



Mei 2026



Bezoldigingsverslag

Bezoldigingsverslag 2025

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).

De Directie van MN bestaat uit twee leden van de Raad van Bestuur (ingevuld door 2 co-voorzitters) en 3 directieleden, verantwoordelijk voor respectievelijk fiduciair advies, fiduciaire uitvoering en IT/operations.

De leden van de Raad van Bestuur vallen onder het beloningsbeleid RvB dat wordt vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders (AvA), laatstelijk op 8 december 2022. De RvC besluit over de beloning van de leden van de Raad van Bestuur, 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.

De (niet statutaire) directieleden vallen onder het beloningsbeleid dat op alle medewerkers van MN van toepassing is.

Het beloningsbeleid MN valt onder de verantwoordelijkheid van de Raad van Bestuur. De RvC, geadviseerd door de 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.

Dit bezoldigingsverslag bevat de visie op het huidige beloningsbeleid voor de medewerkers, de Raad van Bestuur en de RvC, de ontwikkelingen en aanpassingen in 2025 en een vooruitblik naar 2026.

Beloningsbeleid

1. Visie

MN is een fiduciair vermogensbeheerder die zich volledig richt op het bedienen van Nederlandse pensioenfondsen. Om toonaangevend te blijven als fiduciair vermogensbeheerder, werken we aan de eigen ontwikkeling, innovatievermogen en duurzaamheid, zowel in de bedrijfsvoering van MN zelf als via de beleggingen die we namens opdrachtgevers beheren. 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.

Het beloningsbeleid van MN is gericht op een mediane beloningspositie in de markt Financiële Dienstverlening (MFD) als het gaat om het primaire salaris. Dit heeft te maken met de maatschappelijk positie die MN inneemt. Voor functies in de Front Office en Back Office Vermogensbeheer kijkt MN naar de mediaan van de markt Asset Management. In uitzonderlijke gevallen worden functies aangemerkt als een strategische functie. Voor deze strategische functies geldt dat een hoger salarisniveau van toepassing is om de wervingskracht van MN te kunnen borgen en de beste mensen te kunnen aantrekken. Dit salarisniveau is niet op de mediaan geënt, maar op Front Office Q3 in de relevante beloningsmarkt (Financiële Dienstverlening of Front Office Asset Management). Periodiek toetst MN of de loonschalen van MN nog in lijn liggen met de gekozen referentiemarkten.

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 Raad van Bestuur, de RvC, HR, Risk, Compliance en Control.

3. Aanpassingen

Sociaal Plan

In september is een nieuw Sociaal Plan met de vakbond overeengekomen met een looptijd van 2 jaar, van 1 januari 2026 t/m 31 december 2027. De belangrijkste aanpassingen t.o.v. vorige Sociaal Plan zijn;

1. vereenvoudiging van de verschillende 'fases'; geen (preventieve) mobiliteitsfases meer, maar alleen onder voorbehoud en definitief boventallig,
2. wettelijke transitievergoeding 2020 is van toepassing i.p.v. 2019,
3. factor; geen leeftijdssplitsing maar één factor; de WTV wordt vermenigvuldigd met factor 2,
4. de maximale beëindigingsvergoeding is verhoogd van €122.500 naar €165.000.

Cao

Op 16 oktober 2025 is met de vakbond een akkoord bereikt voor een nieuwe cao voor de periode van 1,5 jaar.

De belangrijkste onderwerpen van het akkoord zijn;

1. een cao met een looptijd van 1,5 jaar, dat wil zeggen van 1 januari 2026 tot en met 30 juni 2027,
2. structurele loonsverhoging:
 - per 1 januari 2026 worden de salarissen en salarisschalen verhoogd met 2,0%,
 - per 1 juli 2026 worden de salarissen en salarisschalen verhoogd met 2,0%,
 - per 1 januari 2027 worden de salarissen en salarisschalen verhoogd met 2,0%.
3. verhoging van de thuiswerkvergoeding conform het fiscaal toegestane maximum,
4. verhoging van de netto internetvergoeding van €30 naar €35.

Gender Pay Gap analyse

In Q2 2025 heeft een uitgebreide, interne analyse plaatsgevonden naar de gender pay gap. De resultaten hiervan zijn in de Directie besproken en gecommuniceerd naar de medewerkers.

Er is per loonlijn en per loonschaal door HR een analyse gemaakt. Deze analyse is uitgevoerd op basis van de kaders van de EU Pay Transparency Directive. Bij het bepalen van een pay gap worden toeslagen meegerekend. Bij MN gaat het om de compensatietoeslag, de arbeidsmarkttoeslag en de variabele beloningstoeslag. Bij de analyse is getoetst of de verschillen tussen mannen en vrouwen per loonlijn en per loonschaal hoger zijn dan 5% op de gemiddelde beloning. Daar waar aanwezig wordt dit voornamelijk veroorzaakt door de compensatietoeslag. Verhoudingsgewijs ontvangen meer mannen dan vrouwen een compensatietoeslag. De compensatietoeslag is een legacy op basis van het verleden en is vastgelegd in de cao. Als de compensatietoeslag buiten beschouwing wordt gelaten, rekening houdend met het aantal dienstjaren in betreffende

functie, de functiezwaarte en ook de promotiestappen in de laatste 7 jaren, dan is er geen sprake van een pay gap.

Er wordt gewerkt aan een nieuw beloningsbeleid. Zie ook hoofdstuk 6 Vooruitblik 2026. Na invoering zal een nieuwe analyse worden uitgevoerd en indien nodig zullen maatregelen worden genomen.

Op basis van de EU Pay Transparency Directive en de Wet Loontransparantie gaat een rapportageverplichting gelden. De eerste loonrapportage zal beschikbaar moeten zijn per 2027 (over 2026), vervolgens elk jaar. Vanzelfsprekend zullen wij conform wetgeving gaan rapporteren.

4. Variabele beloning

Sinds 2020 kent MN geen variabele beloning toe aan zogenaamde Identified Staf-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 2025 kwamen in totaal 49 medewerkers in aanmerking voor een variabele beloning (over 2024 was dit 58).

Jaarlijks kan de Raad van Bestuur 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.

De RvB heeft besloten de correctiefactor in 2025 op 1,0 vast te stellen. Dat betekent dat de variabele beloning over 2025 niet collectief is verlaagd. Feitelijk werd gemiddeld 14,2% variabele beloning uitbetaald.

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 hoogst betaald bestuurder op jaarbasis van 40 uur bedroeg in 2025 € 371.484 en het mediane basissalaris per 31 december 2025 op basis van 40 uur van alle medewerkers € 94.615. De pay ratio komt daarmee uit op 4,0. Dit is iets hoger dan in 2024 (3,9 over 2024 en 4,8 over 2023). Dit is een gevolg van de reorganisatie in 2025 waarbij met name de hogere (management) functies zijn komen te vervallen en betreffende functiehouders boventallig zijn geworden. Het mediaan salaris is daarmee omlaag gegaan.

De OR wordt jaarlijks op basis van de Wet op de Ondernemingsraden in detail geïnformeerd over de interne beloningsverhoudingen, zoals het aantal medewerkers en het gemiddelde salaris per bedrijfsonderdeel en per loonschaal. Op dezelfde manier worden eventueel aanwezige toeslagen, mobiliteitsbudgetten en het gebruik van leaseauto's vergeleken.

6. Vooruitblik 2026

In de afgelopen periode is een project gestart om het bestaande beloningsbeleid verder te moderniseren. De verwachting is dat deze modernisering medio 2026 afgerond kan worden. Bij de modernisering worden diverse stakeholders betrokken, waaronder de RvC, OR en de vakorganisatie.

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 fiduciair vermogens-beheerder voor pensioenfondsen. 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. Hierin worden de afspraken over de vergoeding vastgelegd. 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.

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.

3. Bezoldiging Raad van Bestuur 2021-2025

De in 2021 tot en met 2025 uitgekeerde bruto totale bezoldiging aan de leden van de RvB is weergegeven in tabel 1. De leden van de RvB ontvangen geen variabele beloning.

Tabel 1 Feitelijk uitbetaalde bezoldiging Raad van Bestuur van 2021 t/m 2025 (in euro's x 1.000)

	2025	2024	2023	2022	2021
F.R.M. Rieter	450	427	385	340	347
M.F.M. Scholten	430	194	-	-	-
F. van Bruggen	-	235	446	306	-
N.F.J. Hoogers	-	-	-	-	320

4. Aanpassingen 2025

In 2025 zijn er geen wijzigingen voorgesteld in het belonings-beleid voor de RvB.

5. Vooruitblik 2026

Op dit moment zijn er nog geen wijzigingen voorzien in het beloningsbeleid voor de RvB.

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.

De volgende jaarbedragen gelden voor de beloning van de RvC:

Tabel 2 Beloning Raad van Commissarissen over 2021 t/m 2025 (peildatum 31 december 2025, in euro's x 1.000)

	2025	2024	2023	2022	2021
Voorzitter RvC	41,5	40,3	37,4	36,3	35,3
Lid RvC	29,2	28,3	26,3	25,5	24,9
Lid Auditcommissie	8,0	7,8	8,3	8,1	7,8
Lid Changecommissie	-	-	6,2	6,0	5,9
Lid R&B Commissie	8,0	7,8	6,2	6,0	5,9