



Bezoldigingsverslag 2021

maart 2022

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).

Het reglement RvB/EC van MN bepaalt dat de Raad van Bestuur 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 (AvA) 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 bezoldigingsverslag bevat de visie die ten grondslag ligt aan het huidige beloningsbeleid voor medewerkers van MN en aan het beloningsbeleid en de bezoldiging van de RvB en de RvC, alsook de ontwikkelingen en aanpassingen in 2021 en een vooruitblik naar 2022.

Beloningsbeleid medewerkers MN

1 Visie beloningsbeleid medewerkers MN

In het beloningsbeleid is een beloningsfilosofie opgenomen. Concreet houdt deze in 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 hanteert vier loonlijnen voor verschillende doelgroepen. 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 van de markt Financiële Dienstverlening, Front Office en Back & Mid Office van Vermogensbeheer voor drie van de loonlijnen. Front Office Q3 is hierop de enige uitzondering met een andere beloningspositie. Voor deze doelgroep geldt een beloningsbeleid op het 3e kwartiel van de beloningsmarkt Front Office, om voor deze doelgroep beter aan te sluiten bij de salarissen in de markt. Uit benchmarkonderzoek voor de markt Financiële Dienstverlening (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 zijn alle taken en verantwoordelijkheden opgenomen van de Raad van Bestuur, de Raad van Commissarissen, HR, Risk, Internal audit, Compliance en Control.

3 Aanpassingen 2021

In 2021 hebben diverse projecten plaatsgevonden die betrekking hebben op het beloningsbeleid. De projecten hebben geleid tot aanpassing van het Beloningsbeleid MN en van het Governance Raamwerk Beloningsbeleid MN dan wel van de uitwerking of toepassing van het beloningsbeleid. De wijzigingen die in 2021 zijn geïmplementeerd:

- Eind 2021 is een akkoord bereikt op de nieuwe cao met een looptijd van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2022. De belangrijkste afspraken die zijn gemaakt:
 - Een structurele loonsverhoging van in totaal 2% over 2022 met eenmalig een uitkering van € 1.300,- bruto op fulltime basis
 - De uitvoering van het pensioen wordt overgezet naar het pensioenfonds van PMT
 - Een aangepaste salarisgroesystematiek waarbij een salarisverhoging niet meer gebaseerd is op de beoordeling maar alleen op de positie in de schaal. Daar geldt hoe lager in de schaal, hoe hoger het salarisgroeipercentage. Een automatische doorgroei boven de 100% is niet meer mogelijk, alleen in uitzonderlijke situaties. In 2022 wordt eenmalig het budget voor de loonsverhoging verhoogd naar 1,5% in plaats van de gebruikelijke 1%.

- Met de vakorganisaties is een RVU cao afgesproken, deze cao loopt van 2022 tot 2025. De Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) maakt het mogelijk om maximaal 36 maanden voor de AOW uit te treden. De medewerker krijgt maandelijks een uitkering van het maximum fiscale bedrag (in 2021 €1.847).
- Vanaf 1 januari 2022 is verlofsparen mogelijk voor medewerkers vanaf 55 jaar. De medewerker kan niet genoten verlofuren en/of leeftijdsafhankelijke verlofuren sparen om direct voorafgaand aan de aow-leeftijd eerder te stoppen met werken.
- Samen met de vakorganisaties wordt een onderzoek gestart naar de nut en noodzaak van een eigen bedrijfscao.
- Genderneutraal beloningsbeleid is niet alleen vereist vanuit goed werkgeverschap maar ook vanuit de aangepaste EBA-Guidelines. Het beloningsbeleid is hier deels op aangepast. De vereiste analyse op een (eventueel bestaande) gender pay gap en een update van het Governance Framework volgen in 2022.
- Vanuit wetgeving, namelijk de Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR), is een alinea toegevoegd aan het beloningsbeleid over risicobeheersing en duurzaamheid. Bij medewerkers van Vermogensbeheer die direct betrokken zijn bij de uitvoering van beleid dat betrekking heeft op duurzaamheid en risicobeheersing wordt gestuurd op het beheersen van duurzaamheidsrisico's in de beleggingsdienstverlening.
- De criteria om in aanmerking te komen voor een variabele beloning zijn als volgt beschreven:
 1. Uit benchmarkdata moet blijken of een functie binnen Vermogensbeheer Front Office in de arbeidsmarkt in aanmerking komt voor een variabele beloning. Dit geldt als meer dan 50% van de functiehouders een variabele beloning ontvangt.
 2. De functie heeft directe invloed op beleggingen.
 3. In de functie voert men directe gesprekken met klanten en/of brokers en/of is er directe betrokkenheid bij trades (beleggingsbeslissingen).
 4. Criteria 2 en 3 dienen "eng" te worden uitgelegd. Deze strikte uitleg is noodzakelijk om te voorkomen dat veel functies binnen Vermogensbeheer in aanmerking komen voor variabele beloning. HR beheert de lijst met functies die in aanmerking komen voor een variabele beloning en bewaakt het beleid.
- De governance voor het uitkeren van een variabele beloning is aangepast. De jaardoelstellingen moeten voldoen aan wet- en regelgeving. Waar voorheen HR verantwoordelijk was voor de toetsing van de jaardoelstelling, ligt deze verantwoordelijkheid in het aangepaste beleid bij de leidinggevende. Daarnaast stelt het MT Vermogensbeheer de individuele variabele beloning vast op basis van de correctiefactor die is vastgesteld door de RvB.

4 Variabele beloning

Met ingang van 2020 is het toekennen van variabele beloning aan Identified Staff conform het beloningsbeleid niet langer mogelijk.

Binnen de Front Office Vermogensbeheer is binnen een bepaalde groep wel sprake van een variabele beloning. Op basis van de benoemde criteria wordt bepaald wie in aanmerking komt voor een variabele beloning. Individuele doelstellingen bepalen de hoogte van de variabele beloning, een financiële doelstelling mag voor maximaal 50% meegewogen worden. In 2021 waren er 67 medewerkers aan wie een variabele beloning is toegekend (59 medewerkers in 2020). Het gemiddelde percentage van de variabele beloning voor deze medewerkers bedroeg 14,15% (14,64% in 2020). De maximale hoogte van de variabele beloning bedraagt 20%.

Jaarlijks kan de Raad van Bestuur de variabele beloningen verlagen (correctiefactor) als de situatie hier aanleiding toe geeft. Daarbij zijn de volgende elementen meegenomen in de afweging:

- De financiële resultaten van 2021 zouden op basis van de prognoses boven budget uitkomen.
- Uit tussentijdse evaluaties blijkt dat de opdrachtgevers tevreden zijn over de dienstverlening van Vermogensbeheer Qua maatschappelijke omstandigheden is met name stilgestaan bij de situatie als gevolg van de coronacrisis, de huidige dekkingsgraden, de ontwikkelingen binnen MN zelf en het maatschappelijk sentiment. In de afweging heeft nadrukkelijk ook meegespeeld dat betreffende collega's (die aanspraak maken op een variabele beloning) in dit (corona) jaar, juist ook verschil hebben gemaakt voor onze klanten.

Dit heeft ertoe geleid dat de correctiefactor door de Raad van Bestuur voor 2021 op 1 is gesteld. Dit betekent dat de variabele beloning niet wordt gecorrigeerd na vaststelling van de hoogte van de variabele beloning door de leidinggevende.

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 (€ 342.524) en het mediaan basissalaris o.b.v. 40 uur van alle medewerkers (€ 64.750,14) was 5,3 over 2021 (5,7 over 2020). Deze daling ten opzichte van vorig jaar komt doordat het mediaan basissalaris van alle medewerkers procentueel meer is gestegen dan het salaris van de hoogste betaalde bestuurder.

Beloningsbeleid Raad van Bestuur

1 Visie en hoofdinhoud beloningsbeleid Raad van Bestuur

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

Ieder RvB-lid gaat een management contract aan voor bepaalde tijd.

Het referentiepunt in het beloningsbeleid van de RvB is de mediaan van de algemene bestuurdersmarkt. Het statutaire bestuur kent geen variabele beloning. De vergoeding bij ontslag bedraagt maximaal eenmaal het jaarsalaris inclusief vakantiegeld. Afspraken over de vergoeding worden vastgelegd in het managementcontract.

2 Governance

Het beloningsbeleid van de Raad van Bestuur is gescheiden van het beloningsbeleid van medewerkers van MN en is laatst gewijzigd in 2019. 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.

3 Bezoldiging Raad van Bestuur 2017-2021

De van 2017 tot en met 2021 uitgekeerde bruto totale bezoldiging van de leden van de RvB is weergegeven in tabel 1. De leden van de RvB ontvangen geen variabele beloning.

Tabel 1 Bezoldiging Raad van Bestuur van 2017 t/m 2021 (in euro's x 1.000)

	2021	2020	2019	2018	2017
N.F.J. Hoogers	370	424	411	153	-
F.R.M. Rieter	361	342	175	-	-
E.J. Sinke	-	-	25	721	360
L.C. van de Kieft	-	-	-	268	469

4 Aanpassingen 2021

In 2021 zijn er geen aanpassingen gedaan in het beloningsbeleid voor de RvB. Het beleid zoals vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders d.d. 6 mei 2019 is nog steeds van toepassing in 2021.

Vooruitblik 2022

Om ook in de toekomst te kunnen blijven werken aan een goed pensioen in een betere wereld, werken we aan onszelf, aan ons innovatievermogen en aan duurzaamheid. Betreffende het beloningsbeleid staan de volgende onderwerpen op de agenda:

- We gaan een salarismodel voor starters opstellen. Starters maken normaliter een snelle professionele ontwikkeling door met een toepasselijke salarisgroei. Met name binnen Vermogensbeheer zien we dat de salarisontwikkeling achterblijft. In het nieuwe salarismodel gaan starters sneller groeien, waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen de schalen voor Vermogensbeheer Front Office en Back Office, die sneller groeien, en de andere schalen.
- De herziene EBA Guidelines worden verder geïmplementeerd. Dit zal zowel het beloningsbeleid als het governance raamwerk voor beloningsbeleid raken.
- Onderdeel van de EBA Guidelines is onderzoek naar een gender pay gap: ontvangen mannen en vrouwen een gelijke beloning voor gelijk werk? Dit onderzoek zal in samenwerking met een externe partij gebeuren.
- Samen met de vakbonden wordt een onderzoek gedaan naar nut en noodzaak van een eigen bedrijfscao. Daarbij worden alternatieven en scenario's in kaart gebracht en worden praktijkvoorbeelden van andere bedrijven en/of sectoren onderzocht.
- In het beloningsbeleid van de RvB komt een bepaling dat er geen leaseauto's meer verstrekt worden.

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 zal niet afhankelijk zijn van de bedrijfsresultaten van de Vennootschap. De beloning van commissarissen reflecteert de tijdsbesteding en de verantwoordelijkheden van de functie. De beloning wordt geïndexeerd op basis van de indexatie van de Metaal-cao. Aan commissarissen zullen geen aandelen en/of rechten op aandelen bij wijze van beloning worden toegekend. Evenmin wordt een commissaris afzonderlijk beloond voor door hem/haar verstrekte adviezen.

Conform het bezoldigingsbeleid gelden de volgende bedragen voor de beloning van de RvC.

Tabel 2 Beloning Raad van Commissarissen over 2017 t/m 2021 (peildatum 31 december 2021, in euro's x 1.000)

	2021	2020	2019	2018	2017
Voorzitter RvC	35,3	33,9	32,7	30,7	30,7
Lid RvC	24,9	23,9	23,0	21,6	21,6
Lid Auditcommissie	7,8	7,5	7,3	6,8	6,8
Lid Changecommissie	5,9	5,6	5,4	5,1	5,1
Lid Remuneratie & Benoemingscommissie	5,9	5,6	5,4	5,1	3,5