

Remuneratierapport PGGM 2024

Hoewel PGGM geen beursgenoteerde onderneming is, onderschrijft PGGM de principes en best practice bepalingen van de Nederlandse Corporate Governance Code (hierna: de Code). PGGM past die op groepsniveau voor zover mogelijk toe als invulling van goede corporate governance.

Beloningsbeleid Raad van Bestuur

In 2021 is het beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur (hierna: RvB) herzien en vastgesteld en sindsdien niet gewijzigd.

PGGM hanteert een zorgvuldig, beheerst en duurzaam beloningsbeleid dat past bij de strategie, de risicobereidheid, haar doelstellingen en het coöperatieve karakter. In het beloningsbeleid staat het klantbelang centraal, wordt in overeenstemming met de Code rekening gehouden met de duurzame langetermijnbelangen van PGGM, haar klanten en met de wet- en regelgeving rond belonen.

PGGM is een coöperatie met een maatschappelijke agenda die streeft naar een gezonde financiële bedrijfsvoering. Dit doet zij door zorg te dragen voor een betaalbaar, goed en duurzaam pensioen voor haar opdrachtgevers en hun deelnemers. Excellente dienstverlening, massa-maatwerk, best-in-class vermogensbeheer en een goed rendement met oog voor de effecten op mens en milieu staan hierbij centraal. We zijn ons bewust van deze maatschappelijke verantwoordelijkheid en handelen hier ook naar in het vaststellen van het beloningsbeleid.

Met dit beloningsbeleid willen we de RvB waarderen op een - bij hun motivatie, rol en inzet - passende wijze. Hierbij houden we rekening met ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Het beloningsbeleid sluit qua beleid en uitvoering aan bij de cultuur en strategie van PGGM. Dit alles leidt tot 'Verantwoord Belonen'.

Uitgangspunten beloningsbeleid

De volgende uitgangspunten vormen de kern van het groepsbrede beloningsbeleid van PGGM en gelden ook voor het beleid van de RvB:

- Het beloningsbeleid stelt PGGM in staat haar strategie uit te voeren passend bij haar identiteit;
- In het beloningsbeleid staat persoonlijke ontwikkeling en groei centraal met aandacht voor prestaties passend bij de context van het werk;
- Het beloningsbeleid is verantwoord en sluit aan bij de arbeidsmarkt;
- Het beloningsbeleid is genderneutraal.

Daarnaast zijn de volgende randvoorwaarden van belang:

- Het beloningsbeleid voldoet aan wet- en regelgeving én aan de best practice-bepalingen over bezoldiging in de Code;
- Het beloningsbeleid is beheerst (mag niet aanzetten tot korte termijn gedrag of risicovol gedrag).

Vaststellen beloningsbeleid RvB

Het beloningsbeleid van de RvB is duidelijk en begrijpelijk, gericht op duurzame lange termijn waarde creatie van PGGM en de met haar verbonden onderneming. Ook houdt het beleid rekening met de interne beloningsverhoudingen binnen PGGM. Het beloningsbeleid zet leden van de RvB niet aan tot gedrag in hun eigen belang of tot het nemen van risico's die niet passen binnen de geformuleerde strategie en de vastgestelde risicobereidheid. Het beloningsbeleid heeft als doel om gekwalificeerde leden voor het RvB aan te trekken, te behouden en te motiveren.

Beloningsniveau

Het beloningsniveau wordt bepaald door:

- Functiezwaarte
- Referentiemarkt
- Marktniveau binnen de referentiemarkt

Functiezwaarte

De zwaarte van beide functies wordt vastgesteld aan de hand van de Korn Ferry Hay-methode en vervolgens ingedeeld in een passende Korn Ferry schaal. Deze methode wordt binnen PGGM ook gebruikt voor de medewerkers.

Referentiemarkt

Als referentiemarkt wordt gekeken naar de beloning in de Markt financiële dienstverlening in Nederland. De reden hiervoor is dat we PGGM zien als financiële dienstverlener. We willen voor de RvB-functies ook juist mensen uit deze markt aantrekken vanwege de gewenste ervaring en de professionele kennis die nodig is voor de werkzaamheden bij PGGM. Bovendien gebruiken vergelijkbare ondernemingen deze referentiemarkt ook. De markt is overigens gelijk aan de referentiemarkt die op de medewerkers van PGGM van toepassing is, met uitzondering van de medewerkers die werken in de vermogensbeheerketen.

Marktniveau binnen de referentiemarkt

Door de concurrentieluwe omgeving waarin we opereren en ons coöperatieve karakter kiezen we er op bestuurlijk niveau bewust voor om de maximale beloning van de RvB af te leiden van het p25-niveau in deze markt (basissalaris). Daarbij nemen we ook naar de beloningsniveaus van concurrenten mee. Het marktniveau binnen de referentiemarkt en de beloningsniveaus bij onze peers vormen een beleidsreferentie. Er is geen sprake van een automatische koppeling.

Door te kiezen voor bovenstaande beloningsniveaus geldt voor onze bestuurders een gematigd en verantwoord beloningsniveau ten opzichte van de markt financiële dienstverlening. Tegelijkertijd zijn we wel in staat gekwalificeerde bestuurders aan te trekken, te motiveren en te behouden.

Beloningsinstrumenten

Het totale beloningspakket van de RvB bestaat uit vast salaris, pensioen en sociale lasten. Er is geen sprake van beloning in de vorm van aandelen, opties of andere instrumenten.

Vaste beloning en jaarlijkse aanpassing

De ervaring en competenties van de individuele bestuurder bepalen uiteindelijk de passende beloning binnen de vastgestelde grenzen op basis van functie-inhoud en referentiemarkt. De beloning wordt jaarlijks aangepast met hetzelfde percentage en op hetzelfde moment als is vastgelegd in de cao voor medewerkers die vallen onder de loonlijn PGGM algemeen.

Eens in de vier jaren toetsen we het niveau van het inkomen aan de referentiemarkt en vindt eventueel een aanpassing plaats. Dit is geen automatisme.

Interne beloningsverhouding

De ondernemingsraad (OR) wordt elk jaar geïnformeerd over de interne beloningsverhoudingen. Dit is een overzicht van het gemiddelde salaris per loonschaal ten opzichte van het gemiddelde salaris van de RvB. In lijn met de Code geven wij hier ook de beloningsverhouding binnen de organisatie weer. De verhouding tussen de hoogst betaalde bestuurder (€ 591.287) en de mediaan van het fulltime basissalaris van alle medewerkers (€ 79.196) was 7,5 over 2024. In 2023 was deze verhouding 7,2.

Proces vaststellen beloningsbeleid en individuele beloning

Proces vaststellen beloningsbeleid RvB

De M&O-commissie doet een duidelijk en begrijpelijk voorstel aan de RvC over het te voeren beloningsbeleid voor de RvB. Bij het formuleren van het beloningsbeleid worden in ieder geval de volgende aspecten in overweging genomen:

- I. de doelstellingen voor de strategie ter uitvoering van lange termijn waardecreatie;
- II. vooraf uitgevoerde scenarioanalyses; en
- III. de beloningsverhoudingen binnen PGGM en de met haar verbonden onderneming.

Het beloningsbeleid voor de RvB wordt door de algemene vergadering van aandeelhouders (AVA) vastgesteld, op voorstel van de RvC. De M&O-commissie doet een voorstel aan de RvC voor dit beleid.

Proces vaststelling individuele beloningen leden RvB

De beloning van de individuele leden van de RvB wordt vastgesteld door de RvC, binnen de grenzen van het door de AVA vastgestelde beloningsbeleid RvB.

De M&O-commissie doet een voorstel aan de RvC over de beloningen van de individuele leden van de RvB. Het voorstel wordt in overeenstemming met het beloningsbeleid voor de RvB opgesteld en gaat

in ieder geval in op de beloningsinstrumenten, de hoogte van de beloningscomponenten, de prestatiecriteria, de uitgevoerde scenarioanalyses en de beloningsverhoudingen binnen PGGM en de met ons verbonden onderneming. Bij het formuleren van het voorstel voor de beloningen van bestuurders neemt de M&O-commissie kennis van de visie van de individuele leden van de RvB met betrekking tot de hoogte en structuur van hun eigen beloning.

De totale beloning van de leden van de raad van bestuur is als volgt:

2024	Periodiek betaalde beloning	Beloning betaalbaar op termijn	Totaal
E. Velzel	606	25	631
W.J. Brinkman	548	25	573
Totaal	1.154	50	1.204

Bedragen * € 1.000

2023	Periodiek betaalde beloning	Beloning betaalbaar op termijn	Totaal
E. Velzel	560	23	584
W.J. Brinkman	503	23	526
Totaal	1.063	46	1.109

Bedragen * € 1.000

De periodiek betaalde beloningen betreft het totaal van het brutosalaris, sociale lasten en vakantiegeld. Pensioenlasten vallen onder de 'beloningen betaalbaar op termijn'. De beloning van de leden van de RvB is in overeenstemming met hetgeen is bepaald in artikel 2:383c BW toegelicht.

Er zijn geen leningen, voorschotten of garanties verstrekt aan de leden van de RvB

Vaststellen vergoedingsniveau Raad van Commissarissen

Voor de vergoeding voor de RvC wordt het passend geacht uit te gaan van hetzelfde marktniveau en referentiemarkt als voor de RvB. Dit betekent dat de vergoeding van de RvC- leden is gebaseerd op het P.25 niveau van de beloning voor commissarissen.

In onderstaande tabel zijn de vergoedingen weergegeven. Daarnaast ontvangen zij een vaste reiskostenvergoeding afhankelijk van reisafstand.

	2023	2024
Voorzitter RvC	39.061	42.244
Leden RvC	31.857	34.452

Instrumenten

De RvC-vergoeding wordt uitgekeerd in geld. De vergoeding wordt niet uitgekeerd in aandelen of andere instrumenten.

Jaarlijkse aanpassing vergoeding

De vergoeding wordt jaarlijks aangepast met hetzelfde percentage en op hetzelfde moment als is vastgelegd in de cao voor medewerkers die vallen onder de loonlijn PGGM algemeen. De vergoeding van alle RvC leden is daarom per 1 januari 2024 verhoogd met 6,7%.

Eens in de vijf jaar wordt daarnaast het niveau van de vergoeding getoetst aan de referentiemarkt en vindt eventueel een aanpassing plaats.

Zeist, februari 2025

De Raad van Commissarissen

Marjanne Sint (voorzitter)
Henk Broeders (vice voorzitter)
Han Busker
Françoise Dings
Jan van Rutte
Doede Vierstra