



Mei 2025



Bezoldigingsverslag

Bezoldigingsverslag 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).

Tot en met 30 juni bestond de directie van MN uit twee leden van de Raad van Bestuur (voorzitter en CFRO) en 3 directieleden, verantwoordelijk voor respectievelijk vermogensbeheer, pensioenbeheer en informatievoorziening. Per 1 juli kent de directie van MN twee leden van de Raad van Bestuur (ingevuld door 2 co-voorzitters) en 3 directieleden, verantwoordelijk voor respectievelijk fiduciair advies, uitvoering en IT/operations. De structuur is gewijzigd als het gevolg van de overdracht van de pensioenbeheeractiviteiten naar PGGM per 1 juli 2024 jl. 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 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.

De (niet statutaire) directeuren 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 directieleden.

Dit bezoldigingsverslag bevat de visie op het huidige beloningsbeleid voor de medewerkers, de RvB en de RvC, de ontwikkelingen en aanpassingen in 2024 en een vooruitblik naar 2025.

Beloningsbeleid Algemeen

1. Visie

MN wil een werkgever zijn waar medewerkers met plezier en met elkaar een bijdrage leveren aan onze maatschappelijke missie. Daarom 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.

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. 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. 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.

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 RvB, de RvC, HR, Risk, Compliance en Control.

3. Aanpassingen

Beloningsbeleid

In 2024 is het beloningsbeleid intern getoetst op het voldoen aan wet- en regelgeving en interne ontwikkelingen binnen MN. Er zijn geen grote, belangrijke voorgenomen inhoudelijke aanpassingen gedaan. Medio 2024 is het project 'vernieuwing beloningsbeleid' gestart. Dit project wordt in 2025 vervolgd en afgerond met het doel te implementeren per 1 januari 2026.

Nieuwe topstructuur en beloning directieleden

Als gevolg van de overdracht van de pensioenbeheeractiviteiten en de implementatie van de nieuwe topstructuur per 1 juli 2024 zijn de functies van de directieleden in nauw overleg met een externe partij opnieuw ingeschaald. Deze nieuwe schalen passen bij de omvang van MN per 1 juli 2024.

Cao

Op 16 januari 2025 is er een cao tot stand gekomen met De Unie en FNV.

De belangrijkste ingrediënten van de cao zijn:

1. Cao-looptijd
Een cao met een looptijd van 1 jaar, dat wil zeggen van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025.
2. Structurele loonsverhoging
 - Per 1 januari 2025 worden de salarissen en salarisschalen verhoogd met 3,0%.
 - Per 1 juli 2025 worden de salarissen en salarisschalen verhoogd met 1,0%.
3. Verplichte vrije dagen; Bevrijdingsdag en de dag na hemelvaart
4. Een structurele verhoging van het aantal jaarlijkse vakantie-uren met 7,2 uur obv 36 uur
5. Verhoging van de thuiswerkvergoeding conform het fiscaal toegestane maximum
6. Verhoging van de maaltijdvergoeding van € 12,50 naar € 15,00
7. Verlenging van het Sociaal Plan van 1 januari 2025 t/m 31 december 2025 met de afspraak in 2025 in overleg te gaan met de bonden om tot een nieuw Sociaal Plan te komen.

Modernisering Functiehuis

Per oktober 2024 is het functiehuis vernieuwd. MN heeft nu een generiek functiehuis. Medewerkers zijn geïnformeerd over de modernisering van het functiehuis en de indeling van hun functie daarin.

Gender Pay Gap analyse

Eind 2024 is er door een onafhankelijk bureau een tweejaarlijkse pay gap onderzoek gedaan. Dit onderzoek past binnen de wet- en regelgeving hierover. De uitkomsten hiervan worden in Q1 2025 gedeeld met de directie en RvC.

4. Variabele beloning

Sinds 2020 kent MN geen variabele beloning toe aan zogenaamde Identified Stafffuncties. 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 2024 kwamen in totaal 58 medewerkers in aanmerking voor een variabele beloning. 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.

Besluit RvB

De RvB heeft besloten de correctiefactor in 2024 op 1,0 vast te stellen. Wat betekent dat de variabele beloning over 2024 niet collectief is verlaagd. Feitelijk werd gemiddeld 14,6% variabele beloning uitbetaald, met een gemiddeld bruto bedrag van € 18.472.

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 bedroeg in 2024 € 357.094 en het mediane basissalaris per 31 december 2024 op basis van 40 uur van alle medewerkers € 93.856. De pay ratio komt daarmee uit op 3,9. Dit is lager dan in voorgaande jaren (4,8 over 2023 en 5,1 over 2022). De lagere pay ratio wordt verklaard door het feit dat pensioenbeheer per 1 juli 2024 (300 fte) geen deel meer uit maakt van MN. Het mediane salaris lag bij pensioenbeheer lager dan bij de andere delen van de organisatie.

De OR wordt 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 2025

Wat het beloningsbeleid betreft, is er een project gestart in 2024 om het beloningsbeleid te vereenvoudigen en te moderniseren. Dit project wordt vervolgd en afgerond in 2025 waarbij alle betrokken stakeholders zullen worden betrokken; de directie, RvC, OR en de vakorganisaties.

Vernieuwing van het sociaal plan in overleg met vakorganisaties staat ook op de agenda van 2025. Hierbij geldt ook dat vereenvoudiging en modernisering leidend zijn, als het gaat om een nieuw vast te stellen sociaal plan, met als beoogde ingangsdatum 1 januari 2026.

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.

3. Bezoldiging Raad van Bestuur 2020-2024

De in 2020 tot en met 2024 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 2020 t/m 2024 (in euro's x 1.000)

	2024	2023	2022	2021	2020
F.R.M. Rieter	427	385	340	347	326
M.F.M. Scholten	194	-	-	-	-
F. van Bruggen	235	446	306	-	-
N.F.J. Hoogers	-	-	-	320	411

4. Aanpassingen 2024

In 2024 zijn er geen wijzigingen voorgesteld in het beloningsbeleid voor de RvB. Bij de inrichting van de nieuwe topstructuur per 1 juli 2024 is er door een externe partij opnieuw gekeken naar de beloning van de leden van de RvB en dit heeft niet geleid tot aanpassingen.

5. Vooruitblik 2025

Op dit moment zijn er nog geen concrete wijzigingen voorzien in het beloningsbeleid voor de RvB. Afhankelijk van de ontwikkeling in voornamelijk wetgeving 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.

De volgende jaarbedragen gelden voor de beloning van de RvC:

Tabel 2
Beloning Raad van Commissarissen over 2019 t/m 2024 (peildatum 31 december 2024, in euro's x 1.000)

	2024	2023	2022	2021	2020
Voorzitter RvC	40,3	37,4	36,3	35,3	33,9
Lid RvC	28,3	26,3	25,5	24,9	23,9
Lid Auditcommissie	7,8	8,3	8,1	7,8	7,5
Lid Changecommissie	-	6,2	6,0	5,9	5,6
Lid R&B Commissie	7,8	6,2	6,0	5,9	5,6