opgenomen, 2,75% per 1 februari 2022 en 2,75% per 1 januari 2023. Deze loonsstijging sloot onvoldoende aan bij de inflatie en de ontwikkelingen in de markt ten aanzien van

¹ HC (Hans Coffeng) / RL (Rene Leander)

loonstijgingen om zo het koopkrachtsverlies over 2022 en 2023 te compenseren. Bovemij heeft er niet voor gekozen om op een andere wijze dit verlies te compenseren, bijvoorbeeld door middel van een eenmalige uitkering. In de CAO voor het verzekeringsbedrijf 2024 is een loonstijging van 8% opgenomen, op basis hiervan hebben we besloten om geen jaarlijkse individuele loonstijgingen (loonronde) meer toe te kennen, aangezien de financiële ruimte t.o.v. het budget beperkt is. Wel is de toezegging gedaan dat alle medewerkers in mei (naar rato) een gratificatie krijgen uitgekeerd van € 500,- bruto.

Strategie

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

Gevolg hiervan is dat binnen Bovemij 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 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) management posities 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.

In oktober is binnen Bovemij onderzocht hoe de benoeming en beloning van vrouwen zich verhoudt t.o.v. mannen.

Aantal vrouwen in (senior) managementposities binnen Bovemij.

	Oktober 2023
RvB	1 (33,33%)
Directie	7 (43,75%)
Management*	10 (22,73%)



Benchmark CBS 2020
1/3 is vrouw in hogere management functies

*In het functiehuis ingedeeld in de functie van Manager

➤ Directie

Vrouwen	Mannen
7	9 (waarvan 2 externen)
Gemiddelde beloning (FT)	Gemiddelde beloning (FT)
€ 9.649,- bruto per maand	€ 10.958,- bruto per maand*

Cijfers CBS 2020
Beloning vrouwen t.o.v. mannen in leidinggevende functies in het bedrijfsleven ► 20% lager
Binnen Directie Bovemij ► 12 % lager

*Exclusief externen

Management	Aantal	Gemiddeld Salaris (FT)	Gemiddelde RSP	Schaal 6	Schaal 7	Schaal 8
Man	30	€ 6.510	91,00	2	18	10
Vrouw	10	€ 6.120	85,71	2	5	3

Cijfers CBS 2020

Beloning vrouwen t.o.v. mannen in leidinggevende functies in het bedrijfsleven ► 20% lager

Binnen Management Bovemij ► 6% lager

Bevindingen

Bij senior management laat Bovemij een positief beeld zien voor wat betreft aantallen vrouwen in hogere management posities. Daarbij is de trend dat recentelijk overwegend vrouwelijke benoemingen hebben plaats gevonden. Ook de beloningsverhouding laat zien dat de kloof tussen man en vrouw er nog wel is, maar minder dan de landelijke norm. Dit verschil kan in belangrijke mate worden verklaard door anciënniteit in de functie. De trend beweegt zich in de richting van gelijke beloning.

In management posities zien we nog een laag aantal vrouwelijke collega's van ca. 25%, ten opzichte van de landelijke norm van 33%. Dit vraagt om aandacht. Overigens liggen de salarissen van vrouwelijke collega's met 6% lager t.o.v. mannelijke collega's beduidend hoger dan de benchmark van 20% verschil.

Vooruitblik 2024

- ✓ Er worden voorbereidingen getroffen om in 2025 een nieuw functiehuis te ontwerpen, inclusief een nieuw loongebouw. In 2024 worden er een paar noodzakelijke aanpassingen gedaan in het functiehuis, zoals het uitvoeren van benchmarks en het toevoegen van niveaus aan functies.
- ✓ Rendabele omzetgroei is een belangrijk speerpunt voor zowel 2024 als komende jaren. Een bijpassend (variabel) beloningsbeleid voor de buitendienst is een belangrijke randvoorwaarde. Er wordt gekeken of de wijze waarop de huidige KPI's zijn vastgesteld hier voldoende aan bijdraagt.