



Remuneratierapport raad van bestuur van APG Groep N.V. - 2023

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 talentvolle bestuurders aan te trekken, te motiveren en te behouden om de bedrijfsdoelstellingen voor de lange termijn te kunnen realiseren.

Bij het aantrekken van nieuwe leden van de raad van bestuur laat APG zich leiden door het belang van APG en de noodzaak om deskundige en ervaren bestuurders binnen te halen die APG door fundamentele veranderingen in het pensioenstelsel in de komende periode kunnen leiden. APG beseft zich echter ook ten volle dat beloningen van bestuurders een maatschappelijke kant hebben. Het is mede om deze reden dat de leden van de raad van bestuur niet in aanmerking komen voor variabele beloning.

APG is zich bewust van zijn maatschappelijke functie en kijkt daarom voor 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

APG neemt een unieke positie in binnen de financiële sector: het bevindt zich op het snijvlak van het bevorderen van een maatschappelijk belang in Nederland en de wereldwijde financiële sector wat betreft investeringsexpertise. Voor het vaststellen van de marktconformiteit van de beloning van de raad van bestuur geldt een zorgvuldig vastgestelde referentiemarkt. De referentiemarkt onder het huidige beloningsbeleid is samengesteld op basis van vergelijkbaarheid in eigenschappen van ondernemingen en betrokken functies en bestaat uit een gewogen mix van ondernemingen 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 ondernemingen weerspiegelt de maatschappelijke positie van APG als uitvoerder van pensioenen voor de Nederlandse samenleving versus een professioneel asset managementbedrijf in een internationale en competitieve arbeidsmarkt.

Salaris raad van bestuur op de mediaan van de referentiemarkt

Uitgangspunt voor het salaris van de leden van de raad van bestuur is de mediaan van de relevante beloningsmarkt.

De beloning van de leden van de raad van bestuur bestaat alleen uit vast inkomen en pensioen. De pensioenlasten van de raad van bestuur zijn opgebouwd uit de deelname aan de pensioenregeling van het Personeelspensioenfonds APG (PPF APG) tot het fiscaal gemaximeerde pensioengevend inkomen. Boven dit fiscaal gemaximeerde pensioengevend inkomen ontvangen de leden van de raad van bestuur compensatie van de werkgeversbijdrage die wordt geboden in verband met deze jaarlijkse fiscale maximering. Deze werkgeversbijdrage wordt middels een bruto toeslag uitbetaald. Deze regeling is voor de leden van de raad van bestuur gelijk aan overige medewerkers binnen APG.

Bestuurdersbeloningen in verhouding met medewerkersbeloning (interne verhoudingen)

Bestuurdersbeloningen blijven een onderwerp van maatschappelijke aandacht. Er moet een uitlegbare balans zijn tussen de beloning van de raad van bestuur en die van de medewerkers bij de verschillende organisatieonderdelen. De interne verhouding tussen de beloning van de voorzitter van de raad van bestuur en de gemiddelde beloning van de medewerkers bedraagt 4,5 (4,6 in 2022) en is daarmee laag. Voor alleen APG Nederland is deze verhouding 5,8 (5,7 in 2022). Over de boekjaren 2018 tot en met 2021 was deze laatstgenoemde interne beloningsverhouding resp. 5,9, 5,9, 6,0 en 5,7.

De berekeningen zijn gemaakt op basis van de huidige Corporate Governance Code (gewijzigde versie december 2022, zoals van toepassing vanaf boekjaar 2023). Door de gewijzigde rekenmethode wijken deze interne verhoudingen over de boekjaren 2021 en 2022 enigszins af van de eerder gepubliceerde interne verhoudingen voor deze jaren.