

Beloningsbeleid Achmea 2025

Art. 5 SFDR-VERKLARING

Duurzaamheid in het beloningsbeleid van Achmea

De Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR) is een Europese verordening die is geïnspireerd op de Sustainable Development Goals van de Verenigde Naties en het Klimaatakkoord van Parijs. Het doel van deze regelgeving is om de risico's en gevolgen van klimaatverandering aanzienlijk te verminderen. De SFDR richt zich op de transparantie van de financiële sector met betrekking tot duurzaamheidsrisico's bij beleggingen voor de uiteindelijke klanten. Deze verordening moet de informatieverstrekking aan de uiteindelijke beleggers verbeteren, zodat zij beter inzicht krijgen in de effecten van het beleggingsbeleid en de beslissingen door financiële marktpartijen op duurzaamheid.

Duurzaamheidsdoelen en het verstandig omgaan met duurzaamheidsrisico's zijn opgenomen in het beloningsbeleid van Achmea. In dit document leggen we uit wat de relatie is tussen het beloningsbeleid en duurzaamheid en maken we in het kader van de SFDR de relatie tussen het beloningsbeleid van Achmea en duurzaamheid inzichtelijk. Dit document wordt als bijlage toegevoegd aan het beloningsbeleid. Deze toelichting geldt voor de bedrijfsonderdelen van Achmea B.V. waarop de SFDR van toepassing is. Bij Achmea zijn dat de beheerders van beleggingen waarbij duurzaamheidsrisico's negatieve impact hebben op het rendement van beleggingen bij de uiteindelijke klant (o.a. Achmea Investment Management, Achmea Mortgages, Achmea Real Estate en Achmea Pensioen & Leven).

Achmea wil zorgen voor duurzame waarde voor al onze belanghebbenden

Dit zijn klanten, medewerkers, investeerders en de maatschappij als geheel. Dat past bij onze strategie. Samen met haar partners draagt Achmea bij aan het oplossen van grote maatschappelijke vraagstukken. Hierbij richt Achmea zich op 4 domeinen:

- Gezondheid dichterbij
- Slimme mobiliteit
- Onbezorgd wonen en werken
- Inkomen voor nu, straks en later

Het beloningsbeleid is eenvoudig, beheersbaar en duurzaam

Voor Achmea betekent een duurzaam beloningsbeleid een mix van arbeidsvoorwaarden die passen bij onze visie van Duurzaam Samen Leven. Daarmee is duurzaamheid een belangrijk onderdeel van het beloningsbeleid. Het beloningsbeleid is eenvoudig en beheersbaar, zonder ingewikkelde financiële instrumenten als aandelenopties of derivaten. Dat past niet bij de identiteit van Achmea. Het beloningsbeleid van Achmea ondersteunt de bedrijfsvoering op basis van Stakeholder Value Management ("SVM"). Hierbij staat waarde toevoegen voor klanten, medewerkers, partners, aandeelhouders en de samenleving centraal. Het beloningsbeleid zet niet aan tot het nemen van onverantwoorde risico's.

Duurzaamheid is een integraal onderdeel van de vaste en variabele beloning

Het vaste jaarsalaris wordt vastgesteld op basis van de functiezwaarte. Iedere functie wordt gewogen op basis van een onafhankelijke, genderneutrale wegingsmethodiek en ingedeeld in een salarisschaal. De indeling in de salarisschaal weerspiegelt de zwaarte van de verantwoordelijkheden die voor de functie-uitoefening nodig is, de bereikte werkervaring en de vereiste vakbekwaamheid. De doorgroei in de salarisschaal vindt plaats volgens een transparant systeem. Voor Achmea is beloning meer dan geld. Naast de financiële beloning gaat het om zaken zoals een klimaatbudget, mogelijkheden om werk en zorg te combineren en aandacht voor werkdruk en vitaliteit.

Een deel van de medewerkers komt in aanmerking voor een variabele beloning. De variabele beloning is voor een deel afhankelijk van doelen op het gebied van duurzaamheid. Het totale bedrag aan variabele beloning is niet meer dan maximaal 20% van de

totale vaste jaarbeloning. Dit is wettelijk vastgelegd. Voor medewerkers die in het buitenland werken, is dat niet meer dan 100%. De variabele beloning bestaat uit een geldbedrag. Als managers en medewerkers in aanmerking komen voor een variabele beloningsregeling op basis van prestaties, dan wordt deze beloning gebaseerd op de targets uit het gecontroleerde proces van prestatiesturing. Dit geldt ook voor de Raad van Bestuur, directieleden en senior managers voor wie een variabele beloning een onderdeel van hun arbeidsvoorwaarden is.

Duurzaamheid is een belangrijk onderdeel van SVM. Beheerders van beleggingsinstellingen binnen Achmea maken specifieke duurzaamheidsafspraken. Waar variabele beloning van toepassing is, is deze voor een gedeelte gebaseerd op de realisatie van deze duurzaamheidsdoelstellingen en het aantoonbaar bijdragen aan het verlagen van duurzaamheidsrisico's. De variabele beloning wordt alleen gebruikt als het de prestaties op de lange termijn ondersteunt en geen afbreuk doet aan het risicobeleid.

Achmea legt voor een deel van de medewerkers strengere eisen op aan de uitbetaling van een variabele beloning dan wettelijk vereist is

Dit geldt voor directie en senior management ('risk takers') van Achmea en medewerkers die zijn aangemerkt als 'identified staff' volgens de Alternative Investment Fund Management Directive (AIFMD). Voor deze medewerkers wordt de helft van de variabele beloning 5 jaar (wettelijk 3 jaar) uitgesteld. De uitgestelde variabele beloning wordt pas uitbetaald als in een formele toets is vastgesteld dat de behaalde resultaten blijvend zijn. Daarbij wordt ook getoetst of er gebeurtenissen zijn geweest die in strijd waren met het risicobeleid en/of de Algemene Gedragscode van Achmea.

Geen onverantwoorde risico's voor duurzaamheid

We willen ook duidelijk zijn over hoe variabele beloning bijdraagt aan het beheersen van duurzaamheidsrisico's die gevolgen kunnen hebben voor de waarde van de beleggingen van klanten.

Duurzaamheid is onderdeel van onze bedrijfsdoelstellingen. Door het stellen van doelen op het gebied van duurzaamheid en door voorwaarden aan de realisatie daarvan te verbinden, sturen we op de naleving van die voorwaarden. In ons beloningsbeleid stellen we onder meer de voorwaarde dat wordt voldaan aan de wet- en regelgeving. Een van de regels is dat we geen onverantwoorde duurzaamheidsrisico's nemen die de waarde van de investeringen van klanten in belangrijke mate in gevaar kunnen brengen. Hier worden vooraf beleid en afspraken over gemaakt en de naleving daarvan wordt gecontroleerd. De uitkomst van die controle heeft gevolgen voor de (variabele) beloning.

Het opnemen van duurzaamheid in ons beloningsbeleid ondersteunt daarmee zowel het behalen van duurzaamheidsdoelen als het tegengaan van het nemen van onverantwoorde duurzaamheidsrisico's.

Hoe werkt prestatiesturing?

Bij Achmea zorgen we ervoor dat de doelstellingen die we van bovenaf bepalen in alle onderdelen van het bedrijf worden doorvertaald. We stellen niet alleen financiële doelen op, maar ook doelen voor onze klanten, onze medewerkers en duurzaamheid. Deze komen voort uit Achmea's doelstellingen voor waardecreatie op lange termijn. Deze doelen richten zich op zes thema's:

- Het vergroten van ons klantenbestand
- Het hebben van vakkundige medewerkers
- Sterke relaties met partners onderhouden
- Expertise in data & digitalisering
- Een uitstekende financiële positie
- Duurzaamheid, inclusief onze invloed op maatschappelijke kwesties

Deze prestatiesturing gebeurt jaarlijks in een cyclus, waarbij doelen van de top van de organisatie naar beneden worden doorgegeven:

- Op groepsniveau, door het vaststellen van een SVM-groepskaart voor de hele organisatie, binnen en buiten Nederland. Duurzaamheid is op groepsniveau een van de doelstellingen.
- Op het niveau van Nederlandse bedrijfsonderdelen of buitenlandse dochterondernemingen, waar doelen worden afgesproken op de SVM-kaart van dat specifieke onderdeel.
- Op individueel niveau, waarbij managers en medewerkers samen specifieke doelen opstellen voor talentontwikkeling en prestaties, in lijn met de SVM-kaarten.

Key Performance Indicators (KPI's) en Key Risk Indicators (KRI's) om te meten en stimuleren

Alle doelen worden gemeten met Key Performance Indicators (KPI's), die gericht zijn op de zes genoemde thema's. Ook worden er Key Risk Indicators (KRI's) opgenomen om risico's te beheersen. Als een KRI niet wordt behaald, passen we de doelen op de SVM-kaart naar beneden aan. Op deze manier zorgen KRI's ervoor dat we de juiste stimulansen behouden.

Duurzaamheids-KPI's in variabele beloning

In 2025 worden de volgende duurzaamheidstargets meegenomen bij de beoordeling van de prestaties van de Raad van Bestuur door de Raad van Commissarissen en de daarmee samenhangende variabele beloning:

Environment:

- Verlagen van de CO₂-uitstoot van Achmea's eigen bedrijfsvoering (doel ultimo 2025: 58% t.o.v. 2019).
- Verlagen van de CO₂-uitstoot in de beleggings- en hypotheekportefeuille (doel ultimo 2025: 32% t.o.v. 2020).
- Verlagen van de CO₂-uitstoot in de autoverzekeringsportefeuille (doel ultimo 2030: 15/20% t.o.v. 2021).
- % realisatie impactbeleggingen own risk portefeuille (doel ultimo 2025: 10%).

Social:

- Verbeteren klanttevredenheid (rNPS) (doel ultimo 2025: ≥ marktgemiddelde).
- Realisatie sociale impactprogramma's (doel ultimo 2025: 8 van de 11 programma's 'on track').

Governance:

- Vergroot de genderdiversiteit binnen het senior management en op leidinggevendensposities binnen Achmea (doel ultimo 2025: 35% boven CAO en 42% binnen CAO).

Artikel 12 SFDR (versie 2) – herziening van informatie over integratie van duurzaamheid in het beloningsbeleid per 30 september 2023.

10.07.2025	Actualisatie en toelichting.	Sturing via beloningsbeleid op duurzaamheidsambities en risico's.
30.09.2023	Uitbreiding externe publicatie op de website.	Integratie en nadere uitleg over de wijze waarop Achmea invulling geeft aan haar duurzaamheidsdoelen en via haar belonings-beleid daar in brede zin sturing aan geeft. En ook rekening houdt met duurzaamheidsrisico's, die negatieve gevolgen zouden kunnen hebben voor de beleggende uiteindelijke klant.
30.03.2021	Externe publicatie op de website.	Verantwoording hoe het beloningsbeleid bijdraagt aan beheersing van duurzaamheidsrisico's.