

Remuneratierapport 2019

mei 2019

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 het beloningsbeleid RvB dat wordt vastgesteld door de algemene vergadering van aandeelhouders.

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

Het beloningsbeleid van MN valt onder de verantwoordelijkheid van de Raad van Bestuur. De RvC ziet toe dat dit op de juiste manier wordt toegepast en de Remuneratie- en Benoemingscommissie adviseert de RvC hierin.

In 2014 is het huidige beloningsbeleid voor medewerkers van MN tot stand gekomen. Het uitgangspunt hierbij is dat medewerkers binnen MN 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, waaronder alle medewerkers van MN vallen inclusief de niet-statutaire EC leden.

Daarnaast kent MN een beloningsbeleid voor de statutaire bestuurders (voorzitter RvB en CFRO). Het beloningsbeleid van de Raad van Bestuur is vastgesteld door de algemene vergadering van aandeelhouders op voorstel van de RvC; laatstelijk op 6 mei 2019. De RvC besluit over de beloningen 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 jaren wordt daarnaast het niveau van het inkomen getoetst aan de vergelijkingsmarkt en vindt eventueel een correctie plaats. Dit is geen automatisme. Dit remuneratierapport bevat de visie achter het huidige beloningsbeleid van medewerkers van MN en het beloningsbeleid van de Raad van Bestuur, de ontwikkelingen en aanpassingen in 2019 en een vooruitblik naar 2020.

Beloningsbeleid medewerkers MN

1 Visie beloningsbeleid medewerkers MN

In het beloningsbeleid is een beloningsfilosofie opgenomen. Concreet betekent deze 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 goede werkomgeving met goede faciliteiten en sociaal en maatschappelijk relevant werk.

MN kiest er voor om een mediane beloner te zijn als het gaat om het primaire salaris van al haar medewerkers. MN vertaalt dit naar de keuze voor de mediaan van de beloningsmarkt. Dit houdt in dat MN voor vergelijkbare functies op het niveau van de mediaan wil belonen. Dit in relatie tot de groep financiële instellingen en voor specifieke functies vermogensbeheerders. Uit benchmarkonderzoek (uitgevoerd in 2018) blijkt dat de loonschalen van MN op mediaan niveau liggen. Op dit moment krijgt echter een groot deel van de medewerkers boven de mediaan betaald. De ambitie is om komende jaren te bewegen naar mediaan.

2 Governance

De governance met betrekking tot het beloningsbeleid van medewerkers van MN is vastgelegd in het governance raamwerk Beloningsbeleid MN. Hierin staan alle taken en verantwoordelijkheden opgenomen van de Raad van Bestuur, de Raad van Commissarissen, HR, Risk, Internal audit, Compliance en Control.

3 Aanpassingen 2019

In 2019 is een aantal wijzigingen geïmplementeerd die nog voortvloeide uit de uitgebreide evaluatie van het beloningsbeleid die in 2018 is uitgevoerd. Hiermee was in 2017 een start gemaakt. Deze evaluatie is gestart naar aanleiding van een afspraak in het cao akkoord van 2014. Volgend op deze uitgebreide evaluatie van het beloningsbeleid in 2017/2018 is er in 2018 een aantal besluiten genomen die nog ter instemming bij de Ondernemingsraad lagen. Deze wijzigingen zijn in 2019 geïmplementeerd:

- Het EC en de RvC hebben besloten een wijziging door te voeren met de aanpassingen in het beloningsbeleid ten aanzien van de variabele beloning. Deze wijzigingen zijn deels het gevolg van veranderende wet- en regelgeving. Daarnaast is de mogelijkheid tot toekennen van variabele beloning aan Identified Staff uit het beloningsbeleid gehaald.
- Het EC en de RvC zijn in 2018 akkoord gegaan met de aanpassing van de boven cao schalen zodat deze weer aansluiten bij het beleid om op de mediaan te belonen. Deze gewijzigde boven cao schalen zijn per 1 mei 2019 voor de huidige medewerkers, waarbij er ook toeslagen zijn geïntegreerd in het salaris, doorgevoerd.

4 Variabele beloning

Het beloningsbeleid van MN kent twee doelgroepen voor variabele beloning; Identified Staff en de Front Office Vermogensbeheer. In de praktijk wordt al vanaf 2014 (bij de invoering van het huidige beloningsbeleid) geen variabele beloning toegekend aan de medewerkers die zijn aangemerkt als Identified Staff.

Met ingang van 2020 is tevens de mogelijkheid tot het toekennen van variabele beloning aan Identified Staff uit het beloningsbeleid gehaald.

Binnen de Front Office Vermogensbeheer is wel sprake van een variabele beloning. In 2019 waren er 62 medewerkers aan wie een variabele beloning is toegekend. Dit aantal is iets hoger dan vorig jaar, dit heeft te maken met een toename van medewerkers op de Front Office Vermogensbeheer functies. Het gemiddelde percentage van de variabele beloning voor deze medewerkers bedroeg 13%.

Jaarlijks kan de Raad van Bestuur de variabele beloningen verlagen (correctiefactor) als de situatie hier aanleiding toe geeft op basis van de volgende elementen:

- De financiële resultaten van het bedrijf
- De situatie van de opdrachtgever
- De maatschappelijke omstandigheden

Als dit het geval is wordt de correctiefactor lager dan 1. Voor 2019 was dit niet het geval en is de correctiefactor door de Raad van Bestuur op 1 gesteld. Dit betekent voor medewerkers dat de variabele beloning wordt uitgekeerd zoals met de medewerker is afgesproken.

5 Interne beloningsverhoudingen

Op basis van de wet Harrewijn informeren wij de Ondernemingsraad over de interne beloningsverhoudingen. Dit betreft per unit het gemiddelde salaris per loonschaal en het aantal medewerkers in deze loonschaal. Hierbij wordt een vergelijking gemaakt met het voorgaande jaar. Daarnaast worden op dezelfde wijze andere looncomponenten zoals de compensatietoeslag, arbeidsmarkttoeslag, mobiliteitsbudget en leaseauto vergeleken per unit en per schaal.

In lijn met de Nederlandse Corporate Governance Code geven wij hier ook de beloningsverhouding binnen de organisatie weer: de verhouding tussen de hoogst betaalde bestuurder (€ 343.769) en het mediaan basissalaris o.b.v. 40 uur van alle medewerkers (€ 59.183) was 5,9 over 2019 (5,8 over 2018).

Beloningsbeleid Raad van Bestuur

1 Visie en hoofdinhoud beloningsbeleid RvB

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 duidelijk en begrijpelijk, is gericht op lange termijn waarde creatie en houdt rekening met de interne beloningsverhoudingen binnen MN.

Het referentiepunt in het beloningsbeleid RvB is de mediaan van de algemene bestuurdersmarkt. De statutaire directie kent geen variabele beloning. De vergoeding bij ontslag bedraagt maximaal eenmaal het jaarsalaris inclusief vakantiegeld. In 2019 heeft er een wisseling plaatsgevonden van de CFRO. Per 1 juli 2019 is Fleur Rieter in deze functie in dienst getreden bij MN. Per 1 februari 2019 is Liesbeth Sinke afgetreden als CFRO. Onderdeel van de arbeidsovereenkomst van Liesbeth Sinke was dat er bij vertrek een beëindigingsvergoeding diende te worden voldaan gelijk aan één bruto jaarsalaris. Bij haar aftreden is deze vergoeding betaald.

2 Governance

Het beloningsbeleid Raad van Bestuur is gescheiden van het beloningsbeleid van medewerkers van MN en is in 2019 met een aantal wijzigingen vastgesteld door de AvA. De strekking van deze wijzigingen betreffen het aanpassen van het beloningsbeleid aan de huidige wet- en regelgeving en een aansluiting bij de praktijk als gevolg van de opgedane ervaring bij de werving van de directievoorzitter in 2018. De uitgangspunten van het beleid zijn onveranderd.

De governance rondom 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. Het jaarverslag vermeldt de beloning van de individuele RvB leden. De voorzitter van de RvB informeert de RvC over de beloning van de niet-statutaire leden van het Executive Committee.

3 Aanpassingen 2019

In 2019 is een aantal kleine aanpassingen gedaan in het beloningsbeleid voor de RvB. Dit beleid is vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders d.d. 6 mei 2019. Het betreft de volgende aanpassingen:

- Verduidelijking van het onderscheid tussen statutair en niet-statutaire EC leden;
- Aangepaste beschrijving van het referentiepunt van de externe vergelijkingsmarkt;
- Bepaling opgenomen over de verhouding van het salaris van de overige EC leden ten opzichte van de voorzitter van de RvB;
- Aanpassing van de termijn naar vier jaar waarin de salarissen worden getoetst aan de vergelijkingsmarkt. Tevens worden de salarissen van de RvB geïndexeerd met een MN cao verhoging.
- Toevoeging dat MN zorgdraagt voor een bestuurdersaansprakelijkheidsverzekering (D&O) met afdoende dekking;
- Aanscherping van de maximale ontslagvergoeding.