



Bezoldigingsverslag 2022

april 2023

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 ziet toe dat dit op de juiste manier wordt toegepast en de Remuneratie- en Benoemingscommissie adviseert de RvC hierover.

In 2014 is het huidige beloningsbeleid 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 medewerkers, RvB en de RvC, de ontwikkelingen en aanpassingen in 2022 en een vooruitblik naar 2023.

Beloningsbeleid Algemeen

1 Visie

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

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 (2e kwartiel). Voor Front Office en Back Office Vermogensbeheer kijken we naar de mediaan van de markt Asset management. De backoffice richt zich op rapportage & 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 toetsen we of de loonschalen van MN nog in lijn liggen met de gekozen referentiemarkten. Uit benchmarkonderzoek, uitgevoerd in 2022, blijkt dat de loonschalen van MN op mediaan niveau liggen. Op dit moment krijgt echter de helft van de medewerkers meer betaald. Dat heeft te maken met de compensatietoeslag die is vastgelegd in de CAO.

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, Internal audit, Compliance en Control.

3 Aanpassingen 2022

In 2022 hebben diverse projecten plaatsgevonden die betrekking hebben op het beloningsbeleid. De projecten hebben geleid tot aanpassing van het Beloningsbeleid MN, het Governance Raamwerk Beloningsbeleid MN dan wel de uitwerking of toepassing van het beloningsbeleid. De wijzigingen die in 2022 zijn geïmplementeerd houden verband met de nieuwe cao-afspraken en genderneutraal belonen.

Cao

Eind 2022 is een akkoord bereikt met vakorganisatie De Unie over een nieuwe cao met een looptijd van 1 jaar. De belangrijkste afspraken die zijn gemaakt:

Loon

- Een eenmalige uitkering in december 2022 van € 1.500,- bruto, ongeacht de deeltijdfactor.
- Een structurele loonsverhoging van 3% plus bruto € 110,- per 1 januari 2023
- MN betaalt iedere medewerker ten minste € 14,- bruto per uur

Sociaal Plan

Het Sociaal Plan had een looptijd tot eind 2023. Overeengekomen is het Sociaal Plan ongewijzigd te verlengen tot en met 31 december 2024.

Betaald ouderschapsverlof

MN zal de wettelijke vergoeding bij betaald ouderschapsverlof (UWV betaalt tot 70% van het maximum dagloon gedurende 9 weken) aanvullen tot 80% van het loon.

Overwerktoeslag op dagen door de week

De overwerktoeslag op doordeweekse dagen is per 1 januari 2023 aangepast naar 40% voor alle uren. Dit was voorheen 35% voor de eerste twee uren en 50% voor de overige uren. De toeslag voor overwerk in het weekend blijft 100%.

Genderneutraal belonen

Genderneutraal beloningsbeleid is niet alleen vereist vanuit goed werkgeverschap en het recht op gelijk loon voor gelijk werk, maar ook vanuit de aangepaste guidelines van de European Banking Authority (EBA). Het beloningsbeleid is hier op aangepast. In 2022 is er een Gender Pay Gap analyse uitgevoerd door Korn Ferry in nauwe samenwerking met HR MN. De conclusie is dat er statistisch gezien geen sprake is van een Gender Pay Gap, maar dat er wel acties moeten worden genomen om te voorkomen dat er binnen twee jaar wel een Gender Pay Gap ontstaat. Het relatief kleine aandeel vrouwen binnen Vermogensbeheer betekent dat kleine verschuivingen van invloed kunnen zijn op deze paygap.

De resultaten van het onderzoek zijn gedeeld met de Ondernemingsraad en de managementteams om de bewustwording te vergroten. Ook is gestart met de mentoring van vrouwen en op LinkedIn is een aantal campagnes gestart met het doel om meer vrouwen te laten solliciteren bij MN, met name bij Vermogensbeheer.

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 vooraf overeengekomen doelstellingen. Over 2022 zijn er 63 medewerkers aan wie een variabele beloning is toegekend (2021: 67) Feitelijk werd gemiddeld 13,5% uitbetaald (2021:14,2%).

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 2022 heeft de RvB het volgende overwogen:

- De verwachte financiële resultaten van MN over 2022 zijn per saldo negatief. Dit is voornamelijk het gevolg van bijzondere omstandigheden en ontwikkelingen binnen het MN pensioenbedrijf. De financiële resultaten binnen het VB domein 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 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 2022 op 1 te houden.

Dit betekent voor medewerkers dat de variabele beloning wordt uitgekeerd op basis van de realisatie van de targetafspraken die met hen zijn gemaakt.

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 gemiddelde vaste beloning van de hoogste bestuurder bedroeg in 2022 € 355.050 en het mediane basissalaris op basis van 40 uur van alle medewerkers € 69.880. De pay ratio komt daarmee uit op 5,1. Dit is lager dan in voorgaande jaren (5,3 over 2021 en 5,7 over 2020). De daling van de pay ratio is het gevolg van het feit dat het mediane basissalaris opnieuw harder is gestegen dan het salaris van de hoogste bestuurder.

Naast de pay ratio in dit rapport informeren wij de Ondernemingsraad jaarlijks op basis van de wet Harrewijn meer in detail 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 en arbeidsmarkttoeslag, mobiliteitsbudget en leaseauto vergeleken.

6 Vooruitblik 2023

Wat het beloningsbeleid betreft staan de volgende onderwerpen op de agenda voor 2023:

- Voorbereiding op de rapportage die MN in 2024 (over 2023) mogelijk moet uitbrengen aan de toezichthouder in Nederland over de Gender Pay Gap volgens de EBA-guidelines.
- Vooronderzoek naar de vereenvoudiging van de bijzondere loonlijnen binnen de unit Vermogensbeheer. Het beheer van deze loonlijnen is communicatief complex en arbeidsintensief en verschil in loonlijnen kan een complicerende factor vormen bij interne doorstroom. Het vooronderzoek zal worden uitgevoerd samen met het management van de unit Vermogensbeheer.
- Evaluatie van de variabele beloningsafspraken binnen de unit Vermogensbeheer. Het gaat hierbij zowel om de inhoudelijke kwaliteit van de targets als om het proces van vastlegging en beoordeling.
- Actualisering van het beleid rondom de Netto Pensioenregeling voor medewerkers met een salaris boven de pensioengrens (2023: € 128.810).

Beloningsbeleid Raad van Bestuur

1 Visie

Het beloningsbeleid voor de RvB is er op 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 RvB is in de AvA op 8 december aangepast naar de mediaan van de bestuurdersmarkt financiële dienstverlening (was voorheen algemene bestuurdersmarkt). 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.

3 Bezoldiging Raad van Bestuur 2018-2022

De in 2018 tot en met 2022 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 2018 t/m 2022 (in euro's x 1.000)

	2022	2021	2020	2019	2018
F. van Bruggen	335	-	-	-	-
F.R.M. Rieter	355	361	342	175	-
N.F.J. Hoogers	-	370	424	411	153
E.J. Sinke	-	-	-	25	721
L.C. van de Kieft	-	-	-	-	268

4 Aanpassingen 2022

In 2022 zijn er aanpassingen gedaan in het beloningsbeleid voor de RvB. Het beleid zoals vastgesteld door de AvA d.d. 8 december 2022 is van toepassing sinds december 2022.

Belangrijkste aanpassingen zijn:

Het referentiepunt in het beloningsbeleid RvB is aangepast van de algemene bestuurdersmarkt naar de mediaan van de bestuurdersmarkt financiële sector . De reden voor deze wijziging is dat organisaties in de markt financiële dienstverlening beter vergelijkbaar zijn met MN, omdat veel financiële dienstverleners gebonden zijn aan het wettelijk bonusplafond van 20% en daarmee een gematigder beleid voeren ten aanzien van variabele beloning dan in de algemene markt doorgaans het geval is. MN kent geen variabele beloning voor de RvB.

Daarnaast is het niet meer mogelijk voor nieuwe leden van de RvB om een leaseauto te rijden. Wel bestaat aanspraak op een mobiliteitsbudget. Dit is in lijn met het leasebeleid van medewerkers MN.

5 Vooruitblik 2023

Er worden geen wijzigingen in beleid voorzien.

Beloningsbeleid Raad van Commissarissen

De beloning van commissarissen wordt vastgesteld door de AvA op voorstel van de Remuneratie- en Benoemingscommissie. De beloning van de commissarissen stimuleert een adequate uitoefening van de functie en is niet afhankelijk zijn 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 2018 t/m 2022 (peildatum 31 december 2022, in euro's x 1.000)

	2022	2021	2020	2019	2018
• Voorzitter RvC	36,3	35,3	33,9	32,7	30,7
• Lid RvC	25,5	24,9	23,9	23,0	21,6
• Lid Auditcommissie	8,1	7,8	7,5	7,3	6,8
• Lid Changecommissie	6,0	5,9	5,6	5,4	5,1
• Lid Remuneratie & Benoemingscommissie	6,0	5,9	5,6	5,4	5,1