



# Bezoldigingsverslag 2023

januari 2024

*In dit verslag – een combinatie van het bezoldigingsverslag en het remuneratierapport – wordt een toelichting gegeven op de uitvoering van het beloningsbeleid van de medewerkers van MN, de Raad van Bestuur (RvB) en de Raad van Commissarissen (RvC).*

**In het reglement Raad van Bestuur/Executive Committee (RvB/EC) van MN is bepaald dat de RvB bestaat uit twee statutaire bestuurders: de Voorzitter en de CFRO. Zij vallen onder het beloningsbeleid RvB dat wordt vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AvA).**

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

Het beloningsbeleid MN valt onder de verantwoordelijkheid van de RvB. De RvC, en meer in het bijzonder diens Remuneratie- en Benoemingscommissie, ziet erop toe dat het beloningsbeleid op de juiste manier wordt toegepast.

In 2014 is het huidige beloningsbeleid van MN tot stand gekomen. Het uitgangspunt hierbij is dat medewerkers een passende beloning ontvangen waarbij rekening wordt gehouden met de omgeving waarin MN zich bevindt. De RvC is verantwoordelijk voor het toezicht op het beloningsbeleid van MN. Onder dit beleid vallen alle medewerkers van MN inclusief de niet-statutaire EC leden.

Daarnaast kent MN een beloningsbeleid voor de statutaire bestuurders (voorzitter RvB en CFRO), dat op voorstel van de RvC is vastgesteld door de AvA; laatstelijk op 8 december 2022. De RvC besluit over de beloning van de statutaire bestuurders, binnen de kaders van het door de AvA vastgestelde beloningsbeleid. Het salaris wordt jaarlijks geïndexeerd met de MN cao-verhoging. Eens per vier jaar wordt daarnaast het niveau van het inkomen getoetst aan de vergelijkingsmarkt en vindt eventueel een correctie plaats. Correctie is echter geen automatisme.

Dit bezoldigingsverslag bevat de visie op het huidige beloningsbeleid voor de medewerkers, de RvB en de RvC, de ontwikkelingen en aanpassingen in 2023 en een vooruitblik naar 2024.

# Beloningsbeleid Algemeen

## 1 Visie

Om ook in de toekomst te kunnen blijven werken aan een goed pensioen in een betere wereld, wordt gewerkt aan de eigen ontwikkeling, het innovatievermogen van MN en duurzaamheid, zowel in de bedrijfsvoering van MN als de beleggingen die MN namens opdrachtgevers uitvoert.

Voor het beloningsbeleid betekent dit dat MN een passende beloning biedt waarbij rekening wordt gehouden met de omgeving waarin MN zich bevindt. Daarbij is van belang dat de beloning die MN aan haar medewerkers aanbiedt onderdeel uitmaakt van de totaalpropositie van MN waarin ook andere elementen zijn opgenomen zoals een gezonde werk/privé-balans, een werkomgeving met goede faciliteiten en sociaal en maatschappelijk relevant werk. Kortom: het gaat over goed werkgeverschap.

Het beloningsbeleid van MN is gericht op een mediane beloningspositie in de markt financiële dienstverlening (MFD) als het gaat om het primaire salaris (2e kwartiel). Dit heeft te maken met de maatschappelijk positie die MN inneemt. De keuze voor mediaan is overeengekomen met de vakorganisaties in 2014. Voor Front Office en Back Office Vermogensbeheer kijkt MN naar de mediaan van de markt Asset management. De backoffice richt zich op rapportage en administratie van de assets. De frontoffice zich op fiduciair- en assetmanagement. Front Office Q3 vormt hierop een uitzondering. Voor deze doelgroep heeft MN gekozen voor een hogere marktpositie dan de mediaan, namelijk op het 3e kwartiel (mediaan is 2e kwartiel).

Periodiek toetst MN of de loonschalen van MN nog in lijn liggen met de gekozen referentiemarkten. Op dit moment krijgt de helft van de medewerkers meer betaald. Dat heeft te maken met de compensatietoeslag die is vastgelegd in de cao. Deze toeslag is geïmplementeerd bij de overgang naar een nieuw salarisgebouw conform Hay systematiek in 2014 ter compensatie voor het verschil tussen het nieuwe salaris en het oude salaris. Voor de vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en uurloonberekening wordt de toeslag compensatieregeling (CT) als vaste component van het salaris gerekend en maakt deze deel uit van de pensioengrondslag. De CT is alleen toegekend aan werknemers die op 1 september 2014 in dienst waren.

## 2 Governance

De governance met betrekking tot het beloningsbeleid van medewerkers van MN is vastgelegd in het Governance Raamwerk Beloningsbeleid MN. Hierin zijn alle taken en verantwoordelijkheden opgenomen van de RvB, de RvC, HR, Risk, Compliance en Control.

### 3 Aanpassingen

In 2023 is het beloningsbeleid getoetst op het voldoen aan wet- en regelgeving en interne ontwikkelingen binnen MN. De belangrijkste voorgenomen inhoudelijke aanpassing in het beloningsbeleid is:

- Er is voor het EC geen mogelijkheid meer tot het toekennen van een hogere prestatiebeloning voor functies binnen Front Office Vermogensbeheer met een absoluut maximum van 40% van het TVI. Deze aanpassingen zijn in het eerste kwartaal van 2024 geaccordeerd door de RvC en de OR.

#### Cao

Er is op 15 januari 2024 een cao overeengekomen met De Unie. Het eindbod van MN is 27 december 2023 toegestuurd aan beide vakorganisaties.

De belangrijkste ingrediënten zijn:

1. Cao-looptijd

Een cao met een looptijd van 1 jaar, dat wil zeggen van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2024.

2. Structurele loonsverhoging

Per 1 januari 2024 worden de salarissen en salarisschalen verhoogd met 4,0%.

Bovenop deze verhoging worden per 1 januari 2024 de salarissen op basis van 36 uur verhoogd met € 110,- bruto. De salarisschalen worden op basis van 100 RSP verhoogd met bruto € 110,- .

Dit betekent een structurele verhoging van 6% bij een bruto maandsalaris van € 5.500.

Als het salaris bruto lager is dan € 5.500 per maand dan is de verhoging procentueel gezien hoger dan 6%.

Is het salaris hoger dan € 5.500 per maand dan is de verhoging procentueel lager dan 6%.

3. Eénmalige uitkering

Werknemers die op 1 juni 2024 tenminste 3 maanden in dienst zijn ontvangen een éénmalige bruto uitkering van € 350,- op basis van 36 uur per week.

Parttimers ontvangen de uitkering naar rato van de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur.

#### *Netto pensioenregeling*

MN heeft met ingang van 1 januari 2023 geen netto pensioenregeling meer voor nieuwe toetreders, bestaande en nieuwe collega's die na 1 januari meer gaan verdienen dan de fiscale pensioengrens.

in 2027 zal opnieuw gekeken worden naar de nettopensioenregeling per 1 januari 2028 als het huidige contract afloopt. Er zijn drie groepen medewerkers die vanaf 1 januari 2023 nog in aanmerking komen voor de netto-pensioenregeling of een onderdeel hiervan.

1. Groep 1: medewerkers die op 31 december 2022 al deelnamen aan de netto pensioenregeling: Zij kunnen blijven deelnemen voor de duur van het huidige contract (5 jaar). Zij ontvangen een compensatie ter hoogte van de gebruteerde, bij de leeftijdsstaffel behorende premie, maar minimaal 15,5% over het inkomensgedeelte boven de fiscale pensioengrens.
2. Groep 2: medewerkers die vrijwillig af hebben gezien van deelname. Zij ontvangen een compensatie van 5,5% bruto over het inkomensgedeelte boven de fiscale pensioengrens. Zij zijn tevens verzekerd voor weduwe- en wezenpensioen. Zij kunnen niet alsnog deelnemen.
3. Groep 3: Medewerkers in dienst op 1 januari die een inkomen verdienen boven de pensioengrens (2023:

€ 128.810). Deze groep ontvangt geen compensatie van 15,5%, maar MN zorgt wél voor de verzekering van partner- en wezenpensioen.

Het stoppen met aanbieden van de nettopensioenregeling is gebeurd op basis van interne en externe ontwikkelingen. De ondernemingsraad (OR) heeft hierop haar instemming verleend.

#### **4 Variabele beloning**

Sinds 2020 kent MN geen variabele beloning meer toe aan zogenaamde Identified Staff functies. Dit zijn medewerkers die het risicoprofiel van MN materieel kunnen beïnvloeden.

Alleen bepaalde groepen medewerkers binnen Front Office Vermogensbeheer komen in aanmerking voor variabele beloning. Deze bedraagt maximaal 20% van het vaste salaris en is afhankelijk van behaalde resultaten op basis van vooraf overeengekomen doelstellingen. Over 2023 kwamen in totaal 67 medewerkers in aanmerking voor een variabele beloning. Feitelijk werd gemiddeld 14,2% variabele beloning uitbetaald.

Er is in 2023 via HR een evaluatie uitgevoerd onder management van Vermogensbeheer naar de inzet van variabele beloning. In deze evaluatie is gekeken naar de inhoudelijke kwaliteit van de targetsetting evenals het proces van vastlegging en beoordeling.

De resultaten van deze evaluatie zijn input voor een project dat de eerste helft van het jaar 2024 zal worden gedaan bij Vermogensbeheer. Zie punt 6 van dit verslag.

Jaarlijks kan de RvB de variabele beloning verlagen met een correctiefactor, als de situatie hier aanleiding toe geeft, op basis van de volgende elementen:

- De financiële resultaten van MN.
- De situatie van de opdrachtgevers.
- De maatschappelijke omstandigheden.

Ten aanzien van de correctiefactor over 2023 heeft de RvB het volgende overwogen:

- De verwachte financiële resultaten van MN over 2023 zijn per saldo negatief. Dit is voornamelijk het gevolg van bijzondere omstandigheden en ontwikkelingen binnen MN Pensioenbeheer. De financiële resultaten binnen MN Vermogensbeheer zijn wel positief.
- Uit tussentijdse evaluaties blijkt dat opdrachtgevers over het algemeen tevreden zijn over de dienstverlening. Ook zijn de dekkingsgraden van opdrachtgevers in alle gevallen weer (ruim) boven de 100%, mede als gevolg van de gestegen rente.
- De maatschappelijke context is dat er sprake is van arbeidsmarktkrapte en hoge inflatie. De omstandigheden zijn uitdagend te noemen. MN kent een relatief beperkte variabele beloning, zowel in hoogte als qua omvang van de doelgroep. Juist in de categorie personeel met variabele beloning is sprake van flinke schaarste en wordt er aan medewerkers getrokken. Het is voor MN van belang om deze medewerkers te behouden, tevreden te houden en om nieuwe medewerkers aan te kunnen trekken. Rust en vertrouwen zijn daarbij belangrijke factoren.

De RvB heeft daarom besloten om de correctiefactor voor 2023 op 1 te houden.

## **5 Interne beloningsverhoudingen**

In lijn met best practice 3.4.1 sub iv van de Nederlandse Corporate Governance Code is de beloningsverhouding tussen de hoogste bestuurder en de overige medewerkers binnen MN, de zogenaamde pay ratio, in beeld gebracht. De vaste beloning van de hoogste bestuurder op jaarbasis van 40 uur (bruto maandsalaris x 12 plus vakantiegeld) bedroeg in 2023 € 367.286 en het mediane basissalaris op basis van 40 uur van alle medewerkers € 76.869. De pay ratio komt daarmee uit op 4,8. Dit is lager dan in voorgaande jaren (5,1 over 2022 en 5,3 over 2021).

Naast de pay ratio in dit verslag wordt de OR jaarlijks op basis van de Wet Harrewijn in detail geïnformeerd over de interne beloningsverhoudingen, zoals het aantal medewerkers en het gemiddelde salaris per unit en per loonschaal. Op dezelfde manier worden toeslagen zoals de compensatietoeslag, arbeidsmarkttoeslag, mobiliteitsbudget en leaseauto vergeleken.

## **6 Vooruitblik 2024**

Wat het beloningsbeleid betreft staan de volgende onderwerpen op de agenda voor 2024:

- De veranderingen van de organisatie per 1 juli hebben gevolgen voor het functiehuis van MN Vermogensbeheer en de centrale afdelingen binnen MN. Modernisering en actualisering van het functiehuis staan op de agenda. Het daaraan gekoppelde beloningshuis zal ook worden herzien.
- Er zal opnieuw een gender pay gap onderzoek worden gedaan binnen MN. Dit onderzoek zal worden opgestart na 1 juli 2024 wanneer MN definitief een kleinere organisatie is geworden. Dit onderzoek past binnen de wet- en regelgeving hierover en zal worden uitgevoerd door Korn Ferry.

# Beloningsbeleid Raad van Bestuur

## 1 Visie

Het beloningsbeleid voor de RvB is erop gericht om gekwalificeerde bestuurders te kunnen aantrekken, te motiveren en te behouden waarbij de beloning aansluit op de maatschappelijke positie van MN als 'onderneming van en voor sociale partners'. Het beloningsbeleid voor de RvB is tevens gericht op beloning voor bijdragen van bestuursleden aan de lange termijn waarde creatie van MN en houdt rekening met de interne beloningsverhoudingen.

Ieder RvB-lid gaat een managementcontract aan voor bepaalde tijd. Het referentiepunt in het beloningsbeleid voor de RvB is de mediaan van de bestuurdersmarkt financiële dienstverlening. De vergoeding bij ontslag bedraagt maximaal eenmaal het jaarsalaris inclusief vakantiegeld. Afspraken over de vergoeding worden vastgelegd in het managementcontract.

## 2 Governance

De governance voor het vaststellen van het beloningsbeleid en de individuele beloningen van de RvB- leden is vastgelegd in de statuten en reglementen van MN. Hierbij wordt voor zover van toepassing de Corporate Governance Code gevolgd.

**Tabel 1 Feitelijk uitbetaalde bezoldiging Raad van Bestuur van 2019 t/m 2023** (in euro's x 1.000)

	2023	2022	2021	2020	2019
F. van Bruggen	466	335	-	-	-
F.R.M. Rieter	404	355	361	342	175
N.F.J. Hoogers	-	-	370	424	411
E.J. Sinke	-	-	-	-	25

## 3 Bezoldiging Raad van Bestuur 2019-2023

De in 2019 tot en met 2023 uitgekeerde bruto totale bezoldiging aan de leden van de RvB is weergegeven in tabel 1. De leden van de RvB ontvangen geen variabele beloning.

## 4 Aanpassingen 2023

In 2023 zijn er geen wijzigingen voorgesteld in het beloningsbeleid voor de RvB.

## 5 Vooruitblik 2024

Op dit moment zijn er nog geen concrete wijzigingen voorzien in het beloningsbeleid voor de RvB. Afhankelijk van de inrichting van MN per 1 juli 2024 zal bekeken worden of het noodzakelijk is om het beleid te herzien.

## Beloningsbeleid Raad van Commissarissen

De beloning van commissarissen wordt vastgesteld door de AvA op voorstel van de Remuneratie- en Benoemingscommissie van de RvC. De beloning van de commissarissen stimuleert een adequate uitoefening van de functie en is niet afhankelijk van de bedrijfsresultaten van de MN. De beloning van commissarissen reflecteert de tijdsbesteding en de verantwoordelijkheden van de functie. De beloning wordt geïndexeerd op basis van de cao Metaal & Techniek. Aan commissarissen worden geen aandelen en/of rechten op aandelen toegekend. Evenmin wordt een commissaris afzonderlijk beloond voor verstrekte adviezen.

Per 1 september 2023 is de Changecommissie opgeheven. Vergaderingen hiervan hebben in 2023 twee keer plaats gevonden.

De volgende jaarbedragen gelden voor de beloning van de RvC:

**Tabel 2 Beloning Raad van Commissarissen over 2019 t/m 2023** (peildatum 31 december 2023, in euro's x 1.000)

	2023	2022	2021	2020	2019
• Voorzitter RvC	37,4	36,3	35,3	33,9	32,7
• Lid RvC	26,3	25,5	24,9	23,9	23,0
• Lid Auditcommissie	8,3	8,1	7,8	7,5	7,3
• Lid Changecommissie	6,2	6,0	5,9	5,6	5,4
• Lid Remuneratie & Benoemingscommissie	6,2	6,0	5,9	5,6	5,4