

Remuneratierapport APG 2025

APG voert maatschappelijk verantwoord beloningsbeleid

Het beloningsbeleid voor de raad van bestuur wordt vastgesteld door de algemene vergadering van aandeelhouders op voorstel van de raad van commissarissen. APG voert een verantwoord beloningsbeleid dat volledig in lijn is met relevante wet- en regelgeving en voldoet aan de eisen en normen die door het maatschappelijk speelveld zijn gedefinieerd. Het beloningsbeleid heeft als doel om een marktconform salaris te bieden, waarmee APG in staat is deskundige en ervaren bestuurders aan te trekken, te motiveren en te behouden om de bedrijfsdoelstellingen voor de lange termijn te kunnen realiseren. APG beseft zich dat beloningen van bestuurders een maatschappelijke kant hebben. Dat is een reden dat de leden van de raad van bestuur niet in aanmerking komen voor variabele beloning. APG kijkt bij het vaststellen van de marktconformiteit van de beloning van de raad van bestuur zorgvuldig naar zowel de interne als de externe beloningsverhoudingen en het maatschappelijk oogpunt.

Uitgangspunten beloningsbeleid voor APG; gewogen mix van financiële sector en maatschappelijke functie

Voor het vaststellen van de marktconformiteit van de beloning van de raad van bestuur geldt een passende referentiemarkt. De referentiemarkt onder het beloningsbeleid, zoals van toepassing in 2025, is samengesteld op basis van vergelijkbaarheid in eigenschappen van organisaties en betrokken functies en bestaat uit een gewogen mix van organisaties in de administratieve dienstverlening, financiële dienstverlening, vermogensbeheer en semipublieke sector, waarbij voor de positie CEO van Asset Management de focus ligt op de referentiemarkt vermogensbeheer. Deze mix van organisaties inclusief de weging weerspiegelt de maatschappelijke positie van APG als uitvoerder van pensioenen voor de Nederlandse samenleving én een professioneel asset managementbedrijf in een internationale en competitieve arbeidsmarkt.

Beloning raad van bestuur

Uitgangspunt voor de vaste beloning is de mediaan van de relevante beloningsmarkt, waarbij ook een eventuele variabele beloning bij organisaties in de referentiemarkt voor de helft wordt meegenomen. De vaste beloning bestaat uit een maandsalaris, een vakantietoeslag (8%) en een eindejaarsuitkering (8,33%). In het APG Jaarverslag wordt deze vaste beloning aangeduid als Direct salaris. Er is geen sprake van een variabele beloning.

Deelname pensioenregeling

De pensioenlasten van de raad van bestuur zijn opgebouwd uit deelname aan de pensioenregeling van het Personeelspensioenfonds APG (PPF APG) tot het fiscaal gemaximeerde pensioengevend inkomen. Boven dit inkomen wordt een brutotoeslag uitbetaald, als compensatie van de werkgeversbijdrage in verband met deze maximering. De regeling voor de leden van de raad van bestuur is gelijk aan de regeling voor de overige medewerkers binnen APG.

Bestuurdersbeloningen in verhouding met medewerkersbeloning (interne verhoudingen)

De interne verhouding tussen de beloning van de voorzitter van de raad van bestuur en de gemiddelde beloning van de medewerkers bedraagt 4,8 (4,7 in 2024). Voor alleen APG Nederland is deze verhouding 5,8 (5,8 in 2024). Over de boekjaren 2019 tot en met 2023 was deze laatstgenoemde interne beloningsverhouding resp. 5,9, 6,0, 5,7, 5,7 en 5,8.

Nieuw beloningsbeleid per 2026

Op deze plaats wordt reeds opgemerkt dat met ingang van 2026 een aangepast beloningsbeleid voor de raad van bestuur is vastgesteld. Met name de weging van de mix van verschillende sectoren die samen de referentiemarkt vormen, is hierbij aangepast. De weging van de (semi)publieke sector is hierbij verzaamd. Op deze manier wordt de aansluiting bij ABP geoptimaliseerd en wordt matiging van het beloningsniveau bewerkstelligd.

Remuneratierapport raad van bestuur van APG Groep N.V. 2025