

ACHMEA BELONINGSBELEID
2022/2023
BIJLAGEN



BIJLAGEN BIJ ACHMEA BELONINGSBELEID

Bijlage 1: Borging meest relevante wet- en regelgeving	3
Bijlage 2: Hoe Achmea duurzaamheid in haar beloningsbeleid integreert	21
Bijlage 3: Interne reglementen met betrekking tot beloningsbeleid	24
- RELEVANTE 'KAPSTOKPASSAGE' UIT ART. 6 REGLEMENT RVC ACHMEA B.V.	
- REGLEMENT REMUNERATIECOMMISSIE RVC ACHMEA BV	
- REGLEMENT COORDINATIECOMMISSIE BEHEERST BELONINGSBELEID ('CCBB')	
Bijlage 4: Beheersmaatregelen Achmea Beloningsbeleid 2022/23 ('Key Controls')	29
Bijlage 5: Hoe Achmea duurzaamheid in haar beloningsbeleid integreert	41

BIJLAGE 1: BORGING MEEST RELEVANTE WET- EN REGELGEVING

WET BELONINGSBELEID FINANCIËLE ONDERNEMINGEN (WBFO) & WET FINANCIËEL TOEZICHT (WFT) – AFDELING 1.7.2 (ARTIKEL 1:117 E.V.).

VINDPLAATS IN HET BELEID

Uitgangspunten ten aanzien van het beloningsbeleid:

- Een financiële onderneming waarop artikel 3:17, 4:14 of 4:15 van toepassing is, voert als onderdeel van de in die artikelen bedoelde beheerste bedrijfsvoering een beheerst beloningsbeleid, dat **schriftelijk** wordt vastgelegd.
- Het beloningsbeleid is afgestemd op de omvang en organisatie van de onderneming en op de aard, reikwijdte en complexiteit van haar activiteiten, en is **genderneutraal**.
- De onderneming beschikt over procedures en maatregelen ter implementatie, uitvoering en instandhouding van het beloningsbeleid.
- Het beloningsbeleid van een financiële onderneming waarop artikel 3:17 van toepassing is, omschrijft de **beloningscomponenten en beloningsstructuren die ertoe zouden kunnen bijdragen dat de onderneming meer risico's neemt dan voor haar aanvaardbaar is**, alsmede de te volgen procedures en maatregelen die dergelijke beloningscomponenten en beloningsstructuren voorkomen en beheersen.
- Het beloningsbeleid strookt met de resultaten, de **financiële soliditeit**, de bedrijfsstrategie, de doelstellingen, de waarden en de langetermijnbelangen van de onderneming en is in overeenstemming met, en draagt bij aan een degelijk en doeltreffend risicobeheer.

Par. 1.2.

Hst. 3.

Hst. 2.

Par. 1.1, 2.8, 4.5,
5.5 en 5.6

Inhoud van het beleid:

Het beloningsbeleid omvat ten minste de volgende elementen:

- a. de binnen de onderneming geldende **passende verhoudingen tussen de vaste en variabele beloning**;
- b. de verhouding tussen de toegekende en uitgekeerde variabele beloning;
- c. de samenstelling van de variabele beloning;
- d. de criteria en prestaties waar de **variabele beloning** op wordt gebaseerd, waaronder de prestaties van een natuurlijk persoon werkzaam onder zijn verantwoordelijkheid, het bedrijfsonderdeel en de onderneming;
- e. hoe de beloningen binnen de onderneming zich verhouden tot de functie van de **onderneming in de sector en de positie in de samenleving** alsmede de wijze van totstandkoming van deze verhouding.

Par. 2.5, 2.6, Hst.
4.

Par. 1.2

Par. 5.4.3

Bij de beoordeling worden zowel financiële als niet-financiële criteria gehanteerd.

De variabele beloning wordt voor **ten minste 50% gebaseerd op niet-financiële criteria**.

Relatie tussen beloning en risico's

Het beloningsbeleid van een financiële onderneming waarop artikel 4:14 of 4:15 van toepassing is, omschrijft onder verwijzing naar de specifieke financiële diensten of andere activiteiten die door of in naam van de onderneming worden verleend of verricht, de beloningscomponenten en beloningsstructuren die kunnen leiden tot het risico van onzorgvuldige behandeling van consumenten, cliënten, deelnemers, pensioendeelnemers of pensioengerechtigden, alsmede de te volgen procedures en maatregelen die dat risico voorkomen en beheersen. Het beloningsbeleid is erop gericht te voorkomen dat consumenten, cliënten, deelnemers, pensioendeelnemers of pensioengerechtigden onzorgvuldig worden behandeld.

Hst. 5.

Publicatieverplichting

- Een financiële onderneming waarop artikel 1:117 van toepassing is, neemt, indien zij verplicht is een **bestuursverslag** op te stellen, in haar bestuursverslag een beschrijving op van haar beloningsbeleid. Indien zij over een website beschikt, maakt zij deze beschrijving ook op haar website openbaar.
- In de beschrijving neemt de onderneming eveneens op:
 - a. hoeveel onder haar verantwoordelijkheid werkzame natuurlijke personen een totale jaarlijkse beloning van 1 miljoen euro of meer ontvangen, alsmede het bedrijfsonderdeel waar zij in hoofdzaak werkzaamheden voor verrichten;
 - b. het jaarlijks aan natuurlijke personen werkzaam onder haar verantwoordelijkheid uitgekeerde bedrag aan variabele beloningen.

Hst. 6.

BIJLAGE 1: BORGING MEEST RELEVANTE WET- EN REGELGEVING VERVOLG

Variabele beloningen (art 1:121)

- De variabele beloning die een financiële onderneming met zetel in Nederland toekent aan een natuurlijk persoon werkzaam onder haar verantwoordelijkheid, bedraagt ten **hoogste 20% van de vaste beloning** van die persoon op jaarbasis.
- In afwijking van het eerste lid kan in uitzonderlijke gevallen aan een natuurlijk persoon, niet zijnde een persoon die een interne controlefunctie verricht of zich rechtstreeks bezighoudt met het verlenen van financiële diensten aan consumenten, werkzaam onder haar verantwoordelijkheid, die in hoofdzaak werkzaamheden binnen Nederland verricht en wiens beloning niet of niet uitsluitend volgt uit een collectieve arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 1, tweede lid, van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, een **variabele beloning toekennen die hoger is dan het in het eerste lid bedoelde percentage, mits:**
 - a. het gemiddelde van de verhoudingen tussen de vaste en variabele beloningen van alle onder verantwoordelijkheid van de onderneming werkzame personen die in hoofdzaak werkzaamheden binnen Nederland verrichten en wier beloning niet uitsluitend uit een collectieve arbeidsovereenkomst als hiervoor omschreven volgt, niet meer dan 20% bedraagt; en
 - b. de in de aanhef bedoelde variabele beloning **niet meer dan 100% bedraagt van de vaste beloning** op jaarbasis.
- In afwijking van het eerste lid bedraagt de variabele beloning van een natuurlijk persoon werkzaam onder verantwoordelijkheid van de onderneming ten hoogste het percentage bedoeld in artikel 94, eerste lid, onderdeel g, onder i, eerste volzin, van de richtlijn kapitaalvereisten, indien deze persoon zijn werkzaamheden in hoofdzaak uitoefent in een andere staat.
- Een gegarandeerde variabele beloning is niet toegestaan (art. 1:124)
- Een financiële onderneming draagt er zorg voor dat aandelen of andere financiële instrumenten waarvan de waarde afhankelijk is van de waarde van de onderneming, die bestanddeel vormen van een vaste beloning van een natuurlijk persoon werkzaam onder haar verantwoordelijkheid, gedurende een periode van ten minste 5 jaar na verwerving worden aangehouden.(1:130)

Par. 2.5 en 2.6

Hogere variabele beloning (1:122)

- Een financiële onderneming kan, in afwijking van artikel 1:121, eerste lid, aan een onder haar verantwoordelijkheid werkzame natuurlijk persoon een variabele beloning toekennen die hoger is dan het in dat artikel bedoelde percentage, indien de variabele beloning:
 - a. noodzakelijk is in verband met een duurzame organisatiewijziging van de onderneming;
 - b. uitsluitend strekt tot het behouden van de in de aanhef bedoelde persoon voor de onderneming;
 - c. niet tot gevolg heeft dat de som van variabele beloningen de percentages bedoeld in artikel 94, eerste lid, onderdeel g, onder i, eerste volzin en onder ii van de richtlijn kapitaalvereisten overschrijdt; en
 - d. de toezichthouder schriftelijk heeft ingestemd met de toekenning van de variabele beloning.

Par. 2.5 en 2.6

Maximale Vertrekvergoeding (art. 1:125)

- Een financiële onderneming keert aan een natuurlijk persoon werkzaam onder haar verantwoordelijkheid **geen vertrekvergoeding** uit, indien sprake is van:
 - a. voortijdige beëindiging van de arbeidsrelatie op initiatief van de in de aanhef bedoelde natuurlijk persoon, tenzij dit het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever;
 - b. ernstig verwijtbaar handelen of nalaten in de vervulling van zijn functie door de in de aanhef bedoelde natuurlijk persoon; of
 - c. falen van de onderneming, indien de in de aanhef bedoelde natuurlijke persoon het dagelijks beleid van de onderneming bepaalt.
- De onderneming keert aan een persoon die het dagelijks beleid van de onderneming bepaalt geen vertrekvergoeding uit die meer dan 100% bedraagt van de vaste beloning op jaarbasis.

Par. 2.9

BIJLAGE 1: BORGING MEEST RELEVANTE WET- EN REGELGEVING **VERVOLG**

Terugvorderen en aanpassen variabele beloning (art. 1:126 & 1:127)

- In aanvulling op artikel 2: 135, zesde lid BW verlaagt de financiële onderneming de hoogte van een aan een natuurlijk persoon werkzaam onder haar verantwoordelijkheid toegekende variabele beloning in ieder geval, indien:
 - a. de persoon niet heeft voldaan aan passende normen inzake bekwaamheid en correct gedrag; of
 - b. de persoon verantwoordelijk was voor gedragingen die ertoe hebben geleid dat de financiële positie van de onderneming aanmerkelijk is verslechterd.
- Een financiële onderneming vordert een aan een natuurlijk persoon werkzaam onder haar verantwoordelijkheid uitgekeerde variabele beloning in ieder geval terug, indien die persoon:
 - a. niet heeft voldaan aan passende normen inzake bekwaamheid en correct gedrag; of
 - b. verantwoordelijk was voor gedragingen die ertoe hebben geleid dat de positie van de onderneming aanmerkelijk is verslechterd.

Par. 5.4.4

WET NADERE BELONINGSMAATREGELEN FINANCIËLE ONDERNEMINGEN (VA 1 JANUARI 2023)

https://www.eerstekamer.nl/behandeling/20200701/voorstel_van_wet/document3/f=/vla1cn5jbona.pdf

In het beleid is omschreven:

hoe de beloningen binnen de onderneming zich verhouden tot de **functie van de onderneming in de sector en de positie in de samenleving** alsmede de wijze van totstandkoming van deze verhouding.

Par. 1.1 en 1.2

Artikel 1:121 wordt gewijzigd als volgt: 1. In het tweede lid, aanhef, wordt «aan een natuurlijk persoon» vervangen door «in uitzonderlijke gevallen aan een natuurlijk persoon, niet zijnde een persoon die een interne controlefunctie verricht of zich rechtstreeks bezighoudt met het verlenen van financiële diensten aan consumenten.»

Par. 2.5 en 2.6

REGELING BEHEERST BELONINGSBELEID WFT 2021

<https://wetten.overheid.nl/BWBR0045660/2021-10-19>

Van toepassing op Banken, Beleggingsinstellingen en premiepensioeninstellingen (PPI)

Beloningsbeleid (algemeen)

Ten aanzien van het beleid (artikel 2 t/m 5):

- De instelling voert een beloningsbeleid, met inbegrip van salarissen en uitkeringen uit hoofde van discretionaire pensioenen, voor de categorieën **personeelsleden waarvan de beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van de instelling wezenlijk beïnvloeden** (artikel 92, tweede lid, aanhef, van de richtlijn kapitaalvereisten).
- Het beleid is gebaseerd op algemene **beginselen** van beloningsbeleid en deze beginselen worden **periodiek getoetst**
- De tenuitvoerlegging van het beleid (en de hierbij behorende procedures) wordt jaarlijks onderworpen aan een centrale en onafhankelijke interne beoordeling

Par. 2.5

Par. 1.2 en 1.3

Beloning van controlefuncties (artikel 6)

- Controlefuncties worden beloond op basis van de verwezenlijking van de doelstelling waar hun functie op gericht is, onafhankelijk van de resultaten van de bedrijfsactiviteiten waar zij toezicht op houden

Par. 2.5

Prestatiebeoordeling (variabele beloning)

- De beoordeling is gespreid over meerdere jaren om te verzekeren dat de beoordeling is gebaseerd op langetermijn prestaties en dat de feitelijke uitbetaling van prestatie gebonden gedeelten van de beloning wordt gespreid over een periode waarin rekening wordt gehouden met de onderliggende bedrijfscyclus van de bank of beleggingsonderneming.
- De totale variabele beloning beperkt niet de mogelijkheid voor de bank of beleggingsonderneming om haar kapitaalbasis te versterken (artikel 94, eerste lid, onder c, van de richtlijn kapitaalvereisten).
- De vaste en variabele componenten van de totale beloning zijn evenwichtig verdeeld en het aandeel van de vaste component in het totale beloningspakket is groot genoeg voor het voeren van een volledig flexibel beleid inzake variabele beloningscomponenten, inclusief de mogelijkheid om geen variabele beloningscomponent uit te betalen (artikel 94, eerste lid, onder f, van de richtlijn kapitaalvereisten)
- Bij de toewijzing van de variabele beloningscomponenten binnen de bank of beleggingsonderneming wordt ook rekening gehouden met alle soorten actuele en toekomstige risico's (artikel 94, eerste lid, onder k, van de richtlijn kapitaalvereisten).
- Een aanzienlijk deel, en in ieder geval **ten minste 40% van de variabele beloningscomponent, wordt uitgesteld over een periode van ten minste vier tot vijf jaar** die aansluit bij de aard van de activiteiten, de risico's daarvan en de activiteiten van het betrokken personeelslid.
- Voor **leden van het leidinggevend orgaan en de directie van banken of beleggingsondernemingen** die significant zijn wat hun omvang, interne organisatie en de aard, reikwijdte en complexiteit van hun werkzaamheden betreft, **mag de uitstelperiode niet korter zijn dan vijf jaar.**
- De duur van de uitstelperiode wordt vastgesteld in overeenstemming met de bedrijfscyclus, de aard van de activiteiten, de risico's daarvan, en de activiteiten van het betrokken personeelslid (artikel 94, eerste lid, onder m, van de richtlijn kapitaalvereisten).
- De variabele beloning, inclusief het uitgestelde gedeelte, wordt slechts uitbetaald of verworven wanneer dit met de financiële toestand van de bank of beleggingsonderneming in haar geheel te verenigen is en door de prestaties van de bank of beleggingsonderneming, de bedrijfseenheid en het betrokken individu te rechtvaardigen is.

Par. 2.5 en 2.6

Par. 2.5 en 2.6

Beloningscommissie

- Een bank of beleggingsonderneming die significant is voor wat betreft haar omvang, interne organisatie en de aard, reikwijdte en complexiteit van haar werkzaamheden, stelt een beloningscommissie in.
- De beloningscommissie is zodanig samengesteld dat het een **kundig en onafhankelijk oordeel** kan geven over het beloningsbeleid en de beloningscultuur en de prikkels die daarvan uitgaan voor het beheer van risico, kapitaal en liquiditeit (artikel 95, eerste lid, van de richtlijn kapitaalvereisten).
- De beloningscommissie is verantwoordelijk voor het voorbereiden van beslissingen over beloning, inclusief beslissingen die gevolgen hebben voor de risico's en het risicobeheer van de betrokken bank of beleggingsonderneming en die het leidinggevend orgaan moet nemen.
- De voorzitter en de leden van de beloningscommissie zijn leden van het leidinggevend orgaan die in de betrokken bank of beleggingsonderneming geen enkele uitvoerende functie bekleden. Bij de voorbereiding van dergelijke beslissingen houdt de beloningscommissie rekening met de langetermijnbelangen van aandeelhouders, investeerders en andere belanghebbenden van de bank of beleggingsonderneming, alsook het algemeen belang (artikel 95, tweede lid, van de richtlijn kapitaalvereisten).

Par. 3.1

BIJLAGE 1: BORGING MEEST RELEVANTE WET- EN REGELGEVING VERVOLG

WET NORMERING TOPINKOMENS (WNT)

Van toepassing op zorgverzekeraars

<https://www.topinkomens.nl/actueel/wet--en-regelgeving>

<https://wetten.overheid.nl/BWBR0032249/2023-01-01>

Beloningsmaximum (artikel 1.6)

- Voor zover partijen een **hogere bezoldiging of hogere uitkering wegens beëindiging van het dienstverband** overeenkomen dan bij of krachtens deze wet is toegestaan, bedraagt de bezoldiging van rechtswege het bedrag dat ten hoogste is toegestaan. Betalingen die dat bedrag overschrijden, zijn onverschuldigd betaald (tenzij de betaling voortvloeit uit een rechterlijke uitspraak).
- Indien een onverschuldigde betaling niet ongedaan is gemaakt voor 1 juli van het jaar volgend op het jaar waarin de onverschuldigde betaling heeft plaatsgevonden, wordt over de **onverschuldigde betaling rente in rekening gebracht**.
- Ieder beding tussen partijen houdende **kwijtschelding van een onverschuldigde betaling of een schenking** die met de onverschuldigde betaling wordt verrekend, is nietig.

Par. 2.7

Sectorale norm (bijlage 3 bij artikel 1.4, 1e lid)

- In bijlage 3 bij artikel 1.4 1e lid wordt **de (sectorale) bezoldiging geregeld, o.a. voor zorgverzekeraars**, voor wie een eigen WNT-normering geldt

Par 2.7

Meerdere dienstbetrekkingen (art. 1.6a)

- Indien een topfunctionaris met **verschillende rechtspersonen of instellingen een dienstbetrekking** aangaat als topfunctionaris, niet zijnde als lid, onderscheidenlijk voorzitter van de hoogste toezichthoudende organen van die rechtspersonen of instellingen, bedraagt de som van de bezoldigingen niet meer dan de maximale bezoldiging, bedoeld in artikel 2.3, eerste lid, dan wel een voor een van de dienstbetrekkingen van toepassing zijnde hogere bezoldigingsmaximum.
- Voor zover partijen een hogere bezoldiging overeenkomen dan op grond van het eerste lid is toegestaan, is het deel van de betalingen dat dit maximum overschrijdt ten aanzien van de meest recent overeengekomen bezoldiging onverschuldigd betaald.

Par. 2.7

Maximale bezoldiging (artikel 2.1 en 2.3 en die op grond van bijlage 3, bij artikel 1.4, de toepasselijke maximale sectorale bezoldigingsnorm en art. 2.10 resp. 3.7 over de maximale vertrekvergoeding)

- Partijen komen geen bezoldiging overeen die per kalenderjaar meer bedraagt dan de maximale bezoldiging, bedoeld in artikel 2.3.
- In geval van een **dienstverband met een kleinere omvang** dan het bij de verantwoordelijke gebruikelijk voltijdse dienstverband, komen partijen geen bezoldiging overeen die per kalenderjaar meer bedraagt dan de maximale bezoldiging, bedoeld in artikel 2.3, vermenigvuldigd met het aantal uren waarop het dienstverband betrekking heeft en gedeeld door het aantal uren van een voltijds dienstverband.
- In geval van een dienstverband met een **kortere duur dan een kalenderjaar**, komen partijen geen bezoldiging overeen die meer bedraagt dan de maximale bezoldiging, bedoeld in artikel 2.3, vermenigvuldigd met het aantal dagen waarop het dienstverband betrekking heeft en gedeeld door 365.
- Voor grote zorgverzekeraars ('sectorale norm') bedraagt de bezoldiging van een topfunctionaris per kalenderjaar ten hoogste € 314.000, exclusief voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn ('pensioen')
- De bezoldiging van een topfunctionaris bedraagt per kalenderjaar ten hoogste € 223.000. Aan deze norm wordt de bezoldiging getoetst van de overige functionarissen, niet-topfunctionarissen met een bezoldiging boven deze norm en van wie de bezoldiging in de WNT-verantwoording moet worden gepubliceerd.
- Het bedrag, genoemd in het eerste lid, wordt telkens per 1 januari van elk jaar bij ministeriële regeling gewijzigd

Par. 2.7

BIJLAGE 1: BORGING MEEST RELEVANTE WET- EN REGELGEVING **VERVOLG**

aan de ontwikkeling van de contractuele loonkosten voor de overheid (door CBS).

- Partijen komen (in principe) geen uitkeringen overeen wegens beëindiging van het dienstverband, die gezamenlijk meer bedragen dan de som van de beloning en de voorzieningen ten behoeve van beloningen betaalbaar op termijn over de twaalf maanden voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband, tot ten hoogste € 75 000. In geval van een dienstverband met een kleinere omvang dan het bij de verantwoordelijke gebruikelijk voltijdse dienstverband bedragen de uitkeringen ten hoogste € 75 000, vermenigvuldigd met het aantal uren waarop het dienstverband betrekking heeft en gedeeld door het aantal uren van een voltijds dienstverband.

UITVOERINGSBESLUIT WNT

<https://wetten.overheid.nl/BWBR0032421/2023-01-01>

Dit bevat regels over de maximale vergoeding voor de topfunctionaris als geen dienstverband wordt overeengekomen maar een andere vorm wordt overeengekomen, bijvoorbeeld als zelfstandige.

Uitvoeringsregeling WNT vanaf 1 januari 2023

<https://wetten.overheid.nl/BWBR0035962/2023-01-01>

De regeling gaat in op de componenten van bezoldiging en hoe de maximale bezoldiging wordt berekend (art.2), uitkering wegens einde dienstverband en openbaarmakingsverplichtingen (art.5).

Artikel 5c onder 3

Bij een groep van rechtspersonen zijn de verantwoordelijken van de rechtspersonen binnen de groep vrij om te kiezen of de gegevens, bedoeld in de artikelen 5 en 5a, worden opgenomen in de geconsolideerde jaarrekening, in de enkelvoudige jaarrekening van de betreffende rechtspersoon of in de enkelvoudige jaarrekening van een van de andere rechtspersonen in de groep, voor zover dit op grond van andere op de rechtspersonen van toepassing zijnde regelgeving is toegestaan. Uitsluitende vermelding in de geconsolideerde jaarrekening of de enkelvoudige jaarrekening van een van de andere rechtspersonen binnen de groep is voldoende indien:

- a. in de geconsolideerde jaarrekening of de enkelvoudige jaarrekening van een van de andere rechtspersonen binnen de groep waarin de WNT-verantwoording is opgenomen van **elke verantwoorde functionaris per dienstverband, wordt aangegeven op welke rechtspersoon of rechtspersonen de verantwoorde WNT-gegevens betrekking hebben**, en
- b. in de jaarrekening van de betreffende rechtspersoon wordt verwezen naar de geconsolideerde jaarrekening of de enkelvoudige jaarrekening van een van de andere rechtspersonen binnen de groep waarin de WNT-verantwoording is opgenomen.

Regeling Controleprotocol 2022

<https://wetten.overheid.nl/BWBR0046774/2022-07-01>

Deze regeling gaat in de op publicatieverplichting. Hierin is opgenomen welke informatie precies gepubliceerd dient te worden.

Par. 2.7

BIJLAGE 1: BORGING MEEST RELEVANTE WET- EN REGELGEVING **VERVOLG**

WET OP DE ONDERNEMINGSRADEN (WOR)

<https://wetten.overheid.nl/BWBR0002747/2023-01-01>

Artikel 23 lid 2 overleg beloningsverhoudingen

Er kan op aanvraag van de OR overleg plaatsvinden over en de ontwikkeling van de beloningsverhoudingen ten opzichte van het voorgaande jaar per verschillende groep van de in de onderneming werkzame personen

Hst. 1 en par. 2.3

Artikel 27 lid 1 wijziging beloningssysteem

De ondernemer behoeft de instemming van de ondernemingsraad voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van:

Hst. 1 en par. 2.3

c. een belonings- of een functiewaarderingsstelsel;

SOLVENCY II

Gedelegeerde Verordening (EU) 2015/35 VAN DE COMMISSIE van 10 oktober 2014

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32015R0035&from=NL>

Algemene Governancevereisten (art. 258)

Lid 1 onder I zij leggen hun beloningsbeleid **schriftelijk** vast.

Beloningsbeleid art 275

Hst 1 en Hst 5

1. Bij de vaststelling en toepassing van het beloningsbeleid nemen verzekerings- en herverzekeringsondernemingen alle volgende **beginselen** in acht:
 - a. het beloningsbeleid en de beloningspraktijken worden vastgesteld, geïmplementeerd en gehandhaafd in overeenstemming met de bedrijfs- en risicomanagementstrategie, het risicoprofiel, de doelstellingen, de risicomanagementpraktijken en de langetermijnbelangen en –prestaties van de onderneming als geheel, en omvatten maatregelen die erop gericht zijn belangenconflicten te vermijden;
 - b. het beloningsbeleid draagt bij tot een **degelijk en doeltreffend risicomanagement** en moedigt niet aan tot het nemen van zodanige risico's dat de risicotolerantielimiten van de onderneming worden overschreden;
 - c. het beloningsbeleid geldt voor de onderneming als geheel, en voorziet in specifieke regelingen waarin rekening wordt gehouden met de **taken en prestaties** van het bestuurlijk, beleidsbepalend of toezichthoudend orgaan, personen die de onderneming daadwerkelijk besturen of andere sleutelfuncties vervullen en andere personeelscategorieën waarvan de beroepswerkzaamheden wezenlijke gevolgen hebben voor het risicoprofiel van de onderneming;
 - d. het bestuurlijk, beleidsbepalend of toezichthoudend orgaan van de onderneming dat de algemene beginselen van het beloningsbeleid vaststelt voor de personeelscategorieën waarvan de beroepswerkzaamheden wezenlijke gevolgen hebben voor het risicoprofiel van de onderneming, is verantwoordelijk voor het toezicht op de tenuitvoerlegging ervan;
 - e. er is sprake van een duidelijke, transparante en doeltreffende **governance** ten aanzien van de beloningen, die onder meer het toezicht op het beloningsbeleid omvat;
 - f. er wordt een onafhankelijke **remuneratiecommissie** ingesteld, die het bestuurlijk, beleidsbepalend of toezichthoudend orgaan periodiek bijstaat bij het toezicht op de vormgeving van het beloningsbeleid en op de beloningspraktijken, alsook op de tenuitvoerlegging en werking ervan;
 - g. het beloningsbeleid wordt aan alle personeelsleden van de onderneming **bekendgemaakt**.

Hst. 5.

Hst. 3

Par. 3.1

Hst. 6.

BIJLAGE 1: BORGING MEEST RELEVANTE WET- EN REGELGEVING **VERVOLG**

2. In de in lid 1, onder c), bedoelde regelingen worden alle volgende **beginselen** in acht genomen:
- a. wanneer beloningsregelingen zowel een **vaste als een variabele component omvatten**, zijn beide componenten **evenwichtig** verdeeld, zodat het aandeel van de vaste of gegarandeerde component in het totale beloningspakket groot genoeg is om te vermijden dat medewerkers al te zeer van de variabele component afhankelijk zijn, en om de onderneming in staat te stellen een volledig flexibel bonusbeleid te voeren, inclusief de mogelijkheid om geen variabele component uit te betalen;
 - b. wanneer de **variabele beloning prestatiegerelateerd is, is het totale bedrag van de variabele beloning gebaseerd op een combinatie van de beoordeling van de prestaties van de betrokken persoon, het betrokken bedrijfsonderdeel en de totale resultaten van de onderneming of van de groep waartoe de onderneming behoort**;
 - c. de betaling van een **aanzienlijk deel van de variabele beloningscomponent**, ongeacht de vorm waarin deze dient te worden betaald, omvat een flexibele, uitgestelde component die rekening houdt met de aard en tijdschik van het bedrijf van de onderneming: de duur van de **uitstelperiode is niet korter dan drie jaar** en de periode wordt vastgesteld in overeenstemming met de aard van het bedrijf, de daaraan verbonden risico's en de werkzaamheden van de werknemers in kwestie;
 - d. bij de beoordeling van persoonlijke prestaties worden financiële en **ook niet-financiële criteria** gehanteerd;
 - e. bij de beoordeling van prestaties, als grondslag voor de variabele beloning, wordt een neerwaartse correctie aangebracht voor de blootstelling aan actuele en toekomstige risico's en wordt rekening gehouden met het risicoprofiel van de onderneming en de kapitaalkosten;
 - f. ontslagvergoedingen hangen samen met de tijdens de gehele periode van actieve dienst gerealiseerde prestaties en zijn zodanig vormgegeven **dat falen niet wordt beloond**;
 - g. van personen voor wie het beloningsbeleid geldt, wordt de toezegging verlangd dat zij geen gebruik zullen maken van persoonlijke hedgingstrategieën of een aan beloning of aansprakelijkheid gekoppelde verzekering die de risicobeheersingseffecten die in hun beloningsregelingen zijn ingebed, zouden ondermijnen;
 - h. het variabele deel van de beloning van medewerkers die bij de in de artikelen 269 tot en met 272 bedoelde functies betrokken zijn, staat los van de prestaties van de bedrijfsonderdelen en -gebieden waarop zij controle uitoefenen.
3. Het beloningsbeleid is zodanig ontworpen dat rekening wordt gehouden met de interne organisatie van de verzekerings- of herverzekeringsonderneming en met de aard, omvang en complexiteit van de risico's die aan haar bedrijf verbonden zijn.

Par. 2.5, 5.3 en
5.4.4

Par. 1.2

BIJLAGE 1: BORGING MEEST RELEVANTE WET- EN REGELGEVING VERVOLG

EIOPA RICHTSNOEREN VOOR HET GOVERNANCESYSTEEM (EIOPA-BOS-14/253)

https://www.eiopa.europa.eu/sites/default/files/publications/eiopa_guidelines/eiopa_guidelines_on_system_of_governance_nl.pdf

Beloningsbeleid

- 1.38 De onderneming moet in haar beloningsbeleid in ieder geval waarborgen dat:
- de toekenning van beloningen het vermogen van de onderneming om een toereikende kapitaalbasis in stand te houden, niet in gevaar brengt;
 - beloningsovereenkomsten met dienstverleners niet in de hand werken dat risico's worden genomen die excessief zijn met het oog op de risicomanagementstrategie van de onderneming
- 1.39 De deelnemende verzekerings- of herverzekeringsonderneming, de verzekeringsholding of de gemengde financiële holding moeten voor **de hele groep een beloningsbeleid** vaststellen en dit voor de hele groep ten uitvoer leggen. Dit beleid moet rekening houden met de **complexiteit en structuren van de groep** teneinde voor de hele groep een consistent beleid vast te stellen, te ontwikkelen en ten uitvoer te leggen dat in overeenstemming is met de risicomanagementstrategieën van de groep. Het beleid moet worden toegepast op alle relevante personen op groepsniveau en op het niveau van individuele entiteiten.
- 1.40 De deelnemende verzekerings- of herverzekeringsonderneming, de verzekeringsholding of de gemengde financiële holding moeten het volgende waarborgen:
- een algehele **consistentie van het beloningsbeleid van de groep**, door ervoor te zorgen dat dit voldoet aan de wettelijke vereisten van ondernemingen die deel uitmaken van de groep en door toe te zien op de juiste toepassing daarvan;
 - dat alle ondernemingen die tot de groep behoren, voldoen aan de vereisten met betrekking tot beloningen;
 - dat materiële risico's op groepsniveau die in verband staan met beloningskwesties in de groepsentiteiten worden beheerd.

Hst. 5

Par. 1.3

Par. 1.3, Hst. 5

Remuneratiecommissie

- 1.41 De onderneming moet ervoor zorgen dat de remuneratiecommissie zodanig is samengesteld dat zij in staat is zich een **competent en onafhankelijk oordeel** te vormen over het beloningsbeleid en het toezicht daarop. Als er geen remuneratiecommissie wordt ingesteld, neemt het AMSB de taken op zich die anders zouden zijn toegewezen aan een remuneratiecommissie en zulks op een manier die belangenconflicten vermijdt.

Par. 3.1

EIOPA ADVIES OVER HET TOEZICHT OP BELONINGSPRINCIPES IN DE VERZEKERINGS- EN HERVERZEKERINGSSECTOR (EIOPA-BOS-20/040)

April 2020

<file:///C:/Users/AA617860/OneDrive%20-%20Achmea/Downloads/Opinion%20on%20remuneration%20principles%20in%20the%20insurance%20and%20reinsurance%20sector%20-%20EN.pdf>

Hst. 1 en 2

BIJLAGE 1: BORGING MEEST RELEVANTE WET- EN REGELGEVING **VERVOLG**

SUSTAINABLE FINANCE DISCLOSURE REGULATION (SFDR)

VERORDENING (EU) 2019/2088 VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD van 27 november 2019 betreffende informatieverschaffing over duurzaamheid in de financiële dienstensector

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019R2088&from=nl>

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=CELEX:32019R2088>

Van toepassing op banken, beleggingsondernemingen, pensioenfondsen, vermogensbeheerders, en levensverzekeraars (voor zover zij verzekeringsgerelateerde beleggingsproducten aanbieden).

Art. 5

1. Financiële marktdeelnemers en financieel adviseurs nemen in hun beloningsbeleid informatie op over de wijze waarop dat beleid spoort met de **integratie van duurzaamheidsrisico's, en publiceren die informatie op hun website.**

Bijlage 2 &
Hst. 6

INVESTMENT FIRM DIRECTIVE (2019/2034/EU)

Richtlijn (EU) 2019/2034 van het Europees Parlement en de Raad van 27 november 2019 betreffende het prudentieel toezicht op beleggingsondernemingen en tot wijziging van Richtlijnen 2002/87/EG, 2009/65/EG, 2011/61/EU, 2013/36 /EU, 2014/59/EU en 2014/65/EU (Voor de EER relevante tekst)

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019L2034>

Beleggingsondernemingen

1. Deze richtlijn is van toepassing op beleggingsondernemingen waaraan een vergunning is verleend en die onder toezicht staan op grond van Richtlijn 2014/65/EU.
2. In afwijking van lid 1 zijn de titels IV en V van deze richtlijn niet van toepassing op de in artikel 1, leden 2 en 5, van Verordening (EU) 2019/2033 bedoelde beleggingsondernemingen, die overeenkomstig de tweede alinea van artikel 1, lid 2, van Verordening (EU) 2019/2033 onder toezicht staan met betrekking tot de naleving van de prudentiële vereisten op grond van de titels VII en VIII van Richtlijn 2013/36/EU.

Artikel 26 Interne Governance

1. De lidstaten zorgen ervoor dat beleggingsondernemingen beschikken over solide governanceregelingen, die elk van de volgende elementen omvatten:
 - d. beleidslijnen en praktijken op het gebied van **beloning** die in overeenstemming zijn met en bijdragen tot een degelijk en doeltreffend risicobeheer. De onder d) van de eerste alinea bedoelde beleidslijnen en praktijken zijn **genderneutraal**.
3. De in lid 1 bedoelde regelingen zijn passend en evenredig ten opzichte van de aard, de schaal en de complexiteit van de risico's die inherent zijn aan het bedrijfsmodel en de activiteiten van de beleggingsonderneming.
4. EBA geeft, in overleg met ESMA, richtsnoeren af betreffende de toepassing van de in lid 1 bedoelde **governanceregelingen**. EBA geeft, in overleg met ESMA, overeenkomstig artikel 16 van Verordening (EU) nr. 1093/2010 richtsnoeren af betreffende een **genderneutraal beloningsbeleid voor beleggingsondernemingen**.

Hst. 1

Artikel 30 Beloningsbeleid

Hst. 1, 2 en 5

1. De lidstaten zorgen ervoor dat beleggingsondernemingen bij de vaststelling en de toepassing van hun beloningsbeleid voor categorieën werknemers, met inbegrip van leidinggevend personeel, risiconemend personeel en met controlefuncties belast personeel, en voor elke werknemer die een totale beloning ontvangt welke op zijn minst gelijk is aan de laagste beloning van leidinggevend of risiconemend personeel en die beroepswerkzaamheden vervult welke het risicoprofiel van de beleggingsonderneming of van de activa die zij beheert, wezenlijk beïnvloeden, de volgende beginselen nakomen:
 - a. het beloningsbeleid wordt duidelijk gedocumenteerd en staat in verhouding tot de omvang, de interne organisatie en de aard, alsmede aan de reikwijdte en de complexiteit van de activiteiten van de beleggingsonderneming;
 - b. het beloningsbeleid is **genderneutraal**;
 - c. het beloningsbeleid is in overeenstemming met en draagt bij tot een degelijk en doeltreffend **risicobeheer**;
 - d. het beloningsbeleid strookt met de **bedrijfsstrategie en de doelstellingen** van de beleggingsonderneming, en houdt rekening met de langetermijneffecten van de genomen beleggingsbeslissingen;
 - e. het beloningsbeleid omvat maatregelen om belangenconflicten te voorkomen, zet aan tot verantwoord ondernemerschap en bevordert risicobewustzijn en verstandig risicogedrag;
 - f. het leidinggevende orgaan van de beleggingsonderneming in zijn toezichtsfunctie stelt het beloningsbeleid vast, evalueert dit periodiek en draagt volledige verantwoordelijkheid voor het toezicht op de uitvoering ervan;
 - g. de uitvoering van het beloningsbeleid wordt ten minste jaarlijks onderworpen aan een centrale en onafhankelijke interne beoordeling in het kader van de uitoefening van controlefuncties;
 - h. personeelsleden in controlefuncties zijn onafhankelijk van de bedrijfseenheden waar ze toezicht op uitoefenen, beschikken over toereikend gezag en worden beloond naargelang van de verwezenlijking van de doelstellingen waarop hun functie gericht is, ongeacht de prestaties van de bedrijfsactiviteiten waarop ze toezicht houden;
 - i. de in artikel 33 bedoelde beloningscommissie of, indien een dergelijke commissie niet is opgericht, het leidinggevende orgaan in zijn toezichtsfunctie, houdt rechtstreeks toezicht op de beloning van leidinggevende personeelsleden die risicobeheer- en compliancefuncties uitoefenen;
 - j. in het beloningsbeleid wordt, rekening houdend met nationale regels inzake loonvorming, een duidelijk onderscheid gemaakt tussen de criteria die worden toegepast tot vaststelling van:
 - k. de vaste basisbeloning, die in de eerste plaats de relevante beroepservaring en organisatorische verantwoordelijkheid weerspiegelt als uiteengezet in de functieomschrijving van de werknemer die deel uitmaakt van de arbeidsvoorwaarden;
 - l. de **variabele beloning, die duurzame en risicogewogen prestaties van de werknemer weerspiegelt**, alsmede de extra prestaties die worden geleverd buiten de functieomschrijving van de werknemer;
 - m. de vaste beloningscomponent vertegenwoordigt een voldoende hoog aandeel van de totale beloning om de werking van een volledig flexibel beleid inzake variabele beloningscomponenten mogelijk te maken, waaronder de mogelijkheid om geen variabele beloningscomponent uit te betalen.
2. Voor de toepassing van lid 1, onder k), zorgen de lidstaten ervoor dat beleggingsondernemingen in hun beloningsbeleid de **passende verhoudingen vaststellen tussen de vaste en de variabele component van de totale beloning**, rekening houdend met de bedrijfsactiviteiten van de beleggingsonderneming en de daaraan verbonden risico's, alsmede met de impact die verschillende categorieën personeel als bedoeld in lid 1 hebben op het risicoprofiel van de beleggingsonderneming.
3. De lidstaten zorgen ervoor dat beleggingsondernemingen de in lid 1 bedoelde beginselen op een zodanige wijze vaststellen en toepassen dat deze passen bij de omvang en de interne organisatie ervan en bij de aard, de reikwijdte en de complexiteit van hun activiteiten.
4. EBA ontwikkelt, in overleg met ESMA, ontwerpen van technische reguleringsnormen tot nadere bepaling van passende criteria om vast te stellen **welke categorieën personeel beroepswerkzaamheden uitoefenen die het risicoprofiel van de beleggingsonderneming wezenlijk beïnvloeden** als bedoeld in lid 1 van dit artikel.

Artikel 32 Variabele beloning

Par. 2.5.

1. De lidstaten zorgen ervoor dat de variabele beloning die door een beleggingsonderneming wordt toegekend en uitgekeerd aan in artikel 30, lid 1, bedoelde categorieën werknemers, voldoet aan alle volgende vereisten onder dezelfde voorwaarden als die welke in artikel 30, lid 3, zijn geformuleerd:
 - a. indien de variabele beloning prestatiegerelateerd is, is het totale bedrag van de beloning gebaseerd op een combinatie van de beoordeling van de **prestaties van de betrokken persoon, de betrokken bedrijfseenheid en de totale resultaten van de beleggingsonderneming**;
 - b. bij de beoordeling van persoonlijke prestaties worden zowel financiële als niet-financiële criteria gehanteerd;
 - c. de onder a) bedoelde prestatiebeoordeling is gebaseerd op een periode van verschillende jaren, rekening houdend met de bedrijfscyclus van de beleggingsonderneming en haar bedrijfsrisico's;
 - d. de variabele beloning doet niet af aan de capaciteit van de beleggingsonderneming om een solide kapitaalbasis te verzekeren;
 - e. er is **geen gegarandeerde variabele beloning** tenzij voor nieuwe personeelsleden, alleen voor het eerste jaar dat deze nieuwe personeelsleden in dienst zijn en indien de beleggingsonderneming beschikt over een sterke kapitaalbasis;
 - f. de vergoedingen met betrekking tot de voortijdige beëindiging van een arbeidsovereenkomst geven de in de loop van de tijd gerealiseerde prestaties van de persoon weer en mogen falen of misdragingen niet belonen;
bij de beoordeling van prestaties, als basis voor de berekening van pools van variabele beloningscomponenten, wordt rekening gehouden met alle soorten actuele en toekomstige risico's en met de kosten van het vereiste kapitaal en de overeenkomstig Verordening (EU) 2019/2033 vereiste liquiditeit;
 - i. bij de toewijzing van de variabele beloningscomponenten binnen de beleggingsonderneming wordt rekening gehouden et alle soorten actuele en toekomstige risico's;
 - j. ten minste 50 % van de variabele beloning bestaat uit de volgende instrumenten:
 - i. aandelen of gelijkwaardige eigendomsbelangen, afhankelijk van de juridische structuur van de betrokken beleggingsonderneming;
 - ii. op aandelen gebaseerde instrumenten of gelijkwaardige niet-contante instrumenten, afhankelijk van de juridische structuur van de betrokken beleggingsonderneming;
 - iii. aanvullend-tier 1-instrumenten of tier 2-instrumenten of andere instrumenten die volledig in tier 1-kernkapitaalinstrumenten kunnen worden omgezet of kunnen worden afgeschreven en die de kredietkwaliteit van de beleggingsonderneming in het kader van de lopende bedrijfsuitoefening passend weergeven;
 - iv. niet-contante instrumenten die een afspiegeling zijn van de instrumenten van de beheerde portefeuilles;
3. Voor de toepassing van lid 1, onder j)), worden de daar bedoelde instrumenten onderworpen aan een passend retentiebeleid dat tot doel heeft de prikkels voor de persoon af te stemmen op de langetermijnbelangen van de beleggingsonderneming, haar crediteuren en cliënten. De lidstaten of hun bevoegde autoriteiten kunnen beperkingen stellen aan de soorten en vormen van deze instrumenten of het gebruik van bepaalde instrumenten voor variabele beloning verbieden. Voor de toepassing van lid 1, onder l), wordt het uitgestelde deel van de variabele beloning niet sneller dan op pro-ratabasis toegekend.
Voor de toepassing van lid 1, onder n), worden uitkeringen uit hoofde van een discretionair pensioen, ingeval de werknemer de beleggingsonderneming voor de leeftijd van pensioenleeftijd verlaat, gedurende een termijn van vijf jaar door de beleggingsonderneming aangehouden in de vorm van onder j) bedoelde instrumenten. Indien een werknemer de pensioenleeftijd bereikt en met pensioen gaat, worden hem de uitkeringen uit hoofde van een discretionair pensioen uitbetaald in de vorm van onder j) bedoelde instrumenten, onder voorbehoud van een retentieperiode van vijf jaar.

BIJLAGE 1: BORGING MEEST RELEVANTE WET- EN REGELGEVING **VERVOLG**

INVESTMENT FIRM REGULATION (2019/2033/EU) IFR

VERORDENING (EU) 2019/2033 VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD van 27 november 2019 betreffende prudentiële vereisten voor beleggingsondernemingen en tot wijziging van Verordeningen (EU) nr. 1093/2010, (EU) nr. 575/2013, (EU) nr. 600/2014 en (EU) nr. 806/2014

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019R2033&from=EN>

Artikel 51 Beloningsbeleid en beloningspraktijken

ALTERNATIVE INVESTMENT FUND MANAGERS DIRECTIVE (AIFMD)

RICHTLIJN 2011/61/EU VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD van 8 juni 2011 betreffende beheerders van alternatieve beleggingsinstellingen en tot wijziging van Richtlijnen 2003/41/EG en 2009/65/EG en Verordeningen (EG) nr. 1060/2009 en (EU) nr. 1095/2010

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32011L0061>

Artikel 13 Beloning

- De abi-beheerders leggen de beloningsregelingen en -praktijken vast in overeenstemming met bijlage II.
- De ESMA zorgt voor richtsnoeren voor een goed beloningsbeleid die beantwoorden aan bijlage II

Bijlage 2 uitgangspunten en regels inzake onder meer de inhoud van het beleid, controle functies en variabele beloning

MIFID II

RICHTLIJN 2014/65/EU VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD van 15 mei 2014 betreffende markten voor financiële instrumenten en tot wijziging van Richtlijn 2002/92/EG en Richtlijn 2011/61/EU

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0065&from=NL>

EBA: RICHTSNOEREN VOOR BANKEN EN BELEGGINGSONDERNEMINGEN

EBA RICHTSNOEREN INZAKE DE BENCHMARKEXERCITIES VOOR BELONINGSPRAKTIJKEN EN HET BELONINGSVERSCHIL TUSSEN MANNEN EN VROUWEN OVEREENKOMSTIG RICHTLIJN (EU) 2019/2034

https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Guidelines/2022/EBA-GL-2022-07%20GLs%20on%20remuneration%20IFD/Translations/1042336/GL%20on%20remuneration%20and%20pay%20gap%20benchmarking%20under%20IFD%20%28EBA%20GL%202022%2007%29_NL.pdf

Er dient jaarlijks een rapportage te worden aangeleverd aan de lokale toezichthouder tbv het samenstellen van een rapportage door deze toezichthouder aan de EBA.

Par. 3.1, 5.2 en 5.3.

Artikel 15

De bevoegde autoriteiten dienen op individueel niveau gegevens over het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen te verzamelen van beleggingsondernemingen met ten minste 50 personeelsleden (de leden van het leidinggevend orgaan in zijn toezichthoudende functie niet meegerekend).

EBA RICHTSNOEREN BETREFFENDE EEN DEGELIJK BELONINGSBELEID OVEREENKOMSTIG RICHTLIJN 2013/36/EU

https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Guidelines/2021/EBA-GL-2021-04%20Guidelines%20on%20sound%20remuneration%20policies/Translations/1023118/GL%20on%20remuneration%20policies%20under%20CRD_NL.pdf

Hierin staan richtsnoeren over onder meer de volgende onderwerpen: beheer, beloningscommissie, rapportageverplichtingen en beloningscomponenten waaronder variabele beloning

Par. 3.1, 5.2 en 5.3.

EBA RICHTSNOEREN BETREFFENDE TECHNISCHE STANDAARDEN INZAKE DE SELECTIE VAN IDENTIFIED STAFF ZOALS GEPUBLICEERD DOOR DE EUROPEAN BANKING AUTHORITY OP 18 JUNI 2020 (EBA/RTS/2020/05)

https://www.eba.europa.eu/sites/default/documents/files/document_library/Publications/Draft%20Technical%20Standards/2020/RTS/885803/EBA-RTS-2020-05%20RTS%20on%20identified%20staff.pdf

Par. 5.2 en 5.3.

BIJLAGE 1: BORGING MEEST RELEVANTE WET- EN REGELGEVING **VERVOLG**

RICHTLIJN KAPITAALVEREISTEN CRD V

RICHTLIJN (EU) 2019/878 VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD van 20 mei 2019 tot wijziging van Richtlijn 2013/36/EU met betrekking tot vrijgestelde entiteiten, financiële holdings, gemengde financiële holdings, beloning, toezichtsmaatregelen en -bevoegdheden en kapitaalconserveringsmaatregelen

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L0878&from=EN>

CRD IV <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=CELEX:32013L0036>

Artikel 74 lid 1 en 2

1. De instellingen beschikken over solide governanceregelingen, waaronder een duidelijke **organisatiestructuur** met duidelijk omschreven, transparante en samenhangende verantwoordelijkheden, **effectieve procedures** voor het identificeren, het beheer, de bewaking en de rapportage van de risico's waaraan zij blootstaan of bloot kunnen komen te staan, adequate interne controlemechanismen, zoals degelijke administratieve en boekhoudkundige procedures, en een **beloningsbeleid en een beloningspraktijk die in overeenstemming zijn met en bijdragen tot een degelijk en doeltreffend risicobeheer**. Het beloningsbeleid en de beloningspraktijk, bedoeld in de eerste alinea, zijn **genderneutraal**.
2. De in lid 1 van dit artikel bedoelde regelingen, procedures en mechanismen zijn gedetailleerd uitgewerkt en staan in verhouding tot de aard, schaal en complexiteit van de risico's die inherent zijn aan het bedrijfsmodel en de werkzaamheden van de instelling. De technische criteria, vastgelegd in de artikelen 76 tot en met 95 worden in aanmerking genomen.

Hst. 3, 5.

Artikel 92 Beloningsbeleid

1. De lidstaten dragen er zorg voor dat de instellingen bij de vaststelling en de toepassing van het totale beloningsbeleid, met inbegrip van salarissen en uitkeringen uit hoofde van discretionaire pensioenen, voor categorieën personeelsleden wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van de instelling wezenlijk beïnvloeden, de volgende vereisten in acht nemen op een wijze die aansluit bij hun omvang, interne organisatie en aard, reikwijdte en complexiteit van hun werkzaamheden:
 - a. het beloningsbeleid is in overeenstemming met en draagt bij tot een degelijk en doeltreffend **risicobeheer**, en moedigt niet aan tot het nemen van meer risico's dan voor de instelling aanvaardbaar is; het beloningsbeleid is een **genderneutraal beloningsbeleid**;
 - b. het beloningsbeleid strookt met de bedrijfsstrategie, de doelstellingen, de waarden en de langetermijnbelangen van de instelling, en behelst ook maatregelen die belangenconflicten moeten vermijden;
 - c. het leidinggevend orgaan van de instelling in zijn toezichtfunctie neemt de algemene beginselen van het beloningsbeleid aan, toetst deze periodiek en is verantwoordelijk voor het toezicht op de tenuitvoerlegging ervan;
 - d. de tenuitvoerlegging van het beloningsbeleid wordt ten minste jaarlijks onderworpen aan een **centrale en onafhankelijke interne beoordeling** om deze te toetsen aan de naleving van het beloningsbeleid en de beloningsprocedures die het leidinggevend orgaan heeft aangenomen;
 - e. personeelsleden in **controlefuncties** zijn onafhankelijk van de bedrijfseenheden waar ze toezicht op uitoefenen, hebben voldoende gezag en worden beloond naar gelang van de verwezenlijking van de doelstellingen waar hun functie op gericht is, onafhankelijk van de resultaten van de bedrijfsactiviteiten waarop ze toezicht houden;
 - f. de in artikel 95 bedoelde beloningscommissie of, indien een dergelijke commissie niet is opgericht, het leidinggevend orgaan in zijn toezichtfunctie, houdt rechtstreeks toezicht op de beloning van hogere leidinggevende medewerkers die risicomanagement- en compliancefuncties uitoefenen.
 - g. in het beloningsbeleid wordt, rekening houdend met nationale loonvormingscriteria, een **duidelijk onderscheid gemaakt tussen criteria ter vaststelling van**:
 - de vaste basisbeloning, die in de eerste plaats de relevante werkervaring en organisatorische

Hst. 1, 2, 5.

verantwoordelijkheid dient te weerspiegelen zoals uiteengezet in een functieomschrijving die deel uitmaakt van de arbeidsvoorwaarden, en

- de variabele beloning, die in de eerste plaats een duurzaam en voor risico's gecorrigeerd rendement dient te weerspiegelen, alsook de extra prestaties die zijn geleverd naast de prestaties die staan beschreven in de functieomschrijving die deel uitmaakt van de arbeidsvoorwaarden.

2. Voor de toepassing van lid 2 omvatten **categorieën personeelsleden wier beroepswerkzaamheden het risicoprofiel van de instelling wezenlijk beïnvloeden**, ten minste:

- alle leden van het leidinggevend orgaan en de directie;
- personeelsleden met leidinggevende verantwoordelijkheid over de controlefuncties of de essentiële bedrijfseenheden van de instelling;
- personeelsleden die in het voorgaande boekjaar recht hadden op een significante beloning, mits aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:
 - de beloning van het personeelslid is gelijk aan of hoger dan 500 000 EUR en gelijk aan of hoger dan de gemiddelde beloning die wordt toegekend aan de leden van het leidinggevend orgaan en de directie van de instelling als bedoeld in punt a);
 - het personeelslid verricht de beroepswerkzaamheden in een essentiële bedrijfseenheid en de werkzaamheden zijn van dien aard dat zij een aanzienlijke impact hebben op het risicoprofiel van de betrokken bedrijfseenheid

Artikel 94 Variabele beloningscomponenten

1. Voor variabele beloningscomponenten zijn de volgende beginselen van toepassing, naast en onder dezelfde voorwaarden als die welke in artikel 92, lid 2, zijn neergelegd:

- indien de beloning prestatiegerelateerd is, is het totale bedrag van de beloning gebaseerd op een combinatie van de beoordeling van de prestaties van de betrokken persoon, de betrokken bedrijfseenheid en de resultaten van de instelling als geheel, en bij de beoordeling van persoonlijke prestaties worden zowel financiële als niet-financiële criteria gehanteerd;
- de prestatiebeoordeling is gespreid over meerdere jaren om te verzekeren dat de beoordeling is gebaseerd op langetermijnprestaties en dat de feitelijke uitbetaling van prestatiegebonden gedeelten van de beloning wordt gespreid over een periode waarin rekening wordt gehouden met de onderliggende bedrijfscyclus van de kredietinstelling en haar bedrijfsrisico's;
- de totale variabele beloning beperkt niet de mogelijkheid voor de instelling om haar kapitaalbasis te versterken;
- een gegarandeerde variabele beloning strookt niet met gezond risicobeheer of het loon-naar-prestatiebeginsel en mag derhalve geen onderdeel vormen van toekomstige beloningsplannen;**
- een gegarandeerde variabele beloning is een uitzondering; zij wordt slechts bij indienstneming van nieuwe personeelsleden toegekend en mits de instelling over een gezond en sterk eigen vermogen beschikt en blijft beperkt tot het eerste jaar;
- de vaste en variabele componenten van de totale beloning zijn evenwichtig verdeeld en het aandeel van de vaste component in het totale beloningspakket is groot genoeg voor het voeren van een volledig flexibel beleid inzake variabele beloningscomponenten, inclusief de mogelijkheid om geen variabele beloningscomponent uit te betalen;
- de instellingen stellen passende verhoudingen tussen de vaste en de variabele component van de totale beloning vast en passen daarbij de volgende beginselen toe:
 - de **variabele component bedraagt niet meer 100 % van de vaste component** van de totale beloning per persoon. De lidstaten kunnen een lager maximumpercentage vaststellen;
 - de lidstaten kunnen aandeelhouders, eigenaren of vennoten van de instelling toestaan een hoger maximumniveau van het percentage van de vaste en de variabele component van de beloning goed te keuren, mits het **totale niveau van de variabele component niet meer bedraagt dan 200 % van de**

Par. 2.5 en 2.6,
Hst. 4.

BIJLAGE 1: BORGING MEEST RELEVANTE WET- EN REGELGEVING VERVOLG

vaste component van de totale beloning per persoon. De lidstaten kunnen een lager maximumpercentage vaststellen. Elke goedkeuring van een hoger percentage overeenkomstig de eerste alinea van dit punt, moet plaatsvinden in overeenstemming met de volgende procedure.

- h. vergoedingen in verband met de voortijdige beëindiging van een contract hangen samen met in de loop der tijd gerealiseerde prestaties en mogen falen of misdragingen niet belonen;
- i. beloningspakketten in verband met de compensatie of het afkopen van contracten uit eerdere dienstbetrekkingen sluiten aan bij de langetermijnbelangen van de instelling, inclusief retentierechten, uitstel van betaling, prestatie- en verrekeningsafspraken;
- j. bij de beoordeling van prestaties, als basis voor de berekening van variabele beloningscomponenten of van pools van variabele beloningscomponenten, wordt een correctie aangebracht voor alle soorten van actuele en toekomstige risico's, en wordt rekening gehouden met de kosten van het gebruikte kapitaal en de vereiste liquiditeit;
- k. bij de toewijzing van de variabele beloningscomponenten binnen de instelling wordt ook rekening gehouden met alle soorten actuele en toekomstige risico's;
- l. een aanzienlijk deel, en in ieder geval ten minste 50 % van een variabele beloning, bestaat uit een afgewogen mix van het volgende:
 - i. aandelen of, afhankelijk van de juridische structuur van de betrokken instelling, equivalente eigendomsbelangen, of op aandelen gebaseerde instrumenten of, afhankelijk van de juridische structuur van de betrokken instelling, equivalente niet-liquide instrumenten;
 - ii. indien mogelijk, andere instrumenten als bedoeld in artikel 52 of artikel 63 van Verordening (EU) nr. 575/2013 of andere instrumenten die volledig in tier 1-kernkapitaalinstrumenten kunnen worden omgezet of volledig kunnen worden afgewaardeerd, die in elk geval een goede weerspiegeling zijn van de kredietkwaliteit van de instelling in het kader van de lopende bedrijfsuitoefening en mogen worden gebruikt voor de uitkering van een variabele beloning.

De in dit punt bedoelde instrumenten zijn onderworpen aan een passend retentiebeleid dat tot doel heeft financiële prikkels af te stemmen op de langeretermijnbelangen van de instelling. De lidstaten of hun bevoegde autoriteiten kunnen beperkingen stellen aan de soorten en de opzet van deze instrumenten of, indien van toepassing, bepaalde instrumenten verbieden. Dit punt is van toepassing op zowel het gedeelte van de variabele beloningscomponent waarvan de uitkering wordt uitgesteld overeenkomstig punt m), als op het gedeelte van de variabele beloningscomponent waarvan de uitkering niet wordt uitgesteld;

- j. een aanzienlijk deel, en in ieder geval **ten minste 40 % van de variabele beloningscomponent, wordt uitgesteld over een periode van ten minste vier tot vijf jaar** die aansluit bij de aard van de activiteiten, de risico's daarvan en de activiteiten van het betrokken personeelslid. Voor leden van het leidinggevend orgaan en de directie van instellingen die significant zijn wat hun omvang, interne organisatie en de aard, reikwijdte en complexiteit van hun werkzaamheden betreft, mag de uitstelperiode niet korter zijn van vijf jaar.

Uitgestelde beloning wordt niet sneller dan op pro-rata basis verworven. Indien een variabele beloningscomponent een bijzonder hoog bedrag is, wordt ten minste 60 % daarvan uitgesteld. De duur van de uitstelperiode wordt vastgesteld in overeenstemming met de bedrijfscyclus, de aard van de activiteiten, de risico's daarvan, en de activiteiten van het betrokken personeelslid;

- k. de variabele beloning, inclusief het uitgestelde gedeelte, wordt slechts uitbetaald of verworven wanneer dit met de financiële toestand van de instelling in haar geheel te verenigen is en door de prestaties van de instelling, de bedrijfseenheid en het betrokken individu te rechtvaardigen is.

BIJLAGE 1: BORGING MEEST RELEVANTE WET- EN REGELGEVING **VERVOLG**

Onverminderd de algemene beginselen van het nationale verbintenissen- en arbeidsrecht wordt de totale variabele beloning in het algemeen aanzienlijk verlaagd indien de instelling geringere of negatieve financiële prestaties levert, daarbij rekening houdend met zowel de huidige beloning als met de verlaging van uitbetalingen van eerder verdiende bedragen, onder meer door middel van malus- of terugvorderingsregelingen.

Tot 100 % van de totale variabele beloning is onderworpen aan **malus- of terugvorderingsregelingen**. De instellingen stellen specifieke criteria voor de toepassing van malus- en verrekeningsregelingen vast. De criteria betreffen met name situaties waarin het personeelslid:

- zich op een dusdanige manier heeft gedragen, of verantwoordelijk was voor gedragingen die ertoe hebben geleid dat de instelling aanmerkelijke verliezen heeft geleden;
 - niet heeft voldaan aan passende normen inzake bekwaamheid en correct gedrag;
- l. het pensioenbeleid is afgestemd op de bedrijfsstrategie, de doelstellingen, de waarden en de langetermijnbelangen van de instelling.
 - m. van personeelsleden wordt de toezegging verlangd dat zij geen gebruik zullen maken van persoonlijke hedgingstrategieën of een aan beloning en aansprakelijkheid gekoppelde verzekering om de risicoafstemmingseffecten die in hun beloningsregelingen zijn ingebed, te ondermijnen;
 - n. variabele beloningen worden niet uitgekeerd door middel van vehikels of methoden die de niet-inachtneming van deze richtlijn of van Verordening (EU) nr. 575/2013 vergemakkelijken.
3. In afwijking van lid 1 zijn de vereisten omschreven in punt l), punt m) en de tweede alinea van punt o) van dat lid niet van toepassing op:
- b. een personeelslid van wie de jaarlijkse variabele beloning niet hoger is dan 50 000 EUR en niet meer dan een derde van de totale jaarlijkse beloning van het personeelslid vertegenwoordigt.

Artikel 95 Beloningscommissie

1. De bevoegde autoriteiten zorgen ervoor dat instellingen die significant zijn wat hun omvang, interne organisatie en de aard, reikwijdte en complexiteit van hun werkzaamheden betreft, een beloningscommissie instellen. De beloningscommissie is zodanig samengesteld dat het een kundig en onafhankelijk oordeel kan geven over het beloningsbeleid en de beloningscultuur en de prikkels die daarvan uitgaan voor het beheer van risico, kapitaal en liquiditeit.
2. De bevoegde autoriteiten dragen er zorg voor dat de beloningscommissie verantwoordelijk is voor het voorbereiden van beslissingen over beloning, inclusief beslissingen die gevolgen hebben voor de risico's en het risicobeheer van de betrokken instelling en die het leidinggevend orgaan moet nemen. De voorzitter en de leden van de beloningscommissie zijn leden van het leidinggevend orgaan die in de betrokken instelling geen enkele uitvoerende functie bekleden. Indien de nationale wetgeving in werknemersvertegenwoordiging in het leidinggevend orgaan voorziet, maken een of meer vertegenwoordigers van de werknemers deel uit van de beloningscommissie. Bij de voorbereiding van dergelijke beslissingen houdt de beloningscommissie rekening met de langetermijnbelangen van aandeelhouders, investeerders en andere belanghebbenden van de instelling, alsook het algemeen belang.

Artikel 96 Onderhouden van een website over corporate governance en beloning

De instellingen die een website onderhouden, leggen daarop uit hoe zij aan de vereisten van de artikelen 88 tot en met 95 voldoen

Par. 3.1

Hst. 6.

BIJLAGE 2: HOE ACHMEA DUURZAAMHEID IN HAAR BELONINGSBELEID INTEGREERT

1. DE RELATIE MET DUURZAAMHEID (-REGELGEVING) KREEG AL UITWERKING IN DE VORIGE VERSIE VAN HET ACHMEA BELONINGSBELEID

Het Achmea Beloningsbeleid is toen n.a.v. de EU-regelgeving rond de 'Green Deal' uitgebreid met een aantal passages over duurzaamheid. Daarmee liep het vooruit op het per 10 maart 2021 in werking treden van art. 5 lid 1 van de Sustainable Financial Disclosure Regulation (SFDR, 'Transparantie-verordening'). Die regelgeving richt zich bij de SFDR resp. Solvency II (en ECB) op zogenoemde 'financiële marktdeelnemers en financieel adviseurs' en 'risicobeheerfuncties' binnen het risicomangement systeem. Bij Achmea zijn dat de:

- beheerders van beleggingen waarbij duurzaamheidsrisico's negatieve impact hebben op het rendement van beleggingen bij de eindklant (o.a. AIM, Achmea Mortgage Funds);
- onderdelen waarbij als gevolg van (duurzaamheids)risico's in of bij beleggingen en verplichtingen er negatieve impact kan zijn op de onderneming (o.a. Achmea Pensioen & Leven, Achmea Bank).
- onderdelen waarbij als gevolg van duurzaamheidsrisico's de activa en verplichtingen negatief beïnvloed kunnen worden.

Met het oog op deze onderdelen is toen ook, in lijn met de publicatieverplichting in artikel 5 lid 1 van de SFDR, op de website Achmea.nl en die van de betreffende entiteiten (labels) een korte samenvatting gepubliceerd van (de onderdelen van) het Achmea Beloningsbeleid in relatie tot duurzaamheid. Deze samenvattingen worden, in lijn met artikel 12 van de SFDR, na de vaststelling van het geactualiseerde Achmea Beloningsbeleid 2023, in het voorjaar van 2023 herzien.

2. IN 2022 IS DE IMPLEMENTATIE VAN (SECTORSPECIFIEKE) REGELS OP GEBIED VAN DUURZAAMHEID GEADRESSEERD IN DE VORM VAN EEN ADDENDUM BIJ HET ACHMEA BELONINGSBELEID 2020/21

Deze betreft de uitvoering van artikel 5, lid 2 van de SFDR (zie cursivering):

Artikel 5 Transparantie van het beloningsbeleid met betrekking tot de integratie van duurzaamheidsrisico's

1. Financiële marktdeelnemers en financieel adviseurs nemen in hun beloningsbeleid informatie op over de wijze waarop dat beleid spoort met de integratie van duurzaamheidsrisico's, en publiceren die informatie op hun website.
2. *De in lid 1 bedoelde verschafte informatie wordt opgenomen in het beloningsbeleid dat financiële marktdeelnemers en financieel adviseurs dienen vast te stellen en te handhaven overeenkomstig de sectorale regelgeving, in het bijzonder de Richtlijnen 2009/65/EG, 2009/138/EG, 2011/61/EU, 2013/36/EU, 2014/65/EU, (EU) 2016/97 en (EU) 2016/2341.*

Implementatie van Artikel 5 lid 2 vindt plaats via aanpassingen in Gedelegeerde Verordeningen (GV'en). Deze geven uitwerking aan de hiervoor geciteerde Richtlijnen. Behalve het opnemen van informatie in het beloningsbeleid bij ondernemingen in die sectoren, moet dit uit de uitvoering van het beloningsbeleid in de betreffende sectoren blijken. Die uitvoering betreft een vertaling in zichtbare doelstellingen in de SVM/ performancesturing aan de hand van o.a. de 'Environmental, Social en Governance' (ESG)-criteria en omvat een gebalanceerde sturing met toetsing op duurzaamheidsrisico's bij de targetsetting en -realisatie.

Beknopt overzicht van de Gedelegeerde Verordeningen ('GV-en') in scope:

Richtlijn	Scope 'GV-en' bij Achmea	Ziet op	In werking (getreden) per
Solvency II (2009/138/EG)	(Her)verzekeraars, bij Achmea bepaalde verzekerings-Otso's, (wijziging/aanvulling van) GV 2015/35 (GV 2021/1256)	(Beheersing) duurzaamheidsrisico's op de onderneming, t.g.v. potentieel negatief effect op de waarde van de (eigen) belegging of die van de (eindklant) verplichting. O.a. in/ via het beloningsbeleid	2/8/2022
AIFMD (2011/61/EG)	(Beheerders) Beleggingsinstellingen (AIM, Achmea Mortgage Funds) (GV 2021/1255)	(Beheersing) duurzaamheidsrisico's met het oog op rendement beleggende eindklant. O.a. in het beloningsbeleid.	1/8/2022
MiFID (2014/65/EU)	MiFID (Beheerders) Beleggingsinstellingen (AIM, Achmea Mortgage Funds) (GV 2021/1253)	(Beheersing) duurzaamheidsrisico's met het oog op rendement beleggende eindklant. O.a. in het beloningsbeleid.	2/8/2022
CRD (2013/36/EU)	Achmea Bank, AIM en Achmea Mortgage Funds (nog geen gewijzigde GV) (ECB klimaatgids en EBA rapport 2021/18)	(Beheersing) duurzaamheidsrisico's onderneming. O.a. in het beloningsbeleid. Normerende (anticiperende) werking	Nog niet bekend ²
IDD (2016/97)	Verzekerings-otso's (GV 2021/1257)	(Beheersing) duurzaamheidsrisico's eindklant (ontwikkeling en actieve distributie beleggings- en pensioen verzekeringen)	2/8/2022

¹ 'Duurzaamheidsrisico': een risico op ecologisch, sociaal of governance gebied

² 'Nog niet bekend': de ECB, DNB en EBA hebben al wel een verwachting uitgesproken met betrekking tot de richting ervan: (...) Ondernemingen dragen er in (de uitvoering van) hun beloningsbeleid zorg voor dat dit gedrag stimuleert dat zich verdraagt met een klimaat gerelateerde en duurzaamheid bevorderende benadering (...)

3. DUURZAAMHEID IS IN 2023 INTEGRAAL ONDERDEEL VAN DE SVM- EN PRESTATIESTURING

Duurzaamheid (waaronder maatschappelijke impact) heeft vorm gekregen in de context van Achmea's visie 'Duurzaam Samen Leven' en Achmea's lange termijn waardecreatie ambities, waarbij duurzaamheid 1 van de 6 concrete bouwstenen is waarop bij Achmea de SVM- en prestatiesturing plaatsvindt en KPI's worden afgesproken, langs de 'lat' van de ESG-criteria (zie ook hoofdstuk 1 van het Achmea Beloningsbeleid 2023).

Hieronder volgt een beschrijving van de elementen van het Achmea Beloningsbeleid, gezien vanuit het aspect duurzaamheid. Deze elementen krijgen daarnaast binnen de desbetreffende bedrijfsonderdelen/entiteiten een (sector) specifieke uitwerking.

CONCRETISERING PER ELEMENT VAN HET GROEPSBELONINGSBELEID 2023

1. Duurzaamheid is bij Achmea integraal onderdeel van Achmea's visie en beloningsbeleid

- Het Achmea Beloningsbeleid sluit aan bij Achmea's purpose en lange termijn waardecreatie ambitie. Achmea heeft haar strategie "De Kracht van Samen" aangescherpt, met sturing vanuit de geformuleerde purpose en 1 integrale managementagenda
- De purpose "Duurzaam Samen Leven" omvat 4 domeinen waarin Achmea een bijdrage levert aan het oplossen van grote maatschappelijke vraagstukken. Dat zijn:
 - Gezondheid dichterbij
 - Slimme mobiliteit
 - Onbezorgd wonen & werken
 - Inkomen voor nu, straks en later
- Passend bij de 4 domeinen en in aanvulling daarop heeft de RvB vanuit duurzaamheidsperspectief 3 (VN-) SDG's gekozen waarop Achmea als onderdeel van haar strategie en haar waardecreatiemodel bijdragen levert:
 - SDG 3 Goede gezondheid en welzijn
 - SDG11 Duurzame steden en gemeenschappen
 - SDG 13 Klimaatactie.
- Duurzaamheid (inclusief de impact van maatschappelijke vraagstukken) vormt daarbij concreet 1 van de 6 bouwstenen waarlangs de SVM-/performancesturing van Achmea plaatsvindt, aan de hand van ESG-criteria (zie hoofdstuk 1 en 4 Achmea beloningsbeleid).
- Omdat Duurzaamheid integraal onderdeel is van Achmea's visie en organisatiesturing, is duurzaamheid ook onderdeel van de risicoanalyse op de (variabele) beloning.

2. SVM-/performancesturing op basis van vooraf bepaalde en haalbare Key Performance Indicators (KPI's), waaronder duurzaamheid

- De SVM-/performancesturing vindt top down plaats vanuit de RvB, op basis van Stakeholder Value Management (SVM) met doorvertaling naar KPI's aan de hand van de 6 bouwstenen (zie hoofdstuk 1 en 4) op 3 'organisatieniveaus': groeps-, divisie-/onderdeel en individueel niveau. Daarnaast zijn er op groeps- en onderdeelniveau Key Risk Indicators (KRI's), die het nemen van buitensporige risico's ontmoedigen. Ze kunnen leiden tot neerwaartse bijstelling van de realisatie en – in het verlengde daarvan – van de variabele beloning. Met KRI's kunnen zodoende ook onacceptabele duurzaamheidsrisico's worden tegengegaan. Of er kan misleiding bij de verkoop van (financiële en beleggingsproducten) worden tegengegaan
- Duurzaamheid is 1 concrete bouwsteen bij de targetsetting, het is expliciet opgenomen in (de uitvoering van) KPI's bij de SVM/ performance-sturing met daarbij de instructie om deze aan de hand van de ESG-criteria vorm te geven. Ter illustratie (dus niet limitatief):
 - SVM Groepsniveau: bij de targetsetting in 2023 is de keuze gemaakt om 1 van de 3 targets in verband met variabele beloning (VB) te koppelen aan duurzaamheid op basis van ESG criteria. Er zijn VB doelstellingen afgesproken over CO2-reductie in de Achmea bedrijfsvoering en beleggingsportefeuille, over een aantal geselecteerde maatschappelijke vraagstukken en over genderdiversiteit.
 - Divisie-/onderdeel kaarten: idem via KPI's, zo hebben alle onderdelen 1 of meer (deel-) KPI's op gebied van duurzaamheid, dit kan ook een resultaat KPI zijn die direct van invloed is op de VB;
 - Ook in individuele afspraken worden (deel) KPI's opgenomen over duurzaamheid.

3. Variabele beloning (VB) in relatie tot duurzaamheid

- Targetsetting en toekenning van VB zijn bij Achmea altijd gebaseerd op een gebalanceerd systeem van KPI's en KRI's:
 - Zo zijn VB er in totaal 6-8 KPI's verdeeld over ondernemings-, divisie/onderdeel- en individueel niveau (m.u.v. controlefuncties, geen VB KPI's voor het onderdeel waarop zij toezien). Deze zijn op die niveaus verdeeld over 6 verschillende bouwstenen, waarbij 1 of meer VB KPI's rond duurzaamheid meetellen;
 - VB KPI's zijn op basis van een mix van financiële en niet-financiële criteria, korte en lange termijn doelen, waaronder die ten aanzien van Duurzaamheid;
 - Er zijn KRI's op groeps-/ onderdeelniveau om tegenwicht te bieden;
 - Bij de beoordeling van de VB-realiseringsprestatie wordt gekeken of de realisatie op de VB KPI's een goede afspiegeling is van de realisatie op alle KPI's. M.a.w. ook al is duurzaamheid, bijvoorbeeld op divisieniveau, niet expliciet onderdeel van een VB KPI, dan wordt ook in een bredere context gewogen of de realisatie een goede afspiegeling is van de totale realisatie. Dat kan aanleiding zijn voor bijstellen van de realisatie.
- Het 'VB risico' van 'verkeerde prikkelwerking' wordt mede beperkt door de totale omvang van de VB. In NL is deze bij Achmea maximaal 20% van de vaste beloning, voor alle categorieën personeel voor wie een VB-regeling geldt. Het maximum van 20% geldt ook voor de beheerders van beleggingen.

4. Soort risico en het risicomanagement dat is onderkend in het Achmea Beloningsbeleid

- De sectorale regelgeving rond duurzaamheid adresseert in verband met de beloning verschillende soorten risico's:
 - Risico 1 (SII): beheersen van duurzaamheidsrisico's op de onderneming door beloningssystemen (zoals VB) die bijdragen aan sturing op en geen verkeerde prikkels bevatten voor de waarde van beleggingen en verplichtingen;
 - Risico 2 (AIFMD, MiFID): beheersen van duurzaamheidsrisico op het rendement van de belegging van de eindklant, door beloningssystemen (zoals VB) die bijdragen aan verantwoorde beleggingen en geen verkeerde prikkels bevatten.
- Achmea heeft in haar beloningsbeleid een systeem van risicomanagement en risk adjustment waarvan (analyses) van en toezicht door controlefuncties op risico's (van beide soorten) deel uitmaken:

- Op groepsniveau een periodieke risicoanalyse als integraal onderdeel van het Achmea Beloningsbeleid, die ziet op het risicoprofiel c.q. ondernemingsrisico van Achmea en de in verband met (variabele) beloning geïdentificeerde (bruto) risico's. Op grond van specifieke regelgeving (risico 2, AIFMD, MiFID) stellen de onderdelen een eigen afgeleide risicoanalyse op. Omdat Duurzaamheid integraal onderdeel is van Achmea's visie en organisatiesturing, is duurzaamheid ook onderdeel van de risicoanalyse(s) op de (variabele) beloning;
- Een jaarlijkse Risktakersanalyse en analyse van Identified staff. Hierin worden door Risk Management de personen geïdentificeerd op functies met een materiële impact op het ondernemingsrisico (SII) en die met een materiële impact op het risicoprofiel van de beheerder van beleggingen c.q. op het rendement van de belegging van de eindklant (AIMFD, MiFID), alsmede de hoofden van en personen op controlefuncties in dat verband. De analyse van Risktakers en Identified staff wordt in nauwe afstemming met de controlefuncties van de betreffende onderdelen opgesteld;
- Bij de jaarlijkse cyclus van SVM/performance sturing – beoordeling targetsetting, targetrealisatie en wijziging targets – wordt door de controlefuncties getoetst op risico's en er vindt risk adjustment plaats. Voor wat betreft onderdelen met specifieke regelgeving vindt dat aanvullend door risk management van die onderdelen plaats.

5. Verslaglegging ('disclosure') over het Achmea Beloningsbeleid

- Achmea rapporteert over haar beloningsbeleid in het (jaarlijkse) Remuneratierapport en in de jaarverslagen van de Otso's en financiële marktdeelnemers zoals AIM, (over 2022 nog:) Syntrus Achmea Real Estate & Finance. In het Achmea Remuneratierapport komt duurzaamheid aan de orde als onderdeel van de purpose, haar lange termijn waardecreatie ambities en de SVM/performancesturing.
- Wanneer Achmea haar beloningsbeleid op het gebied van duurzaamheid actualiseert of wijzigt, dan zullen de documenten op de betreffende website(s) daarna eveneens worden gepubliceerd. Dit is in lijn met art. 12 SFDR.

BIJLAGE 3: INTERNE REGLEMENTEN MET BETREKKING TOT BELONINGSBELEID

- RELEVANTE 'KAPSTOKPASSAGE' UIT ART. 6 REGLEMENT RVC ACHMEA B.V.

Artikel 6. De commissies van de Raad van Commissarissen

1. De Raad van Commissarissen kan vanuit zijn midden voor bepaalde onderwerpen één of meer commissies instellen, waarmee de Raad van Bestuur over die onderwerpen afstemming kan plegen alvorens eventueel behandeling plaatsvindt in de voltallige Raad van Commissarissen. Deze commissies hebben slechts een adviserende rol. De Raad van Commissarissen als zodanig blijft verantwoordelijk voor besluiten, ook als deze zijn voorbereid door één van de commissies van de Raad van Commissarissen.
2. De Raad van Commissarissen heeft vanuit zijn midden een Audit & Risk Commissie, een Remuneratie Commissie en een Selectie- en Benoemings Commissie ingesteld:
 - Het Audit & Risk Committee adviseert de Raad van Commissarissen onder andere over financiële, administratief organisatorisch en compliance zaken, alsmede over het risicoprofiel en de opzet van de interne beheersingssystemen.
 - De Remuneratie Commissie adviseert de Raad van Commissarissen over de remuneratie van de leden van de Raad van Bestuur en de Raad van Commissarissen en het Beloningsbeleid van de Achmea Groep.
 - De Selectie- en Benoemings Commissie adviseert de Raad van Commissarissen over de successieplanning en de benoeming van kandidaten voor de Raad van Bestuur.

In aanvulling op de adviserende rol van de commissies kan de Raad van Commissarissen structureel (ten aanzien van specifieke onderwerpen) of in incidentele gevallen een commissie mandateren om namens de Raad van Commissarissen te besluiten. Daar waar sprake is van een structureel mandaat wordt dat beschreven in het reglement van de betreffende commissie.

- REGLEMENT REMUNERATIECOMMISSIE RVC ACHMEA BV

Dit Reglement is opgesteld op basis van artikel 6.3 van het Reglement van de Raad van Commissarissen van Achmea B.V.

Artikel 1. Vaststelling, inwerkingtreding en wijziging Reglement

- 1.1 Dit Reglement is vastgesteld door de Raad van Commissarissen op 9 november 2017 en vervangt het reglement van 10 november 2011.
- 1.2 Dit Reglement dient ter aanvulling op de regels en voorschriften die op de Raad van Commissarissen van toepassing zijn op grond van Nederlands recht of de statuten van de vennootschap.
- 1.3 Waar dit Reglement strijdig is met Nederlands recht of de statuten van de vennootschap, zullen de wet respectievelijk de statuten prevaleren. Waar dit Reglement verenigbaar is met de statuten, maar strijdig met Nederlands recht, dan zal dit Nederlands recht prevaleren.
- 1.4 Dit Reglement kan worden gewijzigd bij besluit van de Raad van Commissarissen na overleg met de Raad van Bestuur.

Artikel 2. Samenstelling

- 2.1 De Remuneratie Commissie bestaat uit ten minste drie leden, waaronder de Voorzitter van de Raad van Commissarissen. Alle leden van de Remuneratie Commissie dienen lid te zijn van de Raad van Commissarissen.
- 2.2 De samenstelling van de Remuneratie Commissie dient zodanig te zijn als nodig is voor het goed functioneren van de Remuneratie Commissie.
- 2.3 Onverlet het bepaalde in artikel 4 van het Reglement van de Raad van Commissarissen, dient omtrent de samenstelling van de Remuneratie Commissie aan de volgende vereisten te zijn voldaan:
 - a. Noch de Voorzitter van de Raad van Commissarissen, noch een van de voormalig leden van de Raad van Bestuur, kan tegelijkertijd Voorzitter van de Remuneratie Commissie zijn;
 - b. Meer dan de helft van de leden van de Remuneratie Commissie is onafhankelijk in de zin van best practice bepaling 2.1.8 van de Nederlandse Corporate Governance Code (Code).
- 2.4 De Remuneratie Commissie wijst uit haar midden een Voorzitter en indien nodig een Vicevoorzitter aan, beiden niet zijnde:
 - a. de Voorzitter van de Raad van Commissarissen;
 - b. een voormalig lid van de Raad van Bestuur.

Artikel 3. Taken

- 3.1 De Remuneratie Commissie adviseert de Raad van Commissarissen omtrent haar taken zoals omschreven in artikel 6 van het Reglement van de Raad van Commissarissen en bereidt de besluitvorming van de Raad van Commissarissen daaromtrent voor.
- 3.2 De Remuneratie Commissie heeft de volgende taken:
- het doen van voorstellen aan de Raad van Commissarissen over het algemeen beloningsbeleid van de groep;
 - het jaarlijks vaststellen van de richtlijnen, het monitoren van de uitvoering en een effectieve controle op de coherente en correcte naleving van het centraal en decentraal uitgevoerde beloningsbeleid inclusief de daaraan ten grondslag liggende risicoanalyse en de identificatie van (materiële) risk takers en identified staff; het erop toezien dat het beloningsbeleid rekening houdt met het beheersen van kapitaalrisico's zoals liquiditeit en solvabiliteit en de lange termijnbelangen van alle stakeholders voor de gehele onderneming, waaronder het 'klantbelang centraal';
 - het doen van een voorstel aan de Raad van Commissarissen betreffende het remuneratiebeleid voor de leden van de Raad van Bestuur, en gaat daarbij in op de beloningsstructuur, de hoogte van de vaste en variabele beloningscomponenten inclusief het vaststellen van generieke prestatiecriteria, die rekening houden met de lange termijn belangen van de onderneming, de 'klant centraal' stellen. Daarbij rekening houdend met het beheersen van kapitaalrisico's zoals liquiditeit en solvabiliteit en de beloningsverhoudingen binnen de vennootschap;
 - het doen van een voorstel inzake de remuneratie van de individuele leden van de Raad van Bestuur, in welk voorstel in ieder geval aan de orde komen: de hoogte van de vaste remuneratie, de variabele remuneratie componenten, pensioenrechten, afvloeiingsregelingen en overige vergoedingen, alsmede de prestatiecriteria en de toepassing daarvan. Hierbij neemt de Remuneratiecommissie ook kennis van de visie van de individuele bestuurder op de hoogte en structuur van hun eigen beloning;
 - het voorbereiden van het jaarlijks remuneratierapport als omschreven in artikel 4 van dit Reglement voor wat betreft het remuneratiebeleid van de Raad van Commissarissen, hetgeen wordt vastgesteld door de Raad van Commissarissen;
 - het doen van een voorstel omtrent de remuneratie van de individuele leden van de Raad van Commissarissen en de leden van de commissies van de Raad van Commissarissen, welk voorstel zal worden vastgesteld door de algemene vergadering van aandeelhouders. Deze remuneratie is niet variabel.
 - het rechtstreeks toezicht houden op de beloning van de hogere leidinggevenden van de controle functies.
 - de Remuneratie Commissie verschafft de Raad van Commissarissen de benodigde informatie die voor de uitoefening van de functie noodzakelijk is. Hetgeen inhoudt dat bij de remuneratie adviezen waar aan de orde ook de risicoanalyse, met een toelichting bij de impact van de risico's voor de organisatie als geheel zijn bijgesloten.
- 3.3 De Voorzitter van de Remuneratie Commissie bepaalt met inachtneming van dit Reglement de werkwijze van de Remuneratie Commissie.
- 3.4 De beginselen van het beloningsbeleid voor de groep dienen coherent en correct te worden nageleefd door alle ondernemingen binnen de groep, zowel de binnenlandse als de buitenlandse dochterondernemingen.
- 3.5 De Remuneratie Commissie wordt jaarlijks geïnformeerd door de Raad van Bestuur over specifieke toepasselijke wet- en regelgeving die op de vennootschappen van toepassing zijn. De Raad van Bestuur ontvangt informatie van de aanwezige decentrale remuneratiecommissies van vennootschappen binnen de groep.
- Een decentrale remuneratiecommissie van een dochtervennootschap in de groep heeft de volgende eigen taken:
- informeert jaarlijks de Raad van Bestuur, over specifieke toepasselijke wet- en regelgeving die op het onderdeel van toepassing zijn;
 - stelt vast dat het beloningsbeleid van de betreffende vennootschap voldoet aan het algemene beloningsbeleid van de groep;
 - houdt toezicht op de uitvoering, monitoring en de effectieve controle op de correcte naleving van het Achmea Beloningsbeleid, inclusief de naleving van de specifieke, op het onderdeel toepasselijke, wet- en regelgeving op het gebied van beloningen.
- 3.6 Bij conflicten inzake het beloningsbeleid prevaleert het oordeel van de Raad van Commissarissen van de moederonderneming.

Artikel 4. Remuneratie rapport

- a. De Remuneratie Commissie zal het remuneratierapport ter goedkeuring voorleggen aan de Raad van Commissarissen. Het remuneratie rapport omvat: en verslag van de wijze waarop het remuneratiebeleid in het afgelopen boekjaar in de praktijk is gebracht, inclusief de daarbij behorende toetsen;
- b. een verslag van de wijze waarop de uitvoering van het beloningsbeleid bijdraagt aan lange termijn waardecreatie;
- c. een verslag van de beloningsverhoudingen binnen de groep en voor zover van toepassing de wijzigingen in deze verhoudingen ten opzichte van het vorige boekjaar;
- d. een verslag van de wijze waarop variabele beloning bijdraagt aan lange termijn waardecreatie, van de vooraf vastgestelde en meetbare prestatiecriteria waarvan de variabele beloning afhankelijk is gesteld en de relatie tussen beloning en prestatie;
- e. in geval een (voormalig) bestuurder een ontslagvergoeding ontvangt, de reden van deze vergoeding;
- f. een overzicht van het remuneratiebeleid dat het komende boekjaar en de daaropvolgende jaren door de Raad van Commissarissen wordt voorzien.

Artikel 5. Vergaderingen van de Remuneratie Commissie

- 5.1 De Remuneratie Commissie vergadert zo vaak als nodig is voor het goed functioneren van de Remuneratie Commissie. De Remuneratie Commissie vergadert ten minste twee keer per jaar en voorts zo vaak als een van de leden van de commissie dit noodzakelijk acht. De vergaderingen zullen in de regel worden gehouden ten kantore van de vennootschap, maar mogen ook elders plaatsvinden.
- 5.2 De vergaderingen van de Remuneratie Commissie worden bijeengeroepen door de Voorzitter en bij zijn afwezigheid de Vicevoorzitter. Leden van de Remuneratie Commissie of leden van de Raad van Commissarissen kunnen een verzoek tot bijeenroeping doen.
- 5.3 Voor zover praktisch uitvoerbaar wordt de oproep voor de vergadering, de agenda en de daarbij behorende stukken uiterlijk zeven dagen vóór aanvang van de vergadering aan de leden van de Remuneratie Commissie verstrekt.
- 5.4 Tenzij de Remuneratie Commissie anders beslist, worden vergaderingen van de Remuneratie Commissie bijgewoond door de Voorzitter van de Raad van Bestuur.
- 5.5 De secretaris van de vergadering zal de notulen van de vergadering opstellen. In de regel zullen deze worden

vastgesteld in de eerstvolgende vergadering; indien echter alle leden van de remuneratie met de inhoud van de notulen instemmen, kan de vaststelling daarvan ook eerder plaatsvinden. De notulen worden ten blijke van hun vaststelling getekend door de Voorzitter en zullen zo spoedig mogelijk aan de leden van de Raad van Commissarissen worden verstrekt.

Artikel 6. Informatie

- 6.1 De Voorzitter van de Raad van Bestuur verschaft de Remuneratie Commissie tijdig de voor de uitoefening van diens taak noodzakelijke gegevens.
- 6.2 De Remuneratie Commissie en de afzonderlijke leden daarvan zijn bevoegd, en hebben een eigen verantwoordelijkheid, om van de Raad van Bestuur alle informatie op te vragen die voor de uitoefening van hun functie noodzakelijk is. De gevraagde informatie zal zo spoedig mogelijk ter beschikking worden gesteld.
- 6.3 De Remuneratie Commissie onderhoudt indien nodig directe contacten met de risk- en controle functies in de onderneming, alsmede met de interne accountantsdienst voor wat betreft de audit op beloningsbeleid.
- 6.4 De Remuneratie Commissie is bevoegd om zich in het kader van haar taak te doen bijstaan door een of meer door haar aan te wijzen interne of externe deskundigen

Artikel 7. Vertrouwelijkheid

- 7.1 Onverlet het bepaalde in artikel 5.5 omtrent het verstrekken van de notulen van de Remuneratie Commissie aan de leden van de Raad van Commissarissen, is het beraad van de Remuneratie Commissie vertrouwelijk.
- 7.2 Voor zover mededelingen over het beraad aan derden moet worden gedaan, geschiedt zulks door of in overleg met de Voorzitter van de Remuneratie Commissie.

Artikel 8. Slotbepaling

Dit Reglement is onderworpen aan, en moet worden uitgelegd door toepassing van, Nederlands recht.

- **REGLEMENT COORDINATIECOMMISSIE BEHEERST BELONINGSBELEID ('CCBB')**

Artikel 1. Algemeen

De Wet Beloningsbeleid Financiële Ondernemingen vergt dat een financiële onderneming beschikt over procedures en maatregelen ter implementatie, uitvoering en instandhouding van het beloningsbeleid. Uit de in de Regeling Beheerst Beloningsbeleid verankerde EBA guidelines volgt bovendien dat wordt voorzien in een actieve participatie van controlefuncties bij de totstandkoming, monitoring en evaluatie van het Achmea beloningsbeleid. Bij Achmea zijn de volgende functies te beschouwen als controlefuncties: HR, Group Planning & Performance, Compliance, Risk Management en Internal Audit. De directeurs van deze controlefuncties of hun vervangers hebben zitting in de Centrale Coördinatiecommissie Beloningsbeleid (verder aangeduid als de CCBB).

Artikel 2. Doelstelling

De CCBB heeft een controlerende functie ten aanzien van het beloningsbeleid. De CCBB streeft naar en ziet toe op:

- een beheerst, proportioneel en niet excessief beloningsbeleid, dat de continuïteit van de gehele onderneming ondersteunt;
- een beloningsbeleid dat voldoet aan wet- en regelgeving, alsmede intern beleid;
- beheersing van de risico's in het beloningsbeleid.

Artikel 3. Taken

De CCBB:

- signaleert nieuwe en gewijzigde wet- en regelgeving alsmede veranderingen in intern beleid, die van invloed zijn op het beloningsbeleid;
- bewerkstelligt noodzakelijke wijzigingen in het beloningsbeleid op basis van veranderingen in wet- en regelgeving en/of ten gevolge van gewijzigde toezichtspraktijk van de toezichthouders, alsmede intern beleid;
- is belast met de monitoring van de uitvoering van het beloningsbeleid;
- draagt zorg voor de coördinatie en afstemming tussen de verschillende controletaken;
- signaleert afwijkingen van het beloningsbeleid bij de RvB en adviseert daarover;
- adviseert aan de RvB en remuneratiecommissie van de RvC over de totstandkoming, uitvoering en evaluatie van het beloningsbeleid;
- bereidt wijzigingen op het gebied van beloningsbeleid voor ter besluitvorming in de RvB en de remuneratiecommissie van de RvC.

Artikel 4. Samenstelling

De CCBB bestaat uit de:

- Groepsdirecteur HR
- Groepsdirecteur Compliance
- Groepsdirecteur Risk Management
- Directeur Finance Planning & Performance
- Directeur Bestuursbureau (als secretaris van de remuneratiecommissie van de RvC)

Zij worden eventueel vergezeld door senior managers of beleidsadviseurs die onder hun verantwoordelijkheid vallen.

Artikel 5. Toehoorder

De directeur Internal Audit wordt voor de bijeenkomsten van de CCBB – als toehoorder – uitgenodigd en ontvangt de stukken van de CCBB. Om de onafhankelijkheid en objectiviteit van de directeur Internal Audit als – derde lijnstoezichthouder (auditfunctie) - te waarborgen neemt hij niet deel aan de inhoudelijke beraadslagingen.

Artikel 6. Voorzitterschap

De groepsdirecteur HR treedt op als voorzitter van de CCBB.

Artikel 7. Voorbereidende CCBB

- De CCBB heeft een Voorbereidende CCBB (VCCBB), waarin besluitvorming voor de CCBB wordt voorbereid.
- In de VCCBB zijn dezelfde controlefuncties vertegenwoordigd als in de CCBB zelf. Voorzitter is Groep HR.
- De VCCBB bevordert de samenwerking en samenhang tussen de verschillende controlefuncties en bereidt besluitvorming door de CCBB voor door met de deelnemers de juiste discussies te voeren, waarin voldoende ruimte bestaat voor diepgang en uitdaging.

Artikel 8. Werkwijze en taakverdeling CCBB

- Groep HR bevordert de samenwerking en samenhang tussen de verschillende controlefuncties.
- Groep HR agendeert voorgenomen wijzigingen in het beloningsbeleid voor de CCBB, zodat alle commissieleden hierover een standpunt vanuit hun discipline naar voren kunnen brengen.
- Groep HR rapporteert periodiek over het toezicht op de consistente toepassing van het beloningsbeleid.
- Groep HR brengt het beloningsbeleid en de uitvoering daarvan in overeenstemming met het standpunt van de CCBB.
- Groep HR zorgt ervoor dat verplichtingen en benodigde transparantie vanuit wet- en regelgeving omtrent verslaglegging en publicatie over het beloningsbeleid worden nagekomen.
- Groep Compliance analyseert of het beloningsbeleid en de effecten daarvan in overeenstemming zijn met geldende wet- en regelgeving, 'Klantbelang Centraal', (zelf)regulering en intern beleid. Bij haar analyse schakelt Compliance andere controlefuncties in wanneer specifieke expertise is vereist.

- Groep Compliance is verantwoordelijk voor de jaarlijkse uitvoering van de duurzaamheidstoets. De werkzaamheden vinden in samenwerking met HR plaats.
- Groep Risk Management is eindverantwoordelijk voor de integrale risico-analyse ten aanzien van geldend en voorgenomen beloningsbeleid. Het mogelijke effect van beloningsbeleid op het risicoprofiel van de onderneming wordt in kaart gebracht.
- Groep Risk Management evalueert jaarlijks in samenspraak met de CCBB-leden de 'key controls' ten behoeve van het beloningsbeleid.
- Groep Planning & Performance coördineert de samenhang tussen de business planning en de individuele targetsetting en –realisatie.
- Alle leden van de CCBB signaleren wijzigingen in wet- en regelgeving en beleid, die relevant zijn voor het beloningsbeleid en agenderen dit voor de CCBB-vergadering.
- Alle leden alsmede Internal Audit stellen de CCBB in kennis van knelpunten of onregelmatigheden.

Artikel 9. Vergadering

De CCBB vergadert ieder kwartaal of zoveel vaker als zij dit noodzakelijk acht. Van de vergadering wordt een verslag gemaakt.

BIJLAGE 4: BEHEERSMAATREGELEN ACHMEA BELONINGSBELEID 2022/23 ('KEY CONTROLS')

GENERIEKE NORMENKADERS - RELEASE 2023

Alleen keyrisks: Nee

Key risks Thema

2 COMPL: Beheerst Beloningsbeleid

Thema omschrijving

Beheerst beloningsbeleid: compliance risico's met beheersmaatregelen gericht op: risicoanalyse, compliance toets, naleving WNT, targetsetting, targetrealisatie, duurzaamheidstoets, solvabiliteit- en liquiditeitstoets, remuneratierapport en website publicatie integratie duurzaamheid in het Achmea beloningsbeleid.

Key risk Key risk toelichting

Weging

1 Het proces van besluitvorming, uitvoering en monitoring van de Variabele Beloning wordt niet toegepast volgens wet en regelgeving, integere, vastgestelde en transparante procedures, waardoor Achmea mogelijk financieel en reputatie risico loopt.

1

Norm Wet & Regelgeving

Het Achmea beloningsbeleid is gericht op het ondersteunen van Achmea bij het bereiken van haar strategische doelstellingen. De inrichting en uitvoering van het Achmea beloningsbeleid hebben tot doel te voldoen aan actuele eisen uit wet- en regelgeving, regelgeving op basis van zelfregulering en interne regelgeving. Het beloningsbeleid moet tevens bijdragen aan een integere en beheerste bedrijfsvoering.

- Achmea Beloningsbeleid
- Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen (Wbfo)
- SII beloningsregels: de Gedelegeerde Verordening EU 2015/35 art.275
- EIOPA-richtsnoeren (BoS-14/253)
- Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2021
- EBA / CEBS Guidelines on Remuneration Policies and Practices
- ESMA / MiFID II (Richtlijn 2014/65/EY)
- ESMA / Alternative Investment Funds Managers Directive (AIFMD)
- SFDR (Transparantieverordening, artikel 5)
- Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT)
- Corporate Governance Code (volgend) en Code Banken

BIJLAGE 4: BEHEERSMAATREGELEN ACHMEA BELONINGSBELEID 2022/23 (‘KEY CONTROLS’) VERVOLG

Generiek ID 5217

Key control

1. Uitvoeren van een risicoanalyse op het Achmea beloningsbeleid

Wie

Centraal Risk Management en Decentraal Risk Management / Compliance van een OtsO of een buitenlandse OpCo. Voor beide geldt i.s.m. HR.

Wat

Centraal: Risk Management actualiseert periodiek voor de Achmea Groep de (schriftelijke) risicoanalyse waarin de risico's die het beloningsbeleid met zich mee kan brengen zijn onderkend, met onder meer nadruk op het ontbreken van perverse prikkels in het beleid. Daarvoor wordt getoetst of actuele W&R is gewijzigd die mogelijk leidt tot aanpassing van de risicoanalyse of het beloningsbeleid. De risicoanalyse wordt aangeboden aan de RemCie. Als de uitkomsten (moeten) leiden tot het aanscherpen van het beloningsbeleid wordt dit besproken in de RemCie. Eveneens dient het restrisico zoals geïdentificeerd in de risicoanalyse te worden geaccordeerd door de RemCie.

Wat

Decentraal: Risk Management of Compliance van de OTSO (met afwijkende vergunningen en specifieke (sectorale) bepalingen en/of wet- en regelgeving en governance) voert een eigen, afgeleide risico analyse uit. Bepaald wordt in welke mate nog specifieke risico's (en/of afwijkende risico inschatting) voor hen gelden naast de risico's en maatregelen uit de centrale risicoanalyse, en brengen dit ter vaststelling in bij de decentrale remuneratie commissie.

Een materiële dochteronderneming en een buitenlandse OpCo voeren zelfstandig een risico analyse uit, waarbij getoetst wordt in welke mate de risico's uit de centrale risico analyse zich voordoen en of nog specifieke risico's gelden en in welke mate deze zijn beheerst. Deze risicoanalyse wordt geaccordeerd door de eigen remuneratie commissie van de dochteronderneming en/of OpCo.

Wanneer

Periodiek bij relevante wijzigingen in wet- en regelgeving of bij significante wijzigingen in de Achmea Groep samenstelling en/of activiteiten. In ieder geval wordt de risico analyse eens per 3 jaar geactualiseerd. Voor AIFMD gereguleerde entiteiten geldt een jaarlijkse verplichting.

Waarmee

- het Achmea beloningsbeleid;
- decentraal (afwijkende) belonings afspraken;
- publicaties W&R in de Staatscourant;
- uitingen van de toezichthouder(s); en
- issue en incidenten registratie Achmea.

Weging: 1

Werkprogramma, controle-aanpak & verwacht evidence

Centraal

1. Stel vast of uit de compliance toets nieuwe en/of gewijzigde Europese wetgeving volgt die impact heeft op de risicoanalyse van het beloningsbeleid.
2. Stel vast of een dochteronderneming of buitenlandse OpCo vanwege materialiteit zelfstandig een risico analyse moeten uitvoeren en beoordeel de risico analyse in samenhang met de uitgangspunten en risico's van het Achmea beloningsbeleid.
3. Stel aan de hand van issues, incidenten, audits en toezicht richtlijnen (AFM, DNB, EBA, ESMA en EIOPA) vast of de risico's zoals opgenomen in het CFW nog actueel zijn.
4. Stel in een notitie de risicoanalyse op met vermelding van bevindingen en restrisico's. Breng de notitie ter behandeling en vaststelling in bij gremia voor beloningsbeleid (vCCBB, CCBB, RvB en RemCie).

Decentraal

1. Stel vast in hoeverre de key risks en key controls van de OTSO of materiele dochteronderneming of een buitenlandse OpCo overeenkomen met die van Achmea Groep.
2. Stel vast of er materiële bevindingen uit de decentraal uitgevoerde key controls naar voren zijn gekomen.
3. Stel vast of er nog aanvullende specifieke risico's aanwezig zijn. Bijvoorbeeld als gevolg van nieuwe en/of gewijzigde (sectorale) bepalingen en/of wet- en regelgeving.
4. Stel in een notitie de risicoanalyse op met vermelding van bevindingen en restrisico's. Breng de notitie ter behandeling en vaststelling in bij het Directie Overleg en de eigen remuneratie commissie.

BIJLAGE 4: BEHEERSMAATREGELEN ACHMEA BELONINGSBELEID 2022/23 (‘KEY CONTROLS’) VERVOLG

Generiek ID 5219

Key control

2. Uitvoeren van een analyse op risk takers (RT) en Identified Staff AIFMD (IS)

Wie

Centraal: Risk Management en Group HR Decentraal: Risk Management van een OTSO (met afwijkende vergunningen en specifieke (sectorale) bepalingen en/of wet- en regelgeving en governance) in afstemming met HR.

Wat

Centraal: Risk Management actualiseert jaarlijks de RT-IS analyse. Hiervoor worden de personeelscategorieën vastgesteld waarvan de beroepswerkzaamheden wezenlijke gevolgen hebben voor het risicoprofiel van Achmea en/of op dat van de beheerder van beleggingsinstelling en dat van de door de beheerder beheerde beleggingsinstellingen (identified staff AIFMD).

In vervolg op de vaststelling van de personeelscategorieën stelt HR de risk takers op persoonsniveau vast voor de controlefuncties en CAO medewerkers die in aanmerking komen voor variabele beloning.

Wat

Decentraal: Risk Management van een OTSO (met afwijkende vergunningen en specifieke (sectorale) bepalingen en/of wet- en regelgeving en governance) stelt een eigen, afgeleide RT- of IS analyse op. En brengt het geactualiseerde overzicht ter vaststelling in bij de eigen remuneratie commissie. Het door de eigen remuneratie commissie geaccordeerde overzicht wordt ingebracht bij HR.

Jaarlijks (peildatum 1 januari) wordt de RT-IS analyse gerapporteerd aan de RemCie. Als uitkomsten leiden tot het aanscherpen van de benoemde risk takers en/of identified staff wordt dit besproken in de RemCie.

HR Dienstverlening actualiseert de HR administratie door het vastleggen van de risk takers of identified staff functie bij de medewerker (na behandeling van het geactualiseerde overzicht door de RemCie).

Wanneer

Jaarlijks

Waarmee

Geoormerkte risk takerfuncties in de HR administratie op basis van Richtsnoeren DNB, AFM, SII/EIOPA, ESMA richtlijnen en voor identified staff de AIFMD.

Weging: 1

Werkprogramma, controle-aanpak & verwacht evidence

Risk Management

1. Stel vast of een wijziging doorgevoerd moet worden in de criteria voor de RT-IS analyse. En actualiseer de RT-IS analyse.
2. Stel vast welke bedrijfsonderdelen vanwege beperkte materialiteit buiten beschouwing gelaten worden van de herziene RT-IS analyse.

HR

2. Verzoek decentraal HR i.s.m. de decentrale Risk Manager mutaties in de risk takers of identified staff leden van hun bedrijfsonderdeel vast te stellen (eventueel na afstemming met eigen directie of remuneratie commissie). Dit betreft alleen de controlefuncties en CAO medewerkers die in aanmerking komen voor variabele beloning
3. Stel wijzigingen en aanvullingen in de risk takerspositie vast als gevolg van gewijzigde definities en criteria, in -en uitdienststreding en organisatorische wijzigingen.
4. Actualiseer het bijbehorende overzicht met geïdentificeerde risk takers en/of identified staff leden. En geef een toelichting op de categorieën met mutaties. Breng het geactualiseerde overzicht in bij gremia beloningsbeleid.
5. Na ratificatie door RemCie, communiceert HR dit aan de nieuw aangemerkte risk takers / identified staff en diegene die niet meer aangemerkt worden als risk taker / identified staff.

BIJLAGE 4: BEHEERSMAATREGELEN ACHMEA BELONINGSBELEID 2022/23 (‘KEY CONTROLS’) VERVOLG

Generiek ID 13715

Key control

3. Solvabiliteits- en liquiditeitstoets variabele beloning

Wie

Balansmanagement / Capital Management & Corporate Finance

Wat

Toetst, voorafgaand aan de besluitvorming door de RvB over uitkering en betaalbaarstelling van de voorgestelde variabele beloning (inclusief eventuele winstuitkering), met een prognose van de solvabiliteit en liquiditeit of de verwachte uitkeringen (variabele beloningen inclusief eventuele winstuitkering, in combinatie met extern dividend) verantwoord zijn vanuit prudent financieel beleid. D.w.z. of zowel de solvabiliteit als de liquiditeit na uitbetaling binnen de risk appetite van Achmea blijven.

In de toets neemt Balansmanagement de volgende aspecten mee:

- Houdt zichtbaar rekening met het kapitaalsbeslag volgens het intern model
- Legt vast welke modellen en metriecken zijn gehanteerd
- Legt vast of modelbeperkingen van het intern model zijn geraakt en of hierbij sprake is van een midden of hoog netto modelrisico (conform de meest recente modelrisico rapportage).
- Licht, indien relevant, de impact van deze modelbeperkingen op de uitkomsten van de solvabiliteits- en liquiditeitstoets zijn toe
- Biedt de solvabiliteits- en liquiditeitstoets aan bij Risk Management voor een 2^e lijns review
- Biedt de solvabiliteits- en liquiditeitstoets aan ter besluitvorming aan de RvB

Wanneer

Jaarlijks

Waarmee

- Solvabiliteits- en liquiditeitstoets variabele beloning
- Reviewnotitie 2^e lijn
- Notulen besluitvorming RvB (met expliciete vastlegging impact van modelbeperkingen en daaruit volgend modelrisico)

Weging: 1

Werkprogramma, controle-aanpak & verwacht evidence

Wie

Medewerker Balansmanagement

Wat

1. Stel vast dat de solvabiliteits- en liquiditeitstoets variabele beloning is uitgevoerd voorafgaand aan de besluitvorming door de RvB over de betaalbaarstelling.
2. Stel vast dat in de toets en de besluitvorming de volgende aspecten expliciet zijn opgenomen:
 - kapitaalsbeslag volgens het intern model
 - welke modellen en metriecken zijn gehanteerd
 - of modelbeperkingen van het intern model zijn geraakt en of hierbij sprake is van een midden of hoog netto modelrisico (conform de meest recente modelrisico rapportage).
 - toelichting, indien relevant, van de impact van deze modelbeperkingen op de uitkomsten van de solvabiliteits- en liquiditeitstoets
 - 2^e lijns review door Risk Management

BIJLAGE 4: BEHEERSMAATREGELEN ACHMEA BELONINGSBELEID 2022/23 (‘KEY CONTROLS’) VERVOLG

Generiek ID 8256

Key control

4. Remuneratierapport voldoet aan wettelijke eisen en sluit aan op de onderliggende salarisadministratie’s

Wie

Group HR

Wat

HR bereidt de jaarlijkse publicatie van het Achmea remuneratierapport voor. De werkzaamheden zijn gericht op juiste en volledige verslaglegging in aansluiting op het Achmea jaarverslag en de jaarrekening, de onderliggende salarisadministraties en dat de publicatie in lijn is met publicatierichtlijnen omtrent beloningen en duurzaamheid.

Wanneer

Jaarlijks.

Waarmee

In lijn met de publicatie-eisen van art. 1:120 van de Wbfo publiceert Achmea jaarlijks haar remuneratierapport. Daarnaast wordt in het remuneratierapport informatie gepubliceerd in lijn met verplichtingen vanuit beloningsregelgeving en richtlijnen van toezichthouders, voor zover dat niet al in het jaarrapport is gebeurd. Daarin besteedt Achmea aandacht aan de over het prestatiejaar toegekende variabele beloning aan bestuurders en andere categorieën personeel, waaronder risk takers en identified staff, omdat het besluit tot toekenning ervan bij Achmea plaatsvindt na de vaststelling van de jaarrekening.

Voor identified staff op grond van de AIFMD gebeurt dit op grond van art. 22 AIFMD/ ESMA guidelines, voor zover niet eerder gepubliceerd in de statutaire jaarrekeningen van de betreffende onderdelen (SAREF, AIM).

Toelichting

De oorspronkelijke, gedetailleerde publicatievereisten uit artikel 25 RBB, die Achmea nog enige tijd heeft gevolgd, zijn als gevolg van latere wijzigingen in de beloningswet- en regelgeving niet meer van toepassing. Leidend zijn de Wbfo en de nadien geactualiseerde toezichthouderregelgeving (m.n. SII, RBB 2021 en art. 22 AIFMD). Als onderdeel van de te publiceren cijfers over (variabele) beloning wordt ook de informatie in de de administratie van materiële dochterondernemingen en buitenlandse OpCo’s met variabele beloning meegenomen bij het opstellen van het remuneratierapport.

Weging: 1

Werkprogramma, controle-aanpak & verwacht evidence

1. Stel vast of het concept remuneratierapport qua opzet en inhoud voldoet aan de gekozen uitgangspunten en beloningskaders, waaronder art. 1:120 Wbfo, art. 22 AIFMD, RBB, duurzaamheid en Corporate Governance Code.
2. Stel vast of de in het remuneratierapport opgenomen bedragen aansluiten op de onderliggende salarisadministratie’s (inclusief materiele dochterondernemingen en buitenlandse OpCo’s).

Voor de aansluiting van de cijfers volgt voor iedere tabel een korte verklaring van HR Metrics & Analytics over de uitgevoerde controle en -voor zover nodig (bijvoorbeeld bij dochter met eigen administratie)- een audittrail ter verantwoording van het aangeleverde cijfermateriaal. Het cijfermateriaal wordt door of onder regie van HR Metrics & Analytics verzameld. Op het materiaal wordt –met uitzondering van cijfers vanuit Achmea BV- een 4-ogen controle uitgevoerd te organiseren binnen HR Metrics & Analytics en daarnaast een plausibiliteitscheck vanuit HR Expertise Team Arbeidsvoorwaarden of HR Executive Remuneration.

Het cijfermateriaal van Achmea BV is al eerder in het kader van de jaarrekening gecontroleerd door de externe accountant; op nagekomen cijfers van de toegekende variabele beloning wordt een 4-ogen controle uitgevoerd binnen HR Metrics & Analytics.

Tenslotte stelt HR Centraal vast dat;

- de uitbetaalde variabele beloning overeenkomt met de toegekende variabele beloning (rekening houdend met deferral).
- de uitbetaalde uitgestelde variabele beloning overeenkomt met de oorspronkelijk toegekende uitgestelde variabele beloning (rekening houdend met deferral).

Geconstateerde verschillen worden onderbouwd.

BIJLAGE 4: BEHEERSMAATREGELEN ACHMEA BELONINGSBELEID 2022/23 (‘KEY CONTROLS’) VERVOLG

Generiek ID 18329

Weging: 1

Key control

5. Website publicatie integratie duurzaamheid in Achmea beloningsbeleid

Wie

De verantwoordelijke binnen het bedrijfsonderdeel / Otso voor publicatie op de website van het bedrijfsonderdeel.

Wat

Plaatsing van een geldende verklaring omtrent integratie van duurzaamheid in het Achmea beloningsbeleid op de website van het bedrijfsonderdeel / Otso.

Wanneer

Jaarlijks

Waarmee:

- Een met HR Coördinatie Commissie Beloningsbeleid (CCBB) afgestemde verklaring over de integratie van duurzaamheid in het Achmea beloningsbeleid;
- Juridisch Kader Klantuitingen (JKK);
- Plaatsing van de verklaring op de website op een logische, prominente en vindbare locatie.

Toelichting

Aspecten op het vlak van duurzaamheids wet- en regelgeving (SFDR level 1) zijn verwerkt in het Achmea beloningsbeleid. En is daarmee in overeenstemming met geaccepteerde duurzaamheidsprincipes en de van toepassing zijnde sectorale wet- en regelgeving. De daarop gebaseerde publicatie over integratie van duurzaamheid in het beloningsbeleid geschiedt via de website van de aanbieder en/of adviseur. Aanpassingen in het Achmea beloningsbeleid worden doorgevoerd met het periodieke proces van actualisatie van het beloningsbeleid, of tussentijds als het om materiele tekortkomingen gaat dat door de Achmea Remuneratiecommissie wordt bekrachtigd.

Werkprogramma, controle-aanpak & verwacht evidence

Stel vast dat informatie over het integreren van duurzaamheidsrisico's in het beloningsbeleid op de website voor het publiek beschikbaar is.

Evidence

- Versiebeheer website informatie;
- Printscreen website met informatie over het beloningsbeleid.

BIJLAGE 4: BEHEERSMAATREGELEN ACHMEA BELONINGSBELEID 2022/23 (‘KEY CONTROLS’) VERVOLG

Generiek ID 19361

Weging: 1

Key control

6. Naleving Wet Normering Topinkomens (WNT)

Wie

Group HR

Wat

Toetsing van de WNT berekeningen (voor directieleden van divisie Zilveren Kruis) om het risico op overschrijding van de WNT norm bij de afdracht van de bijdrage aan de netto pensioenverzekering te mitigeren.

Wanneer

Kwartaal

Waarmee

Verslag/evidence van het controleprogramma, wat tevens periodiek – in ieder geval bij de laatste controle in het jaar - wordt voorgelegd aan extern adviseur ter beoordeling.

Werkprogramma, controle-aanpak & verwacht evidence

1. Controle voor WNT-topfunctionarissen in dienst
 - a. Stel ieder kwartaal vast (vóór de verloning van de eerste maand volgend op dat kwartaal) of controle is uitgevoerd op het aan het begin van het jaar door HRDV per ZK WNT-topfunctionaris berekende overzicht met de WNT-looncomponenten voor dat jaar.
 - b. Stel ieder kwartaal vast of de standaard controles zijn uitgevoerd voor elke WNT-topfunctionaris:
 - Check op de vooraf berekende omvang van iedere component;
 - Check op 100% netto afdracht aan EWP/‘netto pensioen’ van het maximaal beschikbare netto deel van de Individueel Pensioenbudget;
 - Toetsen op juiste toepassing kosteninstructie op betaalde/verrekenende kostendeclaraties;
 - Check op omvang (blijft bezoldiging binnen WNT-normering?).
 - c. Stel in Q1 waar mogelijk vóór de januari-verloning aanvullend vast of volgende werkzaamheden zijn uitgevoerd:
 - identificeren van de WNT-Topfunctionarissen;
 - vaststelling juiste opgave CB/ afdracht van netto pensioen EWP;
 - vaststelling van in het kalenderjaar te verwachten ‘events’ per WNT-topfunctionaris;
 - afstemming met juridische zaken of er (te verwachte) wijzigingen in de WNT-wetgeving zijn voor dat jaar, dan wel of er wijzigingen in de organisatiestructuur zijn met impact op de WNT- doelgroep etc.
 - d. Stel in Q4 aanvullend vast of de volgende werkzaamheden zijn uitgevoerd:
 - in het jaarwerk HR Dienstverlening aangetoond is dat de CB/ AP&L tabel netto pensioen/ EWP in lijn is met Achmea-arbeidsvoorwaarden en fiscaal kader;
 - een preventieve check is uitgevoerd op WNT-loon en netto afdracht EWP in het lopende jaar voor alle WNT-topfunctionarissen;
 - een extra check is uitgevoerd door extern expertisebureau (evt. aanvullend juridische check via Juridische Zaken).
2. Controle nieuwe indiensttreding/ benoeming vanuit niet-WNT topfunctionarisfunctie
 - Eenmalig vaststellen van de WNT-componenten, met bijzondere aandacht voor leaseauto en tijdig inregelen netto afdracht netto pensioen/ EWP.
3. Controle uitdiensttreding
 - Controleren/omrekenen van de eerder berekende WNT-looncomponenten op basis van kalenderdagen en verifiëren of deze zo herrekend binnen de norm blijven.

BIJLAGE 4: BEHEERSMAATREGELEN ACHMEA BELONINGSBELEID 2022/23 (‘KEY CONTROLS’) VERVOLG

Generiek ID 18350

Weging: 1

Key control

7. Compliance toets of het Achmea beloningsbeleid voldoet aan de bestaande wet- en regelgeving

Wie

Compliance (Centraal).

Wat

Achmea Compliance toetst het Achmea beloningsbeleid aan de geldende wet- en regelgeving. Uitkomsten van deze toets worden aan de RemCie gerapporteerd.

Wanneer

Jaarlijks in Q1.

Waarmee

- het Achmea beloningsbeleid;
- publicaties W&R (bijvoorbeeld sectorspecifieke regelgeving, WNT, WBFO, WfT, AIFMD) in de Staatscourant;
- uitingen en regelgeving van toezichthouders (zoals RBB, AIFMD).
- SII beloningsregels
- duurzaamheidswetgeving

Werkprogramma, controle-aanpak & verwacht evidence

1. Bepaal de huidige relevante W&R op het gebied van beloningsbeleid op basis van nieuwe of aangepaste (Europese) wetgeving.
2. Stel vast dat alle relevante W&R verwerkt zijn in de actuele versie van het Achmea beloningsbeleid.
3. Stel een notitie op met de uitkomsten van de compliance toets. Breng de notitie ter behandeling en vaststelling in bij gremia voor beloningsbeleid (vCCBB, CCBB, RvB en RemCie).

Totaal key controls

7

BIJLAGE 4: BEHEERSMAATREGELEN ACHMEA BELONINGSBELEID 2022/23 (‘KEY CONTROLS’) VERVOLG

Key risk	Key risk toelichting	Weging
2	Het risico dat targets te eenzijdig zijn of aanzetten tot korte termijn resultaten, waardoor duurzame waarde creatie voor stakeholders van Achmea niet wordt gerealiseerd.	1
Norm	Wet & Regelgeving Achmea heeft een duidelijke ambitie om duurzame waarde te creëren voor alle stakeholders. Dit doet Achmea door sturing op targets van groep, referenten, ketens, bedrijfsonderdelen en medewerkers en toetsing van de realisatie. <ul style="list-style-type: none">• Achmea Beloningsbeleid• Wet beloningsbeleid financiële ondernemingen (Wbfo)• SII beloningsregels: de Gedelegeerde Verordening EU 2015/35 art.275• EIOPA-richtsnoeren (BoS-14/253)• Regeling beheerst beloningsbeleid Wft 2021• EBA / CEBS Guidelines on Remuneration Policies and Practices• ESMA / MiFID II (Richtlijn 2014/65/EY)• ESMA / Alternative Investment Funds Managers Directive (AIFMD)• Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector (WNT)• Corporate Governance Code (volgend) en Code Banken	

BIJLAGE 4: BEHEERSMAATREGELEN ACHMEA BELONINGSBELEID 2022/23 (‘KEY CONTROLS’) VERVOLG

Generiek ID 5223

Key control

1. Monitoring Target setting variabele beloning

Wie

Controle functies.

- a. Financiën Group Planning & Performance als verantwoordelijke voor SVM proces
- b. HR decentraal als verantwoordelijke voor het individuele targetsettingproces.

Wat

1. Onafhankelijke toetsing door controlefuncties (Financiën GP&P in samenwerking met Compliance, Achmea Compliance en Group HR) op de targetsetting van de groep, de RvB-leden en bedrijfs-onderdelen (zie toelichting) zoals geformuleerd in uitgangspunten en instructies SVM targetsetting. Eventueel gesignaleerde bijzonderheden worden onderbouwd voorgelegd aan de CCBB en het advies van CCBB wordt voorgelegd en behandeld in de RvB.
2. Individuele targetsetting is inhoudelijk besproken in de directies van het bedrijfsonderdeel op basis van advies HR-decentraal zoals geformuleerd in uitgangspunten en instructies vanuit Group HR. Eventueel gesignaleerde bijzonderheden worden onderbouwd voorgelegd aan het DO of MT van het bedrijfsonderdeel.
3. Bekrachtiging van het proces door de RvB.

Wanneer

Jaarlijks

Waarmee

- SVM-targets met mail met instructies Group Planning & Performance.
- SVM-targets: ppt CCBB 1e beeld aanlevering SVM kaarten.
- Individuele VB-targets door middel van instructie Group HR.
- Kernpuntennotitie aan RvB.

Weging: 1

Werkprogramma, controle-aanpak & verwacht evidence

Werkprogramma Financiën Group Planning & Performance

Stel vast dat

Instructies zijn verstrekt vanuit GP&P aan bedrijfsonderdelen.

1. Een onafhankelijke toetsing heeft plaatsgevonden door controlefuncties GP&P, Compliance en HR (3) en dat de uitkomsten zijn voorgelegd en besproken in de Coördinerend Commissie Beloningsbeleid (CCBB, adviesorgaan RvB).
2. Uitkomsten en advies zijn voorgelegd aan de RvB.
3. Dat bekrachtiging van het proces en bekrachtiging van de SVM kaarten (VB en niet-VB) heeft plaatsgevonden door de RvB.

Werkprogramma HR

1. Stel vast dat het proces van targetsetting conform de instructies van Group HR zijn uitgevoerd en vastgelegd, zodanig dat:
 - de targets SMART zijn geformuleerd.
 - de targets van het individu in lijn is met de SVM kaart van het bedrijfsonderdeel.
 - medewerkers de prestatie ook daadwerkelijk kunnen beïnvloeden.
 - Klantbelang is geborgd in de SVM kaart.
2. Stel vast dat bovenstaande elementen door HR decentraal in een kalibratienotitie zijn gerapporteerd aan de Directie van het bedrijfsonderdeel. HR centraal verzamelt uitkomsten uit de kalibratiesessies, beoordeelt deze en geeft advies aan CCBB over het gevolgde targetsettingproces.

BIJLAGE 4: BEHEERSMAATREGELEN ACHMEA BELONINGSBELEID 2022/23 (‘KEY CONTROLS’) VERVOLG

Generiek ID 5229

Key control

2. Monitoring Target realisatie prestatiecriteria variabele beloning

Wie

Controle functies

- a. Financiën Group Planning & Performance (GP&P) als verantwoordelijke voor SVM proces
- b. HR decentraal als verantwoordelijke voor het individuele target realisatieproces.

Wat

1. Onafhankelijke toetsing door decentrale controlefuncties (Business Control, Risk Management en HR) op de onderbouwing bij de SVM-targetrealisatie van het bedrijfsonderdeel.
2. Individuele targetrealisatie (in ieder geval van risk takers of identified staff) wordt inhoudelijk besproken in de directies van het bedrijfsonderdeel op basis van advies van HR-decentraal.
3. Cijferanalyse op SVM realisaties. Bijzonderheden worden uitgelicht en de onderbouwing bij realisatie wordt nader beoordeeld. CCBB brengt advies uit aan de RvB bij bijzonderheden in de SVM realisatie.
4. Bekrachtiging van het proces door de RvB.

Wanneer

Jaarlijks, voor uitbetaling VB.

Waarmee

- Door bedrijfsonderdeel onderbouwde SVM-realisatie.
- Deelwaarneming HR decentraal op individuele realisaties incl onderbouwing.
- Algemene notitie toekenning VB aan RvB.

Weging: 1

Werkprogramma, controle-aanpak & verwacht evidence

Werkprogramma Financiën Group Planning & Performance

Stel vast dat

1. eventuele wijzigingen zijn verwerkt uit de wijzigingsronde die in juni/juli heeft plaatsgevonden en meegenomen in de beoordeling.
2. de self-assessments op de SVM realisaties (KPI's/KRI's) van bedrijfsonderdelen (incl. onderbouwing) zijn geanalyseerd en onafhankelijke toetsing heeft plaatsgevonden door controle-functies GP&P, Compliance en HR.
3. Dat de uitkomsten en bijzonderheden zijn voorgelegd en besproken in de Coördinerend Commissie Beloningsbeleid (CCBB, adviesorgaan RvB).
4. Uitkomsten en advies zijn voorgelegd aan de RvB.
5. Dat bekrachtiging van het proces en bekrachtiging van de SVM realisaties (VB en niet-VB) heeft plaatsgevonden door de RvB.

Werkprogramma HR

1. Stel in ieder geval vast voor de risk takers of identified staff leden dat de targetrealisaties zijn onderbouwd.
2. Stel vast dat de door HR decentraal opgestelde kalibratienotitie met uitkomsten van deelwaarneming op de onderbouwde individuele targetrealisatie is besproken met het DO of MT.
3. Stel vast dat Group HR de uitkomsten van de kalibratiesessies inhoudelijk heeft beoordeeld en hierover een terugkoppeling heeft gegeven aan de CCBB over het proces van de individuele targetrealisatie (inclusief bijzonderheden) binnen Achmea.

BIJLAGE 4: BEHEERSMAATREGELEN ACHMEA BELONINGSBELEID 2022/23 (‘KEY CONTROLS’) VERVOLG

Generiek ID 5226

Key control

3. Duurzaamheidstoets

Wie

Compliance i.s.m. Group HR.

Wat

Met de duurzaamheidstoets wordt vastgesteld of targets van voorgaande jaren duurzaam zijn gerealiseerd en wordt getoetst of sprake is geweest van overtreding van de Algemene Gedragscode Achmea. De duurzaamheidstoets wordt jaarlijks uitgevoerd. Voor het eerst één jaar (t+1) na de beoordeling van de targetrealisatie tot uiterlijk vijf jaar (t+5) na deze beoordeling.

Gedurende vijf jaar bestaat dus ieder jaar de kans dat vastgesteld wordt dat targets niet duurzaam gerealiseerd zijn en dat daarmee het uitgestelde deel van de voorwaardelijk toegekende variabele beloning op t+5 niet volledig wordt uitgekeerd.

Wanneer

Jaarlijks, voorafgaand aan het onvoorwaardelijk maken van de toegekende variabele beloning en het uitkeren van het uitgestelde deel van de variabele beloning van een eerder jaar.

Waarmee

- jaarrekeningen
- sancties van toezichthouders
- centrale incidentenregisters

Toelichting

De RemCie stelt de besluiten van de RvB finaal vast waar het om de toepassing van malus of claw back op de variabele beloning van medewerkers, senior managers en leden van de directieraad (inclusief divisievoorzitters) gaat.

Weging: 1

Werkprogramma, controle-aanpak & verwacht evidence

1. Stel vast of targets van voorgaande prestatie-jaren duurzaam zijn gerealiseerd en of sprake is geweest van overtreding van de Algemene Gedragscode.

Als eerste wordt gekeken naar het al uitgekeerde deel van de variabele beloning. Bij een incident of gebeurtenis wordt vastgesteld of sprake is van opzet, misleiding of ander verwijtbaar handelen. Indien hiervan sprake is zal het al uitgekeerde netto deel terug worden gevorderd; de claw back moet worden toegepast.

Voor het uitgestelde deel wordt vastgesteld op welke manier betrokken medewerker(s) individueel verantwoordelijk gehouden kunnen worden. Dit kan zijn: direct verantwoordelijk, hiërarchisch verantwoordelijk of functioneel verantwoordelijk. Naar rato van de waarde die aan de KRI of KPI is toegekend in de (oorspronkelijke) target(s) van de betrokken medewerker, zal dan een korting worden toegepast op het uitgestelde deel van de variabele beloning.

2. De uitkomst van de duurzaamheidstoets wordt bekrachtigd door de RemCie.

Totaal key controls **3**

Totale weging key risks **2**

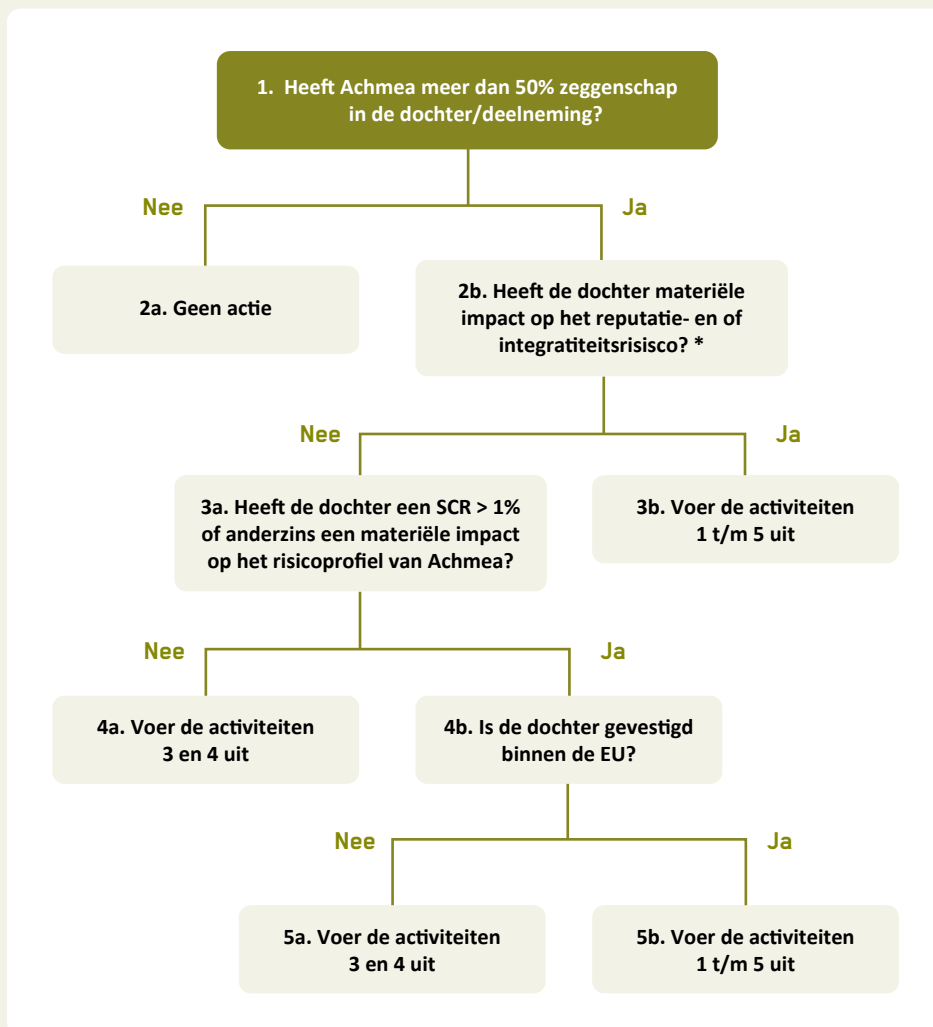
BIJLAGE 5: HOE ACHMEA DUURZAAMHEID IN HAAR BELONINGSBELEID INTEGREERT

Beknopt overzicht van de Gedelegeerde Verordeningen ('GV-en') in scope:

Acties en/of noodzakelijke beheersmaatregelen	Middel	Wie verantwoordelijk?
1. Inventarisatie maken van risico's in relatie tot het beloningsbeleid *	Risicoanalyse	Directie/ Risk en/of Compliance Officer van de dochter, met ondersteuning vanuit Achmea Risk Management
2. Identificatie van Risk Takers	Check op/ uitbreiding van lijst met Risk Takers Achmea	Directie/ Risk en/of Compliance Officer van de dochter, met ondersteuning vanuit Achmea Risk Management
3. Inzicht kunnen geven in gebalanceerde prestatiesturing, zodat aan toezichhouder kan worden aangetoond dat op meerdere prestatiecriteria wordt gestuurd *)	SVM kaart of gelijkwaardig instrument dat al bij een deelneming in gebruik is	Directie dochter met ondersteuning vanuit Planning & Performance
4. Kunnen aantonen dat het beloningsbeleid van de deelneming voldoet aan het Achmea beloningsbeleid *	Vergelijkend overzicht op hoofdlijnen van de belangrijkste arbeidsvoorwaarden deelneming – Achmea met expert oordeel over de gelijkwaardigheid	HR van de dochter ondersteund door Achmea HR Centraal
5. Periodiek (laten) uitvoeren van de controles uit het groepsbeloningsbeleid die op grond van de uitgevoerde risico-analyse nodig kunnen zijn.	Uitvoeren van de noodzakelijke key-controls volgens een standaard benadering	Achmea Compliance, Risk Management en HR

* Dit zijn elementen die ook moeten worden meegenomen bij due diligence onderzoek in het kader van M&A activiteiten.

BIJLAGE 5: HOE ACHMEA DUURZAAMHEID IN HAAR BELONINGSBELEID INTEGREREERT



* Alle Opco's hebben een materiële impact op het reputatie- en integriteitsrisico.

BIJLAGE 5: HOE ACHMEA DUURZAAMHEID IN HAAR BELONINGSBELEID INTEGREERT

1. DE RELATIE MET DUURZAAMHEID (-REGELGEVING) KREEG AL UITWERKING IN DE VORIGE VERSIE VAN HET ACHMEA BELONINGSBELEID

Het Achmea Beloningsbeleid is toen n.a.v. de EU-regelgeving rond de 'Green Deal' uitgebreid met een aantal passages over duurzaamheid. Daarmee liep het vooruit op het per 10 maart 2021 in werking treden van art. 5 lid 1 van de Sustainable Financial Disclosure Regulation (SFDR, 'Transparantie-verordening'). Die regelgeving richt zich bij de SFDR resp. Solvency II (en ECB) op zogenoemde 'financiële marktdeelnemers en financieel adviseurs' en 'risicobeheerfuncties' binnen het risicomanagement systeem. Bij Achmea zijn dat de:

- beheerders van beleggingen waarbij duurzaamheidsrisico's negatieve impact hebben op het rendement van beleggingen bij de eindklant (o.a. AIM, Achmea Mortgage Funds);
- onderdelen waarbij als gevolg van (duurzaamheids)risico's in of bij beleggingen en verplichtingen er negatieve impact kan zijn op de onderneming (o.a. Achmea Pensioen & Leven, Achmea Bank).
- onderdelen waarbij als gevolg van duurzaamheidsrisico's de activa en verplichtingen negatief beïnvloed kunnen worden.

Met het oog op deze onderdelen is toen ook, in lijn met de publicatieverplichting in artikel 5 lid 1 van de SFDR, op de website Achmea.nl en die van de betreffende entiteiten (labels) een korte samenvatting gepubliceerd van (de onderdelen van) het Achmea Beloningsbeleid in relatie tot duurzaamheid. Deze samenvattingen worden, in lijn met artikel 12 van de SFDR, na de vaststelling van het geactualiseerde Achmea Beloningsbeleid 2023, in het voorjaar van 2023 herzien.

2. IN 2022 IS DE IMPLEMENTATIE VAN (SECTORSPECIFIEKE) REGELS OP GEBIED VAN DUURZAAMHEID GEADRESSEERD IN DE VORM VAN EEN ADDENDUM BIJ HET ACHMEA BELONINGSBELEID 2020/21

Deze betreft de uitvoering van artikel 5, lid 2 van de SFDR (zie cursivering):

Artikel 5 Transparantie van het beloningsbeleid met betrekking tot de integratie van duurzaamheidsrisico's

1. Financiële marktdeelnemers en financieel adviseurs nemen in hun beloningsbeleid informatie op over de wijze waarop dat beleid spoort met de integratie van duurzaamheidsrisico's, en publiceren die informatie op hun website.
2. *De in lid 1 bedoelde verschafte informatie wordt opgenomen in het beloningsbeleid dat financiële marktdeelnemers en financieel adviseurs dienen vast te stellen en te handhaven overeenkomstig de sectorale regelgeving, in het bijzonder de Richtlijnen 2009/65/EG, 2009/138/EG, 2011/61/EU, 2013/36/EU, 2014/65/EU, (EU) 2016/97 en (EU) 2016/2341.*

Implementatie van Artikel 5 lid 2 vindt plaats via aanpassingen in Gedelegeerde Verordeningen (GV'en). Deze geven uitwerking aan de hiervoor geciteerde Richtlijnen. Behalve het opnemen van informatie in het beloningsbeleid bij ondernemingen in die sectoren, moet dit uit de uitvoering van het beloningsbeleid in de betreffende sectoren blijken. Die uitvoering betreft een vertaling in zichtbare doelstellingen in de SVM/ performancesturing aan de hand van o.a. de 'Environmental, Social en Governance' (ESG)-criteria en omvat een gebalanceerde sturing met toetsing op duurzaamheidsrisico's bij de targetsetting en -realisatie.

Beknopt overzicht van de Gedelegeerde Verordeningen ('GV-en') in scope:

Richtlijn	Scope 'GV-en' bij Achmea	Ziet op	In werking (getreden) per
Solvency II (2009/138/EG)	(Her)verzekeraars, bij Achmea bepaalde verzekerings-Otso's, (wijziging/aanvulling van) GV 2015/35 (GV 2021/1256)	(Beheersing) duurzaamheidsrisico's op de onderneming, t.g.v. potentieel negatief effect op de waarde van de (eigen) belegging of die van de (eindklant) verplichting. O.a. in/ via het beloningsbeleid	2/8/2022
AIFMD (2011/61/EG)	(Beheerders) Beleggingsinstellingen (AIM, Achmea Mortgage Funds) (GV 2021/1255)	(Beheersing) duurzaamheidsrisico's met het oog op rendement beleggende eindklant. O.a. in het beloningsbeleid.	1/8/2022
MiFID (2014/65/EU)	MiFID (Beheerders) Beleggingsinstellingen (AIM, Achmea Mortgage Funds) (GV 2021/1253)	(Beheersing) duurzaamheidsrisico's met het oog op rendement beleggende eindklant. O.a. in het beloningsbeleid.	2/8/2022
CRD (2013/36/EU)	Achmea Bank, AIM en Achmea Mortgage Funds (nog geen gewijzigde GV) (ECB klimaatgids en EBA rapport 2021/18)	(Beheersing) duurzaamheidsrisico's onderneming. O.a. in het beloningsbeleid. Normerende (anticiperende) werking	Nog niet bekend ²
IDD (2016/97)	Verzekerings-otso's (GV 2021/1257)	(Beheersing) duurzaamheidsrisico's eindklant (ontwikkeling en actieve distributie beleggings- en pensioen verzekeringen)	2/8/2022

¹ 'Duurzaamheidsrisico': een risico op ecologisch, sociaal of governance gebied

² 'Nog niet bekend': de ECB, DNB en EBA hebben al wel een verwachting uitgesproken met betrekking tot de richting ervan: (...) Ondernemingen dragen er in (de uitvoering van) hun beloningsbeleid zorg voor dat dit gedrag stimuleert dat zich verdraagt met een klimaat gerelateerde en duurzaamheid bevorderende benadering (...)

BIJLAGE 5: HOE ACHMEA DUURZAAMHEID IN HAAR BELONINGSBELEID INTEGREERT

TOELICHTING OP DE CRITERIA

Heeft Achmea meer dan 50% zeggenschap in de dochter?

Door het hanteren van dit criterium wordt voorkomen dat analyses en controls dienen te worden uitgevoerd voor kleine deelnemingen. Daarnaast is het niet altijd mogelijk om zonder meerderheidsbelang voorschrijvend te zijn in het beloningsbeleid van een deelneming.

Heeft de dochter wel/niet een materiële impact op het reputatie- en/of integriteitsrisico van Achmea?

Alhoewel dochterbedrijven een eigen gezicht naar de markt hebben zal Achmea als moeder bij manifestatie van risico's volgend uit het decentrale beloningsbeleid door de markt en toezichthouder verantwoordelijk gehouden worden.

Een SCR groter dan 1%

Door het hanteren van een materialiteitscriterium wordt voorkomen dat ook voor zeer kleine onderdelen van Achmea analyses en controls dienen te worden uitgevoerd. Het criterium van meer dan 1% SCR sluit aan bij het criterium gebruikt in de Achmea risktakers analyse.

Is de dochter wel/niet in EU gevestigd?

Het uitvoeren van een risicoanalyse is in algemene zin een implicatie vanuit de Wbfo (art. 1:117 lid 4 en art. 1:118 lid 1), de toezichthoudersregelgeving (SII-beloningsregels/ EIOPA en de AIFMD) en is een expliciet in de EBA guidelines opgenomen vereiste. De guidelines gelden voor instellingen binnen de EU. Lokale toezichthouders kunnen verwachten dat lokale instellingen aan de guidelines voldoen.