



Remuneratierapport 2020

12 mei 2021

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 2020 en een vooruitblik naar 2021.

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 van de markt Financiële Dienstverlening, Front Office en Back & Mid Office van Vermogensbeheer. Front Office Q3 is hier de enige uitzondering op met een andere beloningspositie. 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 staan alle taken en verantwoordelijkheden opgenomen van de Raad van Bestuur, de Raad van Commissarissen, HR, Risk, Internal audit, Compliance en Control.

3 Aanpassingen 2020

In 2020 hebben er diverse projecten die betrekking hebben op het beloningsbeleid plaatsgevonden. 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 2020 zijn geïmplementeerd:

- Ontwikkeling en introductie van een nieuwe loonlijn bij VB. In 2020 zijn de EC en RvC akkoord gegaan met de introductie van een nieuwe loonlijn voor de Back-Office van vermogensbeheer gebaseerd op de benchmark Korn Ferry Back- en Mid Office Asset Management. Naast de introductie van de nieuwe loonlijn heeft er ook een update plaats gevonden van de Front Office schalen op basis van de benchmark Korn Ferry Asset Management. Voor alle functies binnen VB is beoordeeld of deze in de juiste loonlijn zijn geplott en eventuele correcties hierop zijn doorgevoerd.
- De EC, RvC en OR zijn akkoord gegaan op de wijziging van het beloningsbeleid dat MN zowel functies heeft in Front Office met als zonder variabele beloning. Hiertoe is de tekst van het beloningsbeleid aangepast. Uitgangspunt blijft dat MN terughoudend is met het aantal medewerkers dat een variabele beloning heeft in zijn of haar arbeidsvoorwaarden.

- Het Governance Raamwerk Beloningsbeleid MN is aangepast op twee punten. Er heeft een aanpassing plaatsgevonden op het proces van het vaststellen van de correctiefactor voor variabele beloning. Het voorstel voor de correctiefactor moet vanuit MT VB komen en bevat een advies van Finance Control en HR. Daarnaast heeft er een aanpassing plaatsgevonden vanwege het niet langer toekennen van variabele beloning aan Identified Staff. Hiertoe is een tweetal passages uit het Governance Raamwerk gehaald, die in de praktijk sinds 2014 al niet meer van toepassing waren. Deze praktijk is nu omgezet naar definitief beleid.
- Ontkoppeling tussen beoordelen en belonen. Om te stimuleren het goede gesprek met elkaar te voeren zijn de EC, RvC en OR akkoord gegaan op de ontkoppeling van beoordeling en belonen binnen geheel MN. De belangrijkste kenmerken hiervan zijn:
 - Er is geen koppeling meer tussen de eindbeoordeling aan het einde van het jaar en de jaarlijkse individuele salarisverhogingen.
 - Dit betekent dat deze knip tussen beoordelen en belonen is doorgevoerd ongeacht welke systematiek per 1 januari 2021 van toepassing is; de PBO systematiek of Next Me. Voor de introductie van Next Me in 2021 was het echter rand voorwaardelijk.
 - De wijze waarop een jaarlijkse verhoging zal worden bepaald, wordt voorgelegd aan de vakorganisaties in het cao overleg. Dat overleg is najaar 2020 opgestart ten behoeve van een nieuwe cao per 1 januari 2021.

In 2020 heeft het volgende project plaatsgevonden ter uitvoering van het beleid:

- In 2020 heeft er conform beleid een review plaatsgevonden van de functies die worden aangemerkt als Identified Staff. Dit heeft geresulteerd in slechts wijzigingen in naamgeving (conform functiehuis) en het verwijderen van twee functies die niet (meer) bestaan. Het heeft niet geleid tot inhoudelijke wijzigingen van de lijst, maar de lijst is ter bekrachtiging voorgelegd aan de R&B/RvC.

4 Variabele beloning

Met ingang van 2020 is het toekennen van variabele beloning aan Identified Staff conform het beloningsbeleid niet langer mogelijk. Dit was al de staande praktijk binnen MN, maar is nu geformaliseerd in het beleid.

Binnen de Front Office Vermogensbeheer is wel sprake van een variabele beloning. In 2020 waren er 59 medewerkers aan wie een variabele beloning is toegekend (62 medewerkers in 2019). Het gemiddelde percentage van de variabele beloning voor deze medewerkers bedroeg 14,64% (13% in 2019).

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 2020 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 (€ 348.065) en het mediaan basissalaris o.b.v. 40 uur van alle medewerkers (€ 62.047) was 5,7 over 2020 (5,9 over 2019). Deze daling ten opzichte van vorig jaar, komt door het feit dat het mediaan basissalaris van alle medewerkers procentueel meer is gestegen dan dat 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, 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 2020 heeft er geen wisseling plaatsgevonden binnen de statutaire directie.

2 Governance

Het beloningsbeleid 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. 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 2020

In 2020 zijn er geen aanpassingen gedaan in het beloningsbeleid voor de RvB. Het beleid is vastgesteld door de Algemene Vergadering van Aandeelhouders d.d. 6 mei 2019 is reeds van toepassing in 2020.

Vooruitblik 2021

Om ook in de toekomst te kunnen blijven werken aan een goed pensioen in een betere wereld, werken we aan onszelf, innovatievermogen en duurzaamheid. 2021 zal in het teken staan van twee grote veranderingen, namelijk het vertrek van de pensioenuitvoering van PME en verzekeringen naar USR. Wat hiervan de effecten zijn op de organisatie zal in de loop van 2021 duidelijk worden.

Betreffende het beloningsbeleid staan de volgende onderwerpen op de agenda:

- Verdere uitwerking van de nieuwe systematiek voor de jaarlijkse individuele salarisverhoging in het beloningsbeleid, vanwege het loskoppelen van beoordelen en belonen. De nieuwe systematiek is een onderwerp aan de cao tafel. Tot aanpassing van het beloningsbeleid zal worden overgegaan zodra er een cao akkoord is bereikt.
- Benchmark van de loonlijnen Front Office, Back Office en algemeen in samenwerking met onze externe adviseur Korn Ferry Hay Group om de uitgangspunten van het beloningsbeleid (mediaan beloner) te kunnen borgen.
- Vastlegging van de criteria om in aanmerking te komen voor Variabele Beloning binnen Vermogensbeheer in het beloningsbeleid.
- Noodzakelijke aanpassingen van het beloningsbeleid om te voldoen aan de geldende wetgeving, zoals de SFDR waarin wordt gesteld dat het beloningsbeleid niet aan mag zetten tot duurzaamheidsrisico's.