



Remuneratie- rapport 2018

11 maart 2019

Remuneratierapport 2018

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 gebeurt 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. De RvC besluit over de beloningen van de statutaire bestuurders, binnen de kaders van het door de AVA vastgestelde beloningsbeleid. De Remuneratie en Benoemingscommissie doet in principe jaarlijks aan de RvC een voorstel voor de individuele beloning van de leden van de RvB. Als gevolg van de komst van een nieuwe voorzitter en het vertrek van de CFRO is in 2018 een dergelijk voorstel niet gedaan.

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 2018 en een vooruitblik naar 2019.

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 maatschappelijk context waarin MN opereert. Daarbij is van belang dat de beloning die MN aan haar medewerkers aanbiedt onderdeel uitmaakt van een totaalpakket aan arbeidsvoorwaarden waarin ook andere elementen zijn opgenomen zoals een gezonde werk-privé balans, een prettige 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.

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.

Aanpassingen 2018

In 2018 heeft er een uitgebreide evaluatie plaatsgevonden van het beloningsbeleid. Hiermee was in 2017 een start gemaakt. Deze evaluatie is gestart naar aanleiding van een afspraak in het cao akkoord van 2014. Bij deze evaluatie is gekeken naar veranderingen in wet- en regelgeving, marktontwikkelingen, en behoeften en wensen aangegeven in het medewerkersonderzoek. Tevens is er een externe benchmark gedaan. Hieruit zijn de volgende conclusies getrokken:

1. De huidige uitgangspunten zijn nog steeds passend voor MN en kunnen nog iets scherper verwoord worden:
 - MN biedt een passende beloning rekening houdend met de omgeving waarin MN zich bevindt.
 - Centraal staan performance, klantgerichtheid, duurzaamheid, transparantie en de maatschappelijke context.
 - Beloning is een onderdeel van de totaalpropositie van MN (o.a. werk-privé balans, goede werkomgeving met goede faciliteiten, sociaal en maatschappelijk relevant werk)
2. We willen excellente performance beter belonen. Dit betekent meer discretionaire ruimte om verhogingen toe te passen en de verwachting is dat in de huidige markt 1% van de loonsom hiervoor niet voldoende is.
3. De huidige pensioenregeling moet duurzaam worden gemaakt.

Het uitgangspunt van een passende beloning is voor MN vertaald naar een keuze voor de mediaan van de beloningsmarkt. Uit dit onderzoek blijkt dat ongeveer 700 medewerkers boven de mediaan worden betaald als gevolg van de compensatietoeslag die in 2014 is afgesproken met de vakorganisaties. Het in stand houden van deze toeslag beperkt de ontwikkeling en mobiliteit van collega's. In de praktijk betalen we dus nog steeds meer dan de mediaan van de markt.

Naar aanleiding van deze conclusies is een aantal stappen genomen in 2018.

- Het EC en de RvC zijn akkoord gegaan met de aanpassingen in het beloningsbeleid ten aanzien van de variabele beloning. Deze wijzigingen zijn het gevolg van veranderende wet- en regelgeving. Deze wijzigingen liggen nog ter instemming voor bij de Ondernemingsraad.
- Het EC en de RvC zijn akkoord gegaan met de aanpassing van de boven cao schalen zodat deze weer aansluiten bij het beleid om op de mediaan te belonen. Deze schalen worden reeds toegepast bij de werving van nieuwe medewerkers.
- Het voorstel van de toepassing van deze gewijzigde (boven cao) schalen voor de huidige medewerkers, waarbij er ook toeslagen worden geïntegreerd in het salaris, ligt ter instemming voor bij de Ondernemingsraad.
- Er is een voorstel in ontwikkeling voor een wijziging in de systematiek voor de jaarlijkse verhoging van de salarissen. Dit hangt samen met de wijzigingen die voorgesteld worden in de plan- en beoordelingssystematiek. Voor dit laatste wordt in 2019 een pilot gedaan die is gestart in januari 2019 en wordt geëvalueerd in het derde kwartaal van 2019. De gewijzigde systematiek voor de jaarlijkse verhoging van de salarissen is een onderwerp voor de cao tafel in 2019. De gesprekken over een nieuwe CAO met de vakorganisaties zijn lopend.

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 Identified Staff. Bij indiensttreding van nieuwe medewerkers in Identified Staff functies wordt hun een salarisaanbod gedaan zonder variabele beloning.

Binnen de Front Office Vermogensbeheer is wel sprake van een variabele beloning. In 2018 waren er 58 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 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 2018 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.

3 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.

Beloningsbeleid RvB

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. In 2018 heeft er een wisseling plaatsgevonden van de directievoorzitter. Per 15 augustus 2018 is Norbert Hoogers 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. Naar verwachting zal in het tweede kwartaal van 2019 een nieuwe CFRO in functie treden.

2 Governance

Het beloningsbeleid Raad van Bestuur is gescheiden van het beloningsbeleid van medewerkers van MN en is in 2018 niet gewijzigd. In 2019 zal echter een wijziging van dit beloningsbeleid worden voorgelegd aan 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 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 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 de Executive Committee.

www.mn.nl