

**Reglement van de Remuneratie Commissie van de
Raad van Commissarissen van Achmea B.V.**
(hierna “het Reglement”)

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 14 december 2023 en vervangt het reglement van 9 november 2017.
- 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:
- a) het doen van voorstellen aan de Raad van Commissarissen over het algemeen beloningsbeleid van de groep gericht op een beheerste beloning, waarbij het beloningsbeleid de strategie gericht op duurzame lange termijn waardecreatie, inclusief de duurzaamheidsambitie en de beheersing van duurzaamheidsrisico's waaronder de klimaat- en milieurisico's, ondersteunt.
 - b) 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 en duurzaamheid;
 - c) 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 duurzame 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;
 - d) 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;
 - e) 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;
 - f) 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.
 - g) het rechtstreeks toezicht houden op de beloning van de hogere leidinggevenden van de controle functies.
 - h) de Remuneratie Commissie verschaft 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:

- a) informeert jaarlijks de Raad van Bestuur, over specifieke toepasselijke wet- en regelgeving die op het onderdeel van toepassing zijn;
- b) stelt vast dat het beloningsbeleid van de betreffende vennootschap voldoet aan het algemene beloningsbeleid van de groep;
- c) 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

De Remuneratie Commissie zal het remuneratie rapport ter goedkeuring voorleggen aan de Raad van Commissarissen. Het remuneratie rapport omvat:

- a) een 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 de duurzame 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 tenminste vijf voorgaande boekjaren;
- d) een verslag van de wijze waarop variabele beloning bijdraagt aan duurzame 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 daarop volgende 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 verschafft 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.
