



---

# Beloningsbeleid Raad van Bestuur MN

*Als vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders d.d. 08-12-2022.*

*Ingangsdatum 01-04-2022.*

Het reglement RvB/EC van MN bepaalt dat de Raad van Bestuur ('RvB') bestaat uit twee statutaire bestuurders, zijnde de Voorzitter en de CFRO. Zij vallen onder dit beloningsbeleid RvB.

Daarnaast kent MN een Executive Committee ('EC'), bestaande uit de twee statutaire bestuurders en overige leden. De overige leden vallen niet onder dit beloningsbeleid, maar onder het beloningsbeleid MN dat op alle medewerkers van MN van toepassing is.

1. Het beloningsbeleid voor de Raad van Bestuur van Mn Services NV (hierna: 'MN' of 'de onderneming') heeft tot doel om gekwalificeerde bestuurders te kunnen aantrekken, motiveren en behouden en daarbij de beloning aan te doen sluiten op de doelstelling van de onderneming, diens maatschappelijke positie als "onderneming van en voor de sociale partners" en die van de stakeholders in breedste zin bij de onderneming.
2. Het beloningsbeleid wordt door de algemene vergadering van aandeelhouders van MN vastgesteld, op voorstel van de raad van commissarissen. De raad van commissarissen stelt, op voorstel van de remuneratiecommissie en met inachtneming van de Regeling beheerst Beloningsbeleid Wft 2021, de beloning van de individuele leden van de raad van bestuur vast.
3. Het beloningsbeleid is in overeenstemming met en draagt bij aan een degelijke en doeltreffende risicobeheersing en moedigt niet aan tot het nemen van risico's die niet te verenigen zijn met het risicoprofiel van de onderneming en haar stakeholders, zoals nader uitgewerkt in de Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2021. Tevens is het beloningsbeleid in overeenstemming met een aantal factoren, waaronder de complexiteit van de bestuurdersfuncties en de reikwijdte van de verantwoordelijkheden van die functies, de lange termijn doelstellingen van de onderneming en diens aandeelhouders. Het houdt voorts rekening met de opvattingen van de aandeelhouders en certificaathouders van de onderneming.
4. De totale beloning van de bestuurders van MN bestaat uit:
  - a. Het salaris, mede omvattende het vakantiegeld
  - b. Pensioenvoorziening zoals aangegeven in artikel 10
  - c. Overige secundaire arbeidsvoorwaarden, als omschreven in artikel 11 van dit beloningsbeleid.
5. Het beleidsniveau van het salaris kan worden gebaseerd op een externe vergelijkingsmarkt, waarbij tevens rekening wordt gehouden met de interne beloningsverhoudingen in de totale organisatie.

6. De externe vergelijkingsmarkt bestaat uit de bestuurdersmarkt Financiële Dienstverlening (exclusief vastgoed). Dit is een jaarlijks geactualiseerde, breed samenstelde markt van bestuurdersfuncties in Nederland, binnen de financiële sector. In deze vergelijkingsmarkt wordt het beloningsniveau gemeten op het functieniveau van functies die objectief vergelijkbaar zijn met de bestuurdersfuncties bij MN (functiewegingsmethodiek).
7. Referentiepunt voor het beleidsniveau van het vaste salaris van de voorzitter van de raad van bestuur is een positie tussen P25 en P40 ,na conversie van de variabele beloning in vast inkomen, binnen de vergelijkingsmarkt.  
De keuze m.b.t. beloningspositie vormt alleen een beleidsreferentie; het is geen automatische koppeling.
8. Het salaris van de overige (ook niet-statutaire) leden van het Executive Committee dient beneden het salaris van de voorzitter van de raad van bestuur te blijven.
9. Het salaris wordt jaarlijks geïndexeerd met de cao-verhoging. Eens per vier jaren wordt daarnaast het niveau van het inkomen getoetst aan de vergelijkingsmarkt en vindt eventueel een correctie plaats. Dit is geen automatisme.
10. De pensioenregeling van de individuele leden van de raad van bestuur van MN is in overeenstemming met de pensioenregeling voor alle medewerkers van MN.
11. De overige secundaire arbeidsvoorwaarden van de individuele leden van de raad van bestuur omvatten naast de pensioenregeling het ter beschikking stelling van mobiele apparaten (telefoon en tablet), een mobiliteitsbudget conform de Reiswijzer van MN en een regeling voor ziekte en arbeidsongeschiktheid, conform de daarvoor door MN gehanteerde regelingen. Reëel gemaakte kosten verband houdende met de functie kunnen worden gedeclareerd en worden vergoed.  
MN draagt tevens de verplichting om zorg te dragen voor een afdoende dekking van de bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering (D&O).
12. De vergoeding bij ontslag bedraagt maximaal éénmaal het jaarsalaris inclusief vakantiegeld.