

# **Beheerst Beloningsbeleid Monuta Nederland**

Monuta Holding N.V.  
Monuta Verzekeringsgroep N.V.

**Versie:** update 2019, Beheerst Beloningsbeleid Monuta (versie 8.0)  
**Status:** definitief

# Inhoudsopgave

1	Algemeen	3
1.1	Inleiding	3
1.2	Versiebeheer	4
2	Uitgangspunten	5
2.1	Toepassing	5
2.2	Algemene uitgangspunten	5
2.3	Uitgangspunten variabel beloningsbeleid	6
2.4	Algemene verboden	6
3	Vaste beloning en benefits	7
3.1	Functie en salarisgebouw	7
	- Directie	7
3.2	Benefits	8
4	IPM cyclus	9
5	Variabele beloning	11
5.1	Winstdelingsregeling	11
6	Governance	12
6.1	Taken en verantwoordelijkheden	12
6.2	Escalatieprocedure	15
6.3	Discretionaire bevoegdheid	15
6.4	Claw back	15
	Bijlage : Schematische weergave governance beloningsbeleid (RACI model)	16

# 1 Algemeen

## 1.1 Inleiding

Voor organisaties in Nederland die vallen onder de Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen is er een wettelijke verplichting om het beheerst beloningsbeleid schriftelijk vast te leggen. De kaders waar dit beleid aan moet voldoen is vastgelegd in de wet. Deze zijn in deze notitie opgenomen. Dit beleidsstuk is van toepassing op Monuta Holding N.V., Monuta Verzekeringen N.V. en al haar dochtermaatschappijen. Monuta Uitvaartbedrijf N.V. en de daarmee verbonden ondernemingen is eveneens een dochter van Monuta Holding N.V. Het beloningsbeleid is op grond van de wet strikt genomen niet op Monuta Uitvaartbedrijf N.V. en Monuta Uitvaartgroep N.V. van toepassing. Echter, omdat een groot deel van de medewerkers werkzaam is in het uitvaartbedrijf van de organisatie en er ook binnen dit onderdeel van de organisatie geen sprake zou mogen zijn van excessieve beloning, worden regelingen en afspraken die alleen van toepassing zijn op medewerkers van het uitvaartbedrijf, in dit document expliciet benoemd.

Dit document ziet op Monuta Holding N.V. en Monuta Verzekeringen N.V. in Nederland.

Het beloningsbeleid Monuta is gericht op het aantrekken, behouden en bevorderen van goede gekwalificeerde medewerkers. Dit alles is nauw verbonden met een integrale en beheerste bedrijfsvoering en gericht op de langere termijn. Dit betekent onder andere dat waar mogelijk moet worden voorkomen dat medewerkers, directie en leden van de Raad van Commissarissen door de beloningen geprikkeld worden tot onzorgvuldig handelen naar diverse stakeholders toe ((statutaire / titulaire) Directie, aandeelhouders, andere medewerkers, klanten). In het beloningsbeleid dienen dus de juiste prikkels te worden ingebouwd, gericht op sturing van het gedrag van medewerkers. Indien deze aansluiting onvoldoende is geborgd kan het beloningsbeleid ongewild leiden tot een negatieve invloed en zelfs een katalyserende werking hebben op de omvang van diverse risico's die de onderneming loopt, waaronder het kredietrisico, marktrisico, operationeel risico, compliance en strategisch risico. Ook kan een verkeerd beloningsbeleid de dienstverlening aan klanten nadelig beïnvloeden, waardoor de kwaliteit en zorgvuldigheid onder druk komen te staan. Dit document geeft weer hoe het beloningsbeleid binnen Monuta is samengesteld. Er wordt onder andere stil gestaan bij de opbouw van het beloningsbeleid, de uitgangspunten, de rollen en de governance structuur. De volgende documenten zijn als uitgangspunt gehanteerd bij de totstandkoming van het Monuta beleid:

- Wft hoofdstuk 1.7 Beloningsbeleid (De Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen (Wbfo) is in dit hoofdstuk opgenomen)
- Besluit prudentiele regels Wft
- Solvency II delegated acts

- EBA remuneration guidelines (WBFO)
- EIOPA richtsnoeren voor governance systemen

Specifiek ten aanzien van kennis rondom beheerst beloningsbeleid maakt Monuta waar nodig gebruik van externe adviseurs (PwC, advocaat Finnius) om interpretatie van regelgeving juist toe te passen.

## 1.2 Versiebeheer

Versie	Datum	Auteur	Aanpassingen
1.0	25-8-2009	W.M. Huisman	1e oplevering beleid
1.1	21-10-2009	W.M. Huisman	Aanpassingen nav rapportage DNB "Naar beheerst beloningsbeleid"
1.2	8-1-2010	W.M. Huisman	Kleine aanscherpingen, extra controles en tabel H5
2.0	19-09-2011	A.J.M. Spaan	Aanpassingen nav Regeling Beheerst Beloningsbeleid Wft 2011, concept, ter bespreking in de projectgroep Governance van Solvency II.
2.1	14-10-2011	A.J.M. Spaan	Aanpassingen nav bespreking in de projectgroep Governance Solvency II
2.2	19-10-2011	A.J.M. Spaan	Kleine aanpassingen nav reacties uit de projectgroep Governance wSolvency II op de vorige versie
2.3.	26-10-2011	A.J.M. Spaan	Kleine aanpassingen nav bespreking met Directievoorzitter
2.4.	1-11-2011	A.J.M. Spaan	Kleine aanpassingen nav DT bespreking
3.0.	15-12-2011	A.J.M. Spaan	Andere opzet document nav besprekingen met Remuneratiecommissie en PWC.
3.1	28-12-2011	A.J.M. Spaan	Review door PWC, aanpassingen door projectgroep Governance Solvency II
3.2.	30-12-2011	F.P. Versluis	Review door PWC, aanpassingen door projectgroep Governance Solvency II
3.3	31-01-2012	A.J.M.Spaan	Aanpassingen nav Directievergadering en besluit 9 jan, 2012. Vervolmaking van het concept.
3.4. / def	09-02-2012	A.J.M. Spaan	Aanpassingen nav besluitvorming bij RvC.
4.0	29-01-2013	A.J.M. Spaan	Update nav ontwikkelingen en besluitvorming in 2012, reeds goedgekeurd door Rvc en DT, maar instemmingsaanvragen liggen nog bij OR
4.1	12-03-2013	A.J.M.Spaan	Update nav ontwikkelingen en besluitvorming in 2012, en instemming OR
4.2	20-03-2013	A.J.M.Spaan	Enkele tekstuele wijzigingen nav bespreking in DT 18-03-2013
4.3	08-04-2013	A.J.M. Spaan	Enkele tekstuele wijzigingen (typefouten, verwijzingen).
5.0	10-01-2014	A.J.M. Spaan	Wijzigingen die eind 2013 zijn doorgevoerd naar aanleiding van de auditrapportage en wijzigingen in de organisatie. In DT en RvC goedgekeurd.
5.1	01-06-2015	A.J.M. Spaan	Wijzigingen naar aanleiding van de auditrapportage en wijzigingen in beleid, organisatie en wetgeving. In DT en RvC goedgekeurd
6.0	22-9-2016	D.M. Beerepoot	Wijzigingen naar aanleiding van auditrapportage en wijzigingen in de organisatie.
7.0	11-7-2018	D.M. Beerepoot	Wijzigingen naar aanleiding van aanpassing variabele beloning binnen verzekeringen en wijziging van wetgeving.
8.0	30-12-2019	D.M. Beerepoot	Aanpassing rol van ARC bij beoordeling sleutelfuncties

## 2 Uitgangspunten

### 2.1 Toepassing

Dit beloningsbeleid bevat algemene en specifieke voorschriften die voor bepaalde groepen binnen Monuta in Nederland gelden. De groepen die voor dit doel binnen Monuta worden onderscheiden zijn:

- Medewerkers;
- Directie
- Raad van Commissarissen
- Material risk takers: functies die een invloed hebben op het risicoprofiel van de onderneming. Dit wordt jaarlijks, uiterlijk per 1 januari, vastgesteld door de remuneratiecommissie na besluitvorming door het directieteam.
- Sleutelfuncties (binnen Monuta zijn dit: de compliance functie(s), actuariële functie(s), risicobeheerfunctie(s) en auditfunctie(s)).

Dit beloningsbeleid omvat zowel de vaste als variabele beloningscomponenten, alsmede secundaire beloningen zoals bijvoorbeeld pensioen.

### 2.2 Algemene uitgangspunten

Het beloningssysteem van Monuta dient aan de volgende uitgangspunten te voldoen:

1. Het beloningsbeleid in zijn geheel is marktconform in verband met het aantrekken en behouden van goed gekwalificeerd personeel;
2. Het bevordert de integriteit en soliditeit van de financiële onderneming met een focus op zowel de korte als de lange termijn belangen van de onderneming;
3. Bevat geen prikkels die ertoe zouden kunnen bijdragen dat de onderneming meer risico's neemt dan voor haar aanvaardbaar is, die afbreuk doen aan de verplichting van de financiële onderneming om zich in te zetten voor de belangen van de klanten en andere stakeholders, of andere op de financiële onderneming rustende zorgvuldigheidverplichtingen;
4. Is maatschappelijk verantwoord;
5. Voldoet aan wet- en regelgeving;
6. Is transparant en zo eenvoudig en eenduidig mogelijk;
7. Het beloningsbeleid en de hieronder vallende beloningsregelingen en beloningspraktijken zijn op schrift gesteld en kenbaar gemaakt aan de betrokken belanghebbenden; en
8. In het jaarverslag wordt jaarlijks de toepassing van het beloningsbeleid opgenomen zoals vermeld in artikel 1:120 WFT. Dit jaarverslag is te vinden op [www.monuta.nl](http://www.monuta.nl).

### **2.3 Uitgangspunten variabel beloningsbeleid**

Voor de invulling van het variabele beloningsbeleid worden de volgende *uitgangspunten* gehanteerd voor alle medewerkers, directie en Raad van Commissarissen:

1. In elke variabele beloningsstructuur is een bij de functie passende balans van maatregelen ingebouwd teneinde de juiste prikkelwerking te waarborgen;
2. De variabele beloning staat in een passende verhouding tot het vaste salaris. Monuta stelt een maximaal bedrag of percentage vast ten aanzien van variabele beloning;
3. Toekenning van de variabele beloning is afhankelijk van een passende verhouding van de prestaties van de medewerker en is vastgelegd in het volgende document:  
"Gratificatieregeling Monuta", dd 29-12-2017.

Binnen Monuta Holding en Verzekeringen is er sinds 1 januari 2017 geen sprake meer van variabele beloning op basis van individuele kpi's.

#### Regeling uitvaartbedrijf

Het uitvaartbedrijf van Monuta kent een regeling voor variabele beloning die op een beperkt aantal medewerkers van toepassing is. Deze regeling is vastgelegd in de "kpi regeling uitvaart groep". Daarnaast kent Monuta van der Spek een eigen regeling voor variabele beloning.

### **2.4 Algemene Verboden**

Naast de uitgangspunten die van toepassing zijn op alle medewerkers van Monuta, zijn tevens de volgende algemene verboden van toepassing:

1. Het is niet toegestaan om gegarandeerde variabele beloning toe te kennen aan medewerkers. Enkel bij het aannemen van nieuwe medewerkers is het uitsluitend voor het eerste jaar van het dienstverband toegestaan een zogenaamde welkomstvergoeding toe te kennen. Deze is bedoeld ter compensatie van het vervallen van (uitgestelde) variabele beloning bij de voormalige werkgever.
2. Er vinden geen discretionaire pensioentoezeggingen plaats aan medewerkers, waarbij met discretionaire pensioentoezegging wordt bedoeld een eenmalige pensioentoezegging aan een individuele medewerker als onderdeel van zijn variabele beloning die geen onderdeel vormt van een collectieve regeling;

## 3 Vaste beloning en benefits

### 3.1 Functie en salarisgebouw

Binnen Monuta Nederland wordt de CAO Uitvaartbranche gehanteerd.

De CAO bepalingen worden gevolgd, tenzij er specifieke Monuta bepalingen of uitzonderingen zijn afgesproken die de cao overstijgt (beter zijn dan de CAO aangeeft). Deze zijn beschreven in arbeidsvoorwaardelijke Monuta regelingen. De functies bij Monuta zijn beschreven door middel van functiebeschrijvingen en zijn ingedeeld in functiegroepen. Bij elke functiegroep hoort een salarisschaal. Deze is onderverdeeld in periodieken. Monuta kent een eigen salarishuis welke periodiek wordt gebenchmarkt zodat marktconformiteit gewaarborgd blijft.

#### 3.1. Directie

De uitgangspunten t.a.v. het beloningsbeleid Directie zijn als volgt.

- Met de Directie worden zowel de statutaire als de niet statutaire (titulaire) Directieleden bedoeld.
- Het beloningsbeleid en –niveau van Directie zal bepalend zijn voor de gehele organisatie. Een discrepantie daarin is niet gewenst (bijvoorbeeld, directiebeloning is boven mediaan, organisatie is onder mediaan). Monuta streeft er naar fair en redelijk te belonen en wil zich juist profileren als een organisatie waar onder meer groei en ontwikkeling centraal staat en niet zozeer het primaire beloningsniveau.
- Marktconformiteit is als volgt bepaald:
  - Monuta is een organisatie die zich kenmerkt door twee disciplines, verzekeren en uitvaren. Het kiezen van een geschikte referentiemarkt ten aanzien van de beloning wordt enerzijds bepaald door deze twee disciplines. Anderzijds is het één organisatie waarbij differentiatie tussen disciplines en/of functies niet wenselijk is als deze disciplines en/of functies even zwaar zijn cq dezelfde toegevoegde waarde hebben aan de organisatie. Er is derhalve gekozen voor 1 referentiemarkt (zowel dus voor verzekeren als uitvaren).
  - Gekozen is voor de referentiemarkt Financiële Dienstverlening.
  - Deze markten tegen elkaar afwegende wordt een niveau van 90 % van de mediaan Financiële Dienstverlening als passend beschouwd.
  - 90 % van de mediaan is het hoogst te bereiken beloningsniveau voor het desbetreffende functieniveau.
  - Driejaarlijks, of zoveel eerder indien daar noodzaak toe bestaat, zal er d.m.v. een weging van de functie en een benchmarkonderzoek gekeken worden naar het

beloningsniveau van de Directie in relatie tot de referentiemarkt. Het gaat daarbij om het totale (primaire) beloningsniveau. Dit onderzoek wordt uitgevoerd door een externe deskundige.

- Het vaststellen van de jaarlijkse verhoging (tot aan het maximum van 90 % van de mediaan) is afhankelijk van resultaat en competenties. Voor zowel titulaire als statutaire directeuren is dat ter discretie van de Raad van Commissarissen, in overleg met de Directievoorzitter. Ook met directieleden wordt de performance management cyclus doorlopen (IPM).
- Directie neemt deel aan de pensioenregeling van Monuta. De pensioenregeling kent een maximaal pensioengevend salaris welke door de overheid is vastgesteld. Dit maximum wordt jaarlijks van overheidswege geïndexeerd.
- De directie kent een aanvullende pensioenregeling. De inhoud hiervan wordt één maal in de drie jaar betrokken bij het eerder genoemde benchmarkonderzoek.

### **3.2 Benefits**

Alle medewerkers in Nederland nemen deel aan de pensioenregeling van Monuta. Het pensioen wordt opgebouwd op basis van 12 keer het vaste maandsalaris plus het vakantiegeld verminderd met de franchise. De volledige pensioenregeling is beschikbaar op intranet. Er is geen sprake van discretionaire pensioenen.

Overige secundaire arbeidsvoorwaarden zoals een lease-auto, laptop en mobiele telefoon worden vastgelegd in de arbeidsovereenkomst en worden ter beschikking gesteld in samenhang met de functie die wordt uitgevoerd. In de functiematrix is opgenomen welke functie waarvoor in aanmerking komt. Deze is beschikbaar op intranet.

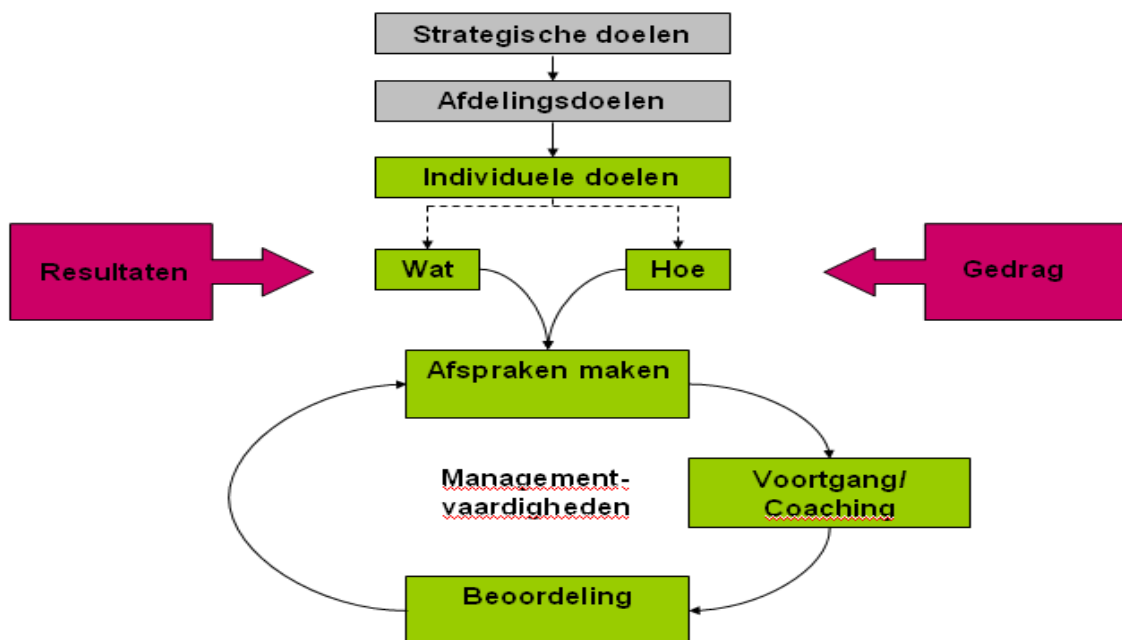


## 4 IPM cyclus

Monuta streeft naar medewerkers en leidinggevenden met de juiste kennis, ervaring, competenties en attitude passend bij de kernwaarden daadkrachtig, oprecht, dienend en empathisch en die zich laten uitdagen door de ambities van de functie en van Monuta. Monuta verwacht van medewerkers dat zij zich permanent blijven ontwikkelen, onafhankelijk van leeftijd, ervaring of doorgroeimogelijkheden. Managers zijn hierbij beoordelaars en mede ondersteuners, coaches en belangenbehartigers.

Integraal Performance Management (IPM) is een instrument voor zowel leidinggevende als medewerker om de kwaliteit, ontwikkeling en resultaten van de medewerker te monitoren, bespreken en verder te ontwikkelen. Het doel van IPM is om medewerkers uit te dagen om het maximale uit zichzelf te halen en het functioneren en de ontwikkeling (loopbaan) van medewerkers te monitoren teneinde de doelstellingen van Monuta te realiseren (resultaten). Het betreft een systematiek die gericht is op het coachen, resultaatgericht werken, beoordelen en belonen van de medewerker en de medewerker ondersteunt in zijn ontwikkeling (uiteeraard gericht op het realiseren van de doelstellingen van Monuta nu en in de toekomst).

Schematisch kan de IPM-cyclus als volgt worden weergegeven. De volledige IPM-regeling en de inhoud van de gesprekkencyclus is beschikbaar op intranet.



Er is een samenhang tussen de uitslag van het beoordelingsgesprek en de eventuele individuele salarisverhoging binnen de schaal waarin de functie is gewaardeerd (voor zover het maximale salaris nog niet is bereikt).

### Sleutelfuncties en Material Risk Takers

Deze medewerkers worden door hun direct leidinggevenden beoordeeld. De gemaakte jaar/IPM afspraken voor de sleutelfuncties worden ter goedkeuring voorgelegd aan de RvC. De beoordelingsscores van de sleutelfuncties en material risk takers worden vastgesteld door de directie en eveneens ter goedkeuring aangeboden aan de RvC.

## **5 Variabele Beloning**

### **5.1 Winstdelingsregeling**

Monuta kent een winstdelingsregeling voor al haar medewerkers. Indien het bedrijf als geheel aan bepaalde winstvoorwaarden voldoet, ontvangt elke medewerker een percentage van het maandsalaris. De winstdelingsregeling is beschikbaar op intranet.

## 6 Governance

### 6.1 Taken en verantwoordelijkheden

Binnen het beloningsbeleid zijn de taken en verantwoordelijkheden als volgt verdeeld<sup>1</sup>.

#### Raad van Commissarissen (RvC)

De RvC heeft een selectie- en remuneratiecommissie ingesteld (hierna te noemen: Remco) die de besluitvorming zoals genoemd in dit document voor de RvC voorbereidt. De RvC bewaakt dat de leden van de door haar ingestelde commissie voldoende kennis en ervaring hebben op het gebied van beloningsbeleid en dat de Raad als geheel hieromtrent een eigen, kritische en onafhankelijke afweging kan maken.

De Remco komt periodiek en tenminste één maal per jaar bijeen en heeft de volgende taken en verantwoordelijkheden ter voorbereiding van de besluitvorming in de RvC:

- Vaststellen, uitvoeren en monitoren van het beloningsbeleid van de (titulaire en statutaire) Directie en de onderneming als geheel;
- Goedkeuren wijzigingen Monuta-breed beloningsbeleid.
- Evalueren van de opzet en naleving de werking van het beloningsbeleid middels een periodieke toets, uitgevoerd door Internal Audit Department;
- Goedkeuren welke functies tot de material risk takers behoren;
- Vaststellen performance criteria (IPM afspraken) (titulaire en statutaire) van Directie, material risk takers en sleutelfuncties; (tussentijds bij nieuwe aanstellingen). Het vaststellen van de performance criteria van de sleutelfuncties dienen voorafgaand te worden voorgelegd en goedgekeurd te worden door de ARC.
- Beoordelen van de performance van statutaire Directie en vaststellen salariswijzigingen. Het beoordelen van de performance en vaststellen van de salariswijzigingen van de titulaire Directie gebeurt in nauw overleg met de Directievoorzitter.
- Goedkeuren (achteraf) performance (beoordeling) van de sleutelfuncties en material risk takers; De beoordelingen van de sleutelfuncties dienen voorafgaand te worden voorgelegd en goedgekeurd te worden door de ARC, en
- Goedkeuren totale beschikbare variabele beloning inclusief winstdelingsregeling (past dit binnen de financiële positie en het risicoprofiel van Monuta).

#### Directie (titulair en statutair)

- Vaststellen Monuta-breed beloningsbeleid en toezien op uitvoering hiervan;
- Verantwoordelijk voor de evaluatie van de opzet en naleving van het beloningsbeleid door middel van een periodieke toets, uitgevoerd door Internal Audit Department;

---

<sup>1</sup> Een schematische weergave is bijgevoegd als bijlage .

- De beloningen van de diverse functies (groepen) op hoofdlijnen beoordelen en goedkeuren voor definitieve uitkering op basis van een rapportage;
- Vaststellen welke functies tot de material risk takers behoren;  
Vaststellen van performance criteria en beoordelingen voor material risk takers (niet zijnde directieleden) en sleutelfuncties.

Ten aanzien van het uitvaartbedrijf:

- Vaststellen van de variabele beloningen van de diverse KPI-functies binnen de Uitvaartgroep;

#### Vorbereidingscommissie Remco

- De commissie bestaat uit de manager HRM en de bedrijfsjurist en bereidt de vergadering van de Remco voor zodat de Remco tijdig de benodigde stukken ontvangt.
- De leden van de commissie kunnen besluiten om advies in te winnen bij collega's vanuit de organisatie, bijvoorbeeld HRM, Controlling, Risicomanagement en Compliance.
- De leden van de commissie stellen zich kritisch op en zijn aanwezig bij de vergadering van de Remco.
- De taken van de commissie zijn:
  - o Voorstel selectie material risk takers, inclusief onderbouwing,
  - o Toets op performance criteria (IPM/KPI afspraken) van (titulaire en statutaire) Directie en sleutelfuncties ten aanzien van redelijkheid, eenduidigheid en omschrijving;
  - o Evaluatie van de opzet en naleving van het beheerste beloningsbeleid, en door middel van evaluatie van incidenten, wetwijzigingen of andere aanleidingen.
- De commissie legt haar bevindingen vast en adviseert (titulaire en statutaire) Directie en remuneratiecommissie over de te nemen beslissingen. Bovengenoemde onderdelen vinden minimaal één keer per jaar plaats.

#### HRM

- Opstellen van het beheerst beloningsbeleid voor de diverse functies (groepen) binnen de onderneming. Bewaken van een consistente toepassing van het beleid.
- Evalueren van de werking van het beloningsbeleid en doen van voorstellen voor aanpassing hiervan. Wijzigingen kunnen het gevolg zijn van externe factoren (wet- en regelgeving, cao's), maar ook als gevolg van bevindingen in de toepassing van het beleid of het varen van een andere of aangepaste koers.
- Zorgdragen voor de implementatie van wijzigingen en toezicht houden hierop.
- Periodiek laten uitvoeren van een audit op de opzet en naleving van het beheerste beloningsbeleid door Internal Audit Department.
- Jaarlijks zorgdragen voor een juiste informatievoorziening ten behoeve van de wettelijk vereiste openbaarmaking door de onderneming;
- Bewaken dat alle toegekende beloningen (als arbeidsvoorwaarde) passen binnen het geformuleerde beleid:
  - o Past de hoogte van de (variabele) beloning binnen het beleid;

- Bewaken dat alle nieuw af te sluiten arbeidscontracten zich conformeren aan het beloningsbeleid en waar mogelijk oude contracten die niet binnen dit beleid passen omzetten naar passende voorwaarden (bijvoorbeeld bij functiewisselingen);
- De voorstellen ten aanzien van de beoogde beoordelingscores (IPM-scores) voor sleutelfuncties en material risk takers verzamelen en analyseren en hierover rapporteren aan de (titulaire en statutaire) directie en de remuneratiecommissie;
- De voorstellen ten aanzien van variabele beloning voor uitkering verzamelen en analyseren en hierover rapporteren aan de (titulaire en statutaire) Directie. Na goedkeuring draagt de afdeling HRM zorg voor de definitieve uitkering; en
- Indien er afwijkingen blijken te zijn, wordt dit met de verantwoordelijke manager besproken en gecorrigeerd zodat dit in overeenstemming is met het beloningsbeleid.

#### Controlling

- De controle of alle uit te keren (controle vooraf) en feitelijk uitgekeerde (variabele) beloningen (controle achteraf) in de rapportage aan de (titulaire en statutaire) Directie zijn betrokken;
- 
- Het uitvoeren van een detailcontrole op afwijkende en/of opvallende voorstellen ten aanzien van variabele beloning.

#### Risicomanagement

##### Compliance

- Ziet toe op compliance met wet- en regelgeving
- De Compliance functie analyseert de effecten van de beloningsstructuur op de compliance van Monuta met wet- en regelgeving en intern beleid.
- Analyseren van voorstellen mbt de variabele beloningsstructuur op de effecten op de compliance van Monuta met wet- en regelgeving of interne regels.
- Meldt eventuele incidenten op het gebied van compliance aan de (titulaire en statutaire) Directie en/of de remuneratiecommissie zodat deze meegewogen kunnen worden in de toekenning van variabele beloningen en/of de beoordeling en beloning van Identified Staff.

#### Ten aanzien van het uitvaartbedrijf:

Betrokken bij opstellen, uitvoeren en evalueren van het beloningsbeleid met een variabele component.

#### Internal Audit

De Internal Audit-functie doet periodiek onafhankelijk onderzoek naar het gevoerde beloningsbeleid en de daaruit voortvloeiende consequenties en beoordeelt of de gevolgde procedures en processen in overeenstemming zijn met het beloningsbeleid. Eventuele discrepanties en noodzakelijke acties worden voorgelegd aan de (titulaire en statutaire) Directie en aan de Remco. Het hoofd van de Internal audit Department kan hierover een inschatting maken en heeft een directe lijn naar de voorzitter van de Audit en Risk Committee van de RvC.

De governance is schematisch weergegeven in een zogenaamd RACI-model in de bijlage.

## **6.2 Escalatieprocedure**

In geval van een conflict tussen de voorbereidingscommissie Remco en de (titulaire en statutaire) Directie, beschikken leden van de commissie over de bevoegdheid om te escaleren naar de RvC. In het geval van een conflict beslist de voltallige RvC. Het besluit wordt aantoonbaar gemotiveerd. .

## **6.3 Discretionaire bevoegdheid**

In het gehele beloningsbeleid houdt de (titulaire en statutaire) Directie het recht om uit te keren variabele beloningen geheel of gedeeltelijk tegen te houden. De discretionaire bevoegdheid heeft het karakter van een redelijkheidstoets en wordt met de nodige zorgvuldigheid uitgeoefend.

## **6.4 Uitvaartbedrijf: Claw back**

Monuta is bevoegd een uitbetaalde variabele beloning binnen het uitvaartbedrijf geheel of gedeeltelijk terug te vorderen van zowel medewerkers als ex-medewerkers voor zover de uitkering heeft plaatsgevonden op basis van onjuiste informatie over het bereiken van de aan de variabele beloning ten grondslag liggende prestatiedoelstellingen, of over de omstandigheden waarvan de variabele beloning afhankelijk was gesteld en in geval van frauduleus handelen van de betrokken medewerker. De (titulaire en statutaire) Directie besluit tot het toepassen van een claw back, welk besluit ter goedkeuring wordt voorgelegd aan de RvC.

# Bijlage : Schematische weergave governance beloningsbeleid (RACI model)

## Rollen en verantwoordelijkheden

#	Procesbeschrijving	RACI raamwerk <sup>2</sup>					
		Beslissing/ goedkeuring			Betrokken functies		
		RvC	Directie		HRM	Controlling	Compliance
<b>VASTSTELLEN, IMPLEMENTATIE EN AANPASSEN VAN BELONINGSBELEID EN UITZONDERINGEN</b>							
1	Het vaststellen van het beloningsbeleid door Directie en goedkeuring door RvC. Het beloningsbeleid voor Directie zelf, wordt vastgesteld door RvC. Uitrol en implementatie wordt uitgevoerd door de verantwoordelijke manager en HRM.	A	R		R	C	C
2	HRM bewaakt een consistent beleid, evalueert en doet voorstellen voor aanpassingen welke het gevolg kunnen zijn van veranderende wet- en regelgeving, koers van de organisatie, strategische keuzes of uitkomsten van de audit.	A	R		R	C	C
3	Internal Audit voert periodiek een interne audit uit op de invoering van beloningsbeleid en de daaruit voortvloeiende consequenties en beoordeelt of de gevolgde procedures en processen in overeenstemming zijn met het beloningsbeleid. Eventuele discrepanties en noodzakelijke acties worden voorgelegd aan de Directie en de RvC.	A	R		I	I	I
<b>VASTSTELLEN, TOEKENNEN TOTALE EN INDIVIDUELE VARIABELE BELONING EN VASTE BELONING</b>							
4.	Jaarlijks worden de IPM-doelstellingen voor de directie, Sleutelfuncties en Material Risk Takers vastgesteld. Voor directiefuncties gebeurt dat door de RvC, voor de Sleutelfuncties en Material Risk takers door de Directie, waarbij deze worden goedgekeurd door de RvC. De IPM doelstellingen dienen voorafgaand te zijn vastgesteld door de ARC. De voorbereidingscommissie Remco (op initiatief van HRM) checkt op risico en klantbelang. Bij de KPI functies worden in doelstellingen onderscheid gemaakt tussen kwalitatieve en kwantitatieve targets.	A/R	R		R	C	C

<sup>2</sup> R= Responsible, A= Accountable, C= Consulted, I= Informed



#	Procesbeschrijving	RACI raamwerk <sup>2</sup>					
		Beslissing/ goedkeuring			Betrokken functies		
		RvC	Directie		HRM	Controlling	Compliance
5	De totale uit te keren variabele beloning wordt vastgesteld door de Directie, met input van de voorbereidingscommissie Remco, op basis van toetsing vooraf door Controlling en een analyse van HRM. De totale beschikbare variabele beloning wordt goedgekeurd door de RvC.	A	R		R	C	I
6	De remuneratiecommissie dient goedkeuring te geven aan de beoordelingen van Sleutelfuncties en Material Risk Takers. De beoordelingen van de Sleutelfuncties dienen voorafgaand te zijn goedgekeurd door de ARC	A	C/I		R	C	I
7	De Directie heeft de bevoegdheid om de uit te keren variabele beloning voor medewerkers tegen te houden, bijvoorbeeld in geval van incidenten op het gebied van risicomanagement, in het geval van onderpresteren, of andere omstandigheden die daartoe aanleiding geven (zie discretionaire bevoegdheid). De Compliance Officer meldt eventuele incidenten op het gebied van compliance.	A	R		R	R	R
8	Tenminste jaarlijks of wanneer de omstandigheden daartoe aanleiding geven, beoordeelt de Directie en keurt de RvC goed of reeds uitbetaalde bedragen worden teruggevorderd van (ex-) werknemers, indien deze zijn toegekend op basis van onjuiste, misleidende informatie of als het gevolg van frauduleus handelen van de betrokken medewerker (claw back).	A	R		R	R	I
<b>SELECTIE MATERIAL RISK TAKERS</b>							
9	<p>Jaarlijks initieert de voorbereidingscommissie Remco (olv HRM) een review en waar nodig aanpassing van de selectiecriteria voor Material Risk Takers en de uiteindelijke selectie. De aanpassing van de selectie kan plaatsvinden op basis van aanvullende criteria, functie mutaties, promoties, extra verantwoordelijkheden, veranderende marktomstandigheden etc.</p> <p>De uitkomst van deze analyse wordt besproken met de Directie en door hen vastgesteld. Vervolgens wordt dit goedgekeurd door de RvC.</p>	A	R		R	R	R
<b>OPENBAARMAKING</b>							

#	Procesbeschrijving	RACI raamwerk <sup>2</sup>					
		Beslissing/ goedkeuring			Betrokken functies		
		RvC	Directie		HRM	Controlling	Compliance
11	Jaarlijks verzamelt HRM informatie met betrekking tot het gevoerde beloningsbeleid ten behoeve van de wettelijk vereiste openbaarmaking door de onderneming.	A	R		R	C	C