



Remuneratierrapport PGGM

2022

In ons remuneratierapport geven we inzage in het over 2022 gevoerde beloningsbeleid van PGGM. Dit is primair de verantwoordelijkheid van de raad van bestuur (hierna: RvB). De raad van commissarissen (hierna: RvC) is specifiek verantwoordelijk voor het beloningsbeleid met betrekking tot de RvB. Ook ziet de RvC toe op de naleving van het beloningsbeleid van PGGM. De Mens- en Organisatiecommissie (M&O-commissie) van de RvC adviseert daarbij.

We publiceren de beloningen van de RvB ook in het Jaarverslag 2022. De beloningen van de bestuurders van de dochterondernemingen van PGGM staan in het Jaarverslag 2022 van die onderdelen. Ons remuneratierapport zien wij als aanvulling hierop. In het remuneratierapport geven we openheid van zaken over het beloningsbeleid van PGGM en in het bijzonder over de in 2022 gesloten cao. Met deze publicatie en de beloningen in de jaarverslagen voldoen we aan de eisen die de wetgever, toezichthouders en de samenleving aan beloningstransparantie stellen.

Op 1 januari 2021 is PGGM overgestapt naar een andere belonings- en performancefilosofie. Daarmee hebben we voor een groot deel van de organisatie de koppeling tussen beoordelen en belonen losgelaten. We zijn ervan overtuigd dat deze nieuwe belonings- en beoordelingsfilosofie ons helpt bij het waarmaken van onze ambities en medewerkers stimuleert om zich verder te ontwikkelen en kansen aan te grijpen.

Gedurende 2021 hebben we een uitgebreide vervolgstudie gedaan om de herijking van het beloningsbeleid volledig te kunnen afronden. De cao 2022-2023 is hiervan het resultaat. De belangrijkste afspraken die in de cao zijn gemaakt, zijn terug te lezen in dit remuneratierapport 2022.

In het eerste hoofdstuk lichten we onze visie op belonen toe. Hoofdstuk 2 geeft inzicht in het beloningsbeleid en de cao die daaruit is voortgevloeid. In het derde hoofdstuk beschrijven we hoe ons beloningsbeleid past bij het risicoprofiel van de organisatie. De interne beloningsverhoudingen binnen PGGM beschrijven we in hoofdstuk 4. Ook leggen we hier uit hoe we intern transparant zijn over deze verhoudingen. Hoofdstuk 5 bevat het beloningsbeleid van de RvB. Het laatste hoofdstuk geeft de bezoldiging van de bestuurders en commissarissen weer.

We zijn van mening dat het remuneratierapport 2022 een goed inzicht geeft in en past bij de identiteit van PGGM. Deze en de andere PGGM publicaties zijn te vinden op de website www.pggm.nl.

Zeist, februari 2023

Het Executive Committee

Edwin Velzel
Willem Jan Brinkman
Geraldine Leegwater
Jeroen de Munnik
Alexandra Phillippi

De Raad van Commissarissen

Marjanne Sint
Henk Broeders
Eric de Macker
Jan van Rutte
Doede Vierstra
Françoise Dings

Onze visie op belonen	4
Beloningsfilosofie	4
Doelgroepen	4
Beloningsbeleid 2022	5
Belonen en performancemanagement	5
Specifieke invulling voor de Front-officefuncties binnen Vermogensbeheer	5
Cao 2022-2023	6
Variabele beloning, DVI, gratificaties en schaars en kritieke toeslag	6
Beloningsbeleid en risicoprofiel	9
Interne beloningsverhoudingen	10
Beloningsbeleid RvB	11
Intentieverklaring beloningsbeleid	11
Uitgangspunten beloningsbeleid	11
Vaststellen beloning	12
Proces vaststellen beloningsbeleid en individuele beloning	13
Bezoldiging bestuurders en commissarissen	14

Onze visie op belonen

Beloningsfilosofie

Om onze ambities waar te maken is het van belang dat we de juiste mensen aan boord hebben. Mensen die graag een bijdrage leveren aan onze strategie en zich herkennen in onze gezamenlijke waarden. Ons uitgangspunt is verantwoord belonen, omdat dit ons in staat stelt de juiste medewerkers aan te trekken, te behouden en te motiveren. Daarbij houden we rekening met wat er speelt op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd hebben we oog voor de belangen van onze klanten en hun maatschappelijke betekenis. We realiseren ons dat we werken met geld dat niet van ons is. Dat besef maakt ons dienstbaar. We willen de beste dienstverlening leveren tegen scherpe kosten; onze loonkosten vormen daar een belangrijk onderdeel van. Daar zijn we ons van bewust. We streven naar best-in-class vermogensbeheer, excellente pensioenuitvoering en een service die werkgevers, medewerkers en gepensioneerden steeds weer verrast. Hierbij staat duurzaamheid hoog in het vaandel. Een goed rendement is ons doel, maar rekening houden met de effecten op mens en milieu zijn minstens net zo belangrijk.

Doelgroepen

Verantwoord belonen betekent dat we bewust keuzes maken. Binnen PGGM kennen we verschillende bedrijfsonderdelen waar diverse doelgroepen werken aan onze gezamenlijke opdracht: een goed en duurzaam pensioen realiseren voor onze klanten en hun deelnemers. Deze doelgroepen vragen om een beloningsbeleid dat aansluit bij deze verschillen en de daarbij behorende referentiemarkten. Dit beleid geeft ons de mogelijkheid om functies in alle delen van onze organisatie passend en verantwoord te belonen.

Belonen en performancemanagement hangen nauw met elkaar samen. Om die reden differentiëren we niet alleen in de hoogte van de beloning (door keuze van verschillende referentiemarkten en de beloningsposities binnen deze referentiemarkten), maar ook in de verschillende beloningsinstrumenten en onze performance managementmethodiek.

Beloningsbeleid 2022

We hebben onze belonings- en performance filosofie vertaald naar beleid, waarbij belonen en performance management niet los van elkaar kunnen worden gezien.

Belonen en performance management

De motivatie om te presteren is namelijk een belangrijke basis voor het succes van onze medewerkers. Voor heel PGGM geldt het belang van zowel een prestatie- als ontwikkelcultuur: het beste uit jezelf halen en daarbij ondersteund worden door het management. Doel hierbij is de groei van de medewerker en de realisatie van onze strategie. Daarnaast is een groter leervermogen nodig om te blijven presteren: er wordt in een steeds hoger tempo meer- en andere skills en competenties van medewerkers gevraagd. Een goede balans tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie is daarbij leidend. Uitsluitend financiële prikkels leiden niet tot een duurzame prestatieverbetering en samenwerking.

We gebruiken binnen PGGM twee vormen van belonen en bijhorende performancemanagementmethodieken. Voor de meeste PGGM-onderdelen hebben we de koppeling tussen belonen en beoordelen losgelaten. De vermogensbeheerketen vraagt echter om een ander type beloningsbeleid en performancemanagement.

Specifieke invulling voor de front office-functies binnen Vermogensbeheer

Differentiëren op basis van prestaties en daarnaar beloond worden, is zeer gebruikelijk in de vermogensbeheerketen. De prestatie- en ontwikkeldialoog richt zich daar ook meer op het gegeven dat persoonlijke groei en prestaties financieel beloond worden.

Het management richt zich op het beoordelen van de geleverde prestaties en onderscheid durven maken tussen medewerkers. Dit vraagt nadrukkelijk om een duidelijk performance managementproces. Medewerkers worden op een heldere en navolgbare manier beoordeeld op hun concrete resultaten. Daaraan is zowel de groei van vaste beloning en de variabele beloning gekoppeld. Daarom laten we de koppeling tussen belonen en beoordelen bij de front office-functies binnen de vermogensbeheerketen voorlopig niet los. Beloning blijft hier afhankelijk van de individuele beoordeling.

Cao 2022-2023

Begin 2022 heeft PGGM een nieuwe cao afgesloten voor de duur van twee jaar. Met de komst van deze cao is de herijking van het beloningsbeleid afgerond en zijn de salarisschalen aangepast naar een marktconform niveau.

De cao kent drie loonlijnen, te weten: PGGM Algemeen, PGGM Vermogensbeheer Back- & Mid Office en PGGM Vermogensbeheer Front Office. Door op deze manier te differentiëren, kunnen we aansluiten bij hetgeen in de arbeidsmarkt gebruikelijk is. Deze arbeidsmarkt is de afgelopen jaren sterk veranderd. Met dit beloningsbeleid denken wij niet alleen in te kunnen spelen op de schaarste in de markt, maar ook huidige medewerkers te kunnen blijven binden aan PGGM.

Alleen de salarisschalen voor de loonlijnen PGGM Algemeen en PGGM Vermogensbeheer Back- & Mid Office zijn aangepast. Voor PGGM Vermogensbeheer Front Office is er, ten opzichte van 2021, niks veranderd. Voor deze groep medewerkers waren de salarisschalen in 2021 al aangepast aan de markt.

In overleg met de vakbonden is voorzien in een uitgebreid pakket aan overgangsmaatregelen.

Variabele beloning, DVI, gratificaties en schaars & kritieke toeslag

Binnen PGGM maken we beperkt gebruik van het instrument 'variabele beloning'. Alleen binnen de front office-functies van de vermogensbeheerketen kennen we het als een regulier beloningsinstrument, en dan in twee vormen: een eenjarige variabele beloning en een uitgestelde vorm van variabele beloning.

Naast deze twee reguliere beloningsinstrumenten, kennen we een incidentele gratificatie regeling en een tijdelijke schaars & kritieke toeslag.

Variabele beloning

Alle medewerkers van de front office-functies van de vermogensbeheerketen komen in aanmerking voor een eenjarige variabele beloning. Dit geldt niet voor andere medewerkers. We hebben ervoor gekozen om de eenjarige variabele beloning te maximeren op 20 procent van het jaarsalaris.

Deferred variable income

Naast de eenjarige variabele beloning van maximaal 20 procent, bestaat de mogelijkheid om aan een beperkte groep medewerkers binnen de vermogensbeheerketen een deferred variable income (DVI) toe te kennen. De DVI is een vorm van uitgestelde variabele beloning. Deze wordt uitgekeerd na een meerjarige uitstelperiode, na het jaar waarin de kritieke prestatie-indicatoren (KPI's) zijn behaald die van toepassing zijn op het behalen van de DVI.

Ook mogen zich na de toekenning van de DVI geen bijzonderheden hebben voorgedaan, die de toekenning ter discussie kunnen stellen. Het totaal van de eenjarige variabele beloning en de DVI is op jaarbasis niet meer dan 100 procent van het vaste salaris.

De KPI's voor de eenjarige variabele beloning en de DVI moeten een afgeleide zijn van de doelstellingen van de klanten, PGGM, het bedrijfsonderdeel en de afdeling. Ook moeten de KPI's voor ten minste 50 procent gebaseerd zijn op niet-financiële criteria.

Uitgekeerde variabele beloning (x €1000)		
Verdeling variabele beloning per soort	2022	2021
Uitgekeerde eenjarige variabele beloningbelegingsketen *	5.473	4.892
Uitgekeerde deferred variable income	867	1.351
Uitgekeerde gratificatie	355	754
Totaal uitgekeerde variabele beloning **	6.696	6.997

Aantal gerechtigden		
Verdeling aantal medewerkers per uitgekeerde variabele beloning	2022	2021
Eenjarige variabele beloning beleggingsketen	279	244
Deferred variable income	26	38
Gratificatie	118	233
Totaal aantal gerechtigden	423	515

* Betreft uitgekeerde eenjarige variabele beloning die betrekking heeft op voorgaand boekjaar. Uitgekeerde eenjarige variabele beloning in 2022 heeft derhalve betrekking op prestatiejaar 2021 en uitgekeerde eenjarige variabele beloning 2021 heeft betrekking op prestatiejaar 2020.

** Bedragen zijn exclusief pensioen- en sociale lasten.

Gratificatie

Erkenning en waardering vinden we enorm belangrijk. Het beloningsbeleid van PGGM stelt ons in staat om de juiste, marktconforme, beloning te geven. Echter, zijn er ook momenten waarop medewerkers iets extra's ontvangen. Uitzonderlijke prestaties belonen we daarom op een manier die motiveert en past bij de specifieke medewerker. Dit betreft een eenmalige beloning. Deze gratificatie volgt bij voorkeur direct na het leveren van de prestatie en sluit aan bij de interesse en/of behoefte van de specifieke medewerker. Deze beloning is daarmee dus niet altijd een financiële beloning.

Alleen medewerkers die geen vorm van individuele variabele beloning ontvangen, kunnen een gratificatie toegekend krijgen wegens buitengewone toewijding en/of taakvervulling. Ook hierbij geldt dat de gratificatie maximaal 20% mag bedragen van het jaarinkomen.

Schaars- en Kritieke toeslag

In 2021 is de regeling Schaars en Kritieke toeslag geïntroduceerd. Deze regeling is bedoeld om invulling te geven aan een tijdelijke, flexibele beloningsvorm in aanvulling op het reguliere beloningsbeleid. Onder 'schaarse functies' wordt verstaan: functies binnen een bepaalde afdeling die moeilijk extern zijn in te vullen, doordat er veel vraag is naar dergelijke functies op de arbeidsmarkt of omdat er slecht zeer beperkt arbeidskrachten/functionarissen zijn die beschikken over de benodigde expertise. Onder 'kritieke functies' wordt verstaan: functies binnen een bepaalde afdeling waarvan het cruciaal is dat PGGM deze in voldoende mate kan aantrekken en behouden, omdat zij noodzakelijk zijn voor de uitvoering van onze kernprocessen.

Het percentage van de toeslag Schaars en Kritiek varieert van 1% tot 30% van het vaste jaarsalaris.

Beloningsbeleid en risicoprofiel 2022

Het beloningsbeleid is zo vormgegeven dat de regelingen perverse prikkels en andere risico's verbonden met het beloningsbeleid op voorhand beperken. Daarnaast hebben de controlefuncties een uitgewerkte rol en verantwoordelijkheid om deze risico's te beperken.

De beloningsvoorstellen voor hogere leidinggevenden in controlefuncties worden ter goedkeuring voorgelegd aan de RvC. Dit zorgt ervoor dat het evenwicht tussen prestaties en risico's passend is. Voor medewerkers in controlefuncties moeten de prestatiedoelstellingen en -beoordelingen de onafhankelijkheid en objectiviteit van de functie en verantwoordelijkheden ondersteunen.

Als er sprake is van een variabele beloning, moet deze hoofdzakelijk gebaseerd zijn op functie-specifieke doelstellingen. De beloning mag niet bepaald worden door de financiële prestaties van het bedrijfsonderdeel dat direct door de controlefunctie wordt bewaakt.

Hieronder staan de betrokken controlefuncties en de bijbehorende rollen.

- Mens & Organisatie (M&O) ondersteunt en adviseert het management op het gebied van medewerkers en organisatievraagstukken. Daarnaast verstrekt M&O informatie en advies aan individuele medewerkers.
- Compliance (CR&C Compliance) is onderdeel van de afdeling Corporate Risk & Compliance (CRC). CR&C Compliance sturen en coördineren de werkzaamheden die ervoor zorgen dat alle PGGM-entiteiten voldoen aan toepasselijke wet- en regelgeving. Binnen deze functie zien compliance officers toe op naleving van toepasselijke wet- en regelgeving.
- Risicomanagement (CR&C en ERM) adviseert het EC en de directies in het formuleren van de risicokaders en het handhaven en bewaken van de risico's die betrekking hebben op PGGM N.V. en de hieronder vallende vennootschappen (hierna: 'PGGM'). PGGM kent het PGGM Risicoraamwerk waarin een heldere en concrete beschrijving staat van het risicomanagementproces binnen PGGM. Het PGGM Risicoraamwerk richt zich op de risico's die PGGM raken.
- Internal Audit (IA) ondersteunt bestuurders van PGGM N.V. en de onderliggende juridische dochterondernemingen in de besturing en beheersing van de organisatie. Dit is inclusief de interne en externe verantwoording daarover. De taken en de doelstelling van I.A. liggen vast in het Audit Charter van PGGM. Doelstelling is de organisatie en de juridische entiteiten zekerheid te geven over: de risicobeheersing van de bedrijfsprocessen, de betrouwbaarheid van managementinformatie, de veilige bewaring van activa, de effectiviteit en de efficiëntie van de bedrijfsvoering en het voldoen aan wet- en regelgeving. Periodiek informeert IA de auditcommissie, de RvB en het EC van PGGM N.V. en de directies van de onderliggende juridische entiteiten over de betrouwbaarheid van de managementinformatie en over het risicobeeld van de belangrijkste risico's.

Interne beloningsverhoudingen

We informeren de ondernemingsraad (OR) jaarlijks over de interne beloningsverhoudingen. Dit is een overzicht van het gemiddelde salaris per loonschaal ten opzichte van het gemiddelde salaris van het EC. In lijn met de Corporate Governance Code (DCGC) geven wij hier ook de beloningsverhouding binnen de organisatie weer. De verhouding tussen de hoogst betaalde bestuurder (€ 539.330) en het mediaan basissalaris op basis van het fulltime salaris van alle medewerkers (€ 72.065) was 7,5 over 2022. In 2021 was deze verhouding 7,4.

Beloningsbeleid RvB

In 2021 is het beloningsbeleid voor de RvB herzien en opnieuw vastgesteld. Het beloningsbeleid is hieronder weergegeven. In 2022 hebben er geen wijzigingen in het beloningsbeleid van de RvB plaatsgevonden.

Intentieverklaring beloningsbeleid

Bij PGGM hanteren we 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 rekening gehouden met de langetermijnbelangen van PGGM en haar klanten en met de wet- en regelgeving rond belonen.

We zijn een coöperatie met een maatschappelijke agenda die streeft naar een gezonde financiële bedrijfsvoering. Dit doen we door zorg te dragen voor een betaalbaar, goed en duurzaam pensioen voor onze 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 ons beloningsbeleid.

Met ons 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. Ons 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 ons performance- & beloningsbeleid:

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

Daarnaast zijn de volgende randvoorwaarden van belang:

- Het beloningsbeleid voldoet aan wet- en regelgeving;
- Het beloningsbeleid is beheerst (mag niet aanzetten tot kortetermijngedrag of risicovol gedrag).

Vaststellen beloning

Het beloningsbeleid van het RvB is duidelijk en begrijpelijk, gericht op lange termijn waarde creatie van PGGM en de met ons verbonden onderneming. Ook houdt het 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.

Een beloningsniveau dat in staat is die gekwalificeerde leden van het RvB aan te trekken, te behouden en te motiveren komt stapsgewijs tot stand. Eerst wordt de inhoud van de functie bepaald, waarna de inhoud wordt gewogen met de Hay-methodiek. Dit leidt tot het vaststellen van de Hay-schaal. Daarna wordt bepaald welke arbeidsmarkt relevant is met betrekking tot kennis en ervaring voor de functie. Deze markt wordt daarmee de referentiemarkt voor het vaststellen van de hoogte van de beloning per schaal. De ervaring en competenties van de bestuurder bepalen uiteindelijk de passende beloning binnen de vastgestelde grenzen op basis van functie-inhoud en referentiemarkt.

Beloningsniveau

We hebben ervoor gekozen onze beloning voor de RvB te baseren op de markt van financiële dienstverlening in Nederland. De reden hiervoor is dat we onszelf zien als financiële dienstverlener. Voor de RvB-functies trekken we bovendien mensen aan uit deze markt vanwege de gewenste ervaring en de professionele kennis die nodig zijn voor de werkzaamheden bij PGGM. En tot slot gebruiken vergelijkbare ondernemingen deze referentiemarkt ook. De referentiemarkt is gelijk aan de referentiemarkt die op onze medewerkers van toepassing is, met uitzondering van de medewerkers die werken in de vermogensbeheerketen.

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 de beloningsniveaus bij concurrenten mee. Het marktniveau in de referentiemarkt, de keuze met betrekking tot de beloningspositie in die markt en de beloningsniveaus bij onze peers vormen een beleidsreferentie. Het gaat niet om een automatische koppeling.

Door te kiezen voor bovenstaande beloningsniveaus kennen onze bestuurders een gematigd en verantwoord beloningsniveau ten opzichte van de markt van de financiële dienstverlening in Nederland. Tegelijkertijd zijn we wel in staat voor alle functies 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.

Jaarlijkse salarisaanpassing

We passen het salaris jaarlijks aan naar het percentage en het moment dat er overeenstemming is over de cao voor onze 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 correctie plaats. Dit is geen automatisme.

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 waarde creatie;
- II. vooraf uitgevoerde scenarioanalyses; en
- III. de beloningsverhoudingen binnen PGGM en de met ons verbonden onderneming.

Het beloningsbeleid voor de RvB wordt door de algemene vergadering van aandeelhouders (AVA) vastgesteld, op voorstel van de RvC.

Proces vaststelling individuele beloningen leden RvB

De RvC stelt de beloning van de individuele leden van de RvB vast binnen de grenzen van het door de AVA vastgestelde beloningsbeleid RvB.

De M&O-commissie doet een voorstel aan de RvC inzake 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 gehanteerde 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.

Bezoldiging bestuurders en commissarissen

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

2022	Periodiek betaalde beloning	Beloning betaalbaar op termijn	Totaal
E. Velzel	544	21	565
W.J. Brinkman	491	21	511
Totaal	1.035	42	1.077

2021	Periodiek betaalde beloning	Beloning betaalbaar op termijn	Totaal
E. Velzel	537	20	557
W.J. Brinkman	484	20	504
Totaal	1.021	40	1.061

De periodiek betaalde beloningen betreft het totaal van het bruto salaris, sociale lasten en vakantiegeld.

Pensioenlasten vallen onder de 'beloningen betaalbaar op termijn'.

De bezoldigingen van de leden van de raad van bestuur wordt conform artikel 2:383c BW toegelicht. Voor een nadere uitleg van de bezoldiging van de leden van de raad van bestuur wordt verwezen naar het bestuursverslag.

Elk lid van de raad van commissarissen (RvC) ontvangt een jaarlijkse vergoeding van € 31,4 duizend (2021 € 30,6 duizend). De vergoeding van de voorzitter bedraagt € 38,5 duizend (2021: € 35,4 duizend). Deze vergoedingen zijn inclusief werkzaamheden die worden verricht voor de audit-, risk- en compliance commissie en de M&O-, selectie- en benoemingscommissie en exclusief reiskosten en btw.

In 2022 bedraagt de totale bezoldiging van de RvC € 184,6 duizend exclusief btw (2021: € 189,2 duizend). De bezoldiging van de RvC is in 2022 geïndexeerd met 2,75 procent (2020: 2 procent).

Er zijn geen leningen, voorschotten of garanties verstrekt aan de leden van de raad van bestuur en de RvC.