

ACHMEA BELONINGSBELEID

2022/2023

ART. 5 SFDR VERKLARING



VERKLARING OVER INTEGRATIE DUURZAAMHEID IN ACHMEA BELONINGSBELEID

In deze verklaring vertellen we waarom en hoe duurzaamheid en het verantwoord omgaan met duurzaamheidsrisico's zijn opgenomen in het algemene beloningsbeleid van Achmea. Deze verklaring betreft de bedrijfsonderdelen van Achmea BV waarop de Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR) van toepassing is.

Vanuit haar strategie 'De Kracht van Samen' wil Achmea duurzame waarde creëren voor al haar stakeholders: klanten, medewerkers, kapitaalverschaffers én de maatschappij als geheel. Samen met haar partners wil Achmea grote maatschappelijke vraagstukken helpen oplossen. Achmea richt zich daarbij op 4 domeinen die bij haar identiteit en expertise passen:

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

DUURZAAMHEID IS ONDERDEEL VAN HET ALGEMENE BELONINGSBELEID

Achmea heeft een eenvoudig, beheerst en duurzaam beloningsbeleid, zonder ongewenste prikkels. Zoals eenvoudige en transparante beloningssystemen. Achmea heeft daarom geen complexe financiële instrumenten, zoals opties of derivaten, in haar beloningsbeleid. Dat past niet bij haar identiteit. Achmea hanteert variabele beloning alleen waar het de prestatiebesturing vanuit haar ambitie van lange termijn waardecreatie ondersteunt.

In het Achmea beloningsbeleid zijn ook uitgangspunten opgenomen met betrekking tot duurzaamheid. Duurzaam beloningsbeleid betekent voor Achmea een mix van materiële en immateriële beloningen die passen bij haar visie Duurzaam Samen Leven.

Het algemene Achmea beloningsbeleid ondersteunt de besturing van de organisatie op basis van stakeholder value management (SVM). Hiermee borgen we dat het creëren van waarde voor klanten, medewerkers, partners, aandeelhouders en de samenleving als geheel integraal onderdeel is van de besturing van onze organisatie. Het algemene beloningsbeleid bevat geen elementen die aanzetten tot het nemen van onverantwoorde risico's. Duurzaamheid maakt binnen Achmea onderdeel uit van

de SVM- en prestatiebesturing, waarbij teams specifieke duurzaamheidsdoelstellingen hebben. Waar variabele beloning van toepassing is, is deze (deels) gekoppeld aan duurzaamheidsdoelstellingen. In 2023 worden de volgende duurzaamheidstargets meegenomen bij de beoordeling van de prestaties van de Raad van Bestuur en de daarmee samenhangende variabele beloning:

Environment:

- Verlagen van de CO2 uitstoot van Achmea's eigen panden
- Verlagen van de CO2 uitstoot in de beleggingsportefeuille

Social:

- Zorg voor een gezondere leef- en werkomgeving (inclusief digitale zorg)
- Vergroot veilig verkeersgedrag en Veilig wonen
- Verduurzaming woningen d.m.v. particuliere én zakelijke diensten
- Alle ouderen een gezond en passend thuis

Governance:

- Vergroot de genderdiversiteit binnen het senior management van Achmea

Het algemene beloningsbeleid van Achmea stimuleert om de risico's die het bereiken van duurzaamheidsdoelen kunnen belemmeren zo goed mogelijk te beheersen.

INTEGRATIE VAN DUURZAAMHEID IN VASTE EN VARIABELE BELONING

Vaste beloning is gerelateerd aan de relevante werkervaring en organisatorische verantwoordelijkheid van de medewerker, uiteengezet in een functieprofiel. Het nastreven van duurzaamheidsdoelstellingen en het beheersen van duurzaamheidsrisico's is bij vaste beloning inherent aan de functie en geborgd in de reguliere beloningssystematiek.

Variabele beloning is een weergave van een duurzaam en voor risico's gecorrigeerd rendement op basis van de door de medewerker geleverde prestaties.

Voor alle medewerkers die in aanmerking komen voor variabele beloning bedraagt deze in totaal niet meer dan het wettelijk maximum van 20% (voor in het buitenland werkzame personen niet meer dan 100%) van de totale vaste jaarbeloning van de

betreffende medewerker. De variabele beloning bestaat uit een geldelijke vergoeding. Daarnaast stelt Achmea zwaardere eisen aan de betaling van de variabele beloning voor risktakers, Identified Staff en topkader dan wettelijk is voorgeschreven. De uitgestelde variabele beloning wordt pas uitbetaald na een (duurzaamheids)toets en als is gebleken dat de behaalde resultaten structureel zijn gerealiseerd. Bij deze toets wordt bepaald of er over enig jaar zaken zijn voorgevallen, die hebben geleid tot overschrijdingen van de risk appetite en/of strijdig zijn met de Algemene Gedragscode Achmea.

GEEN ONVERANTWOORDE DUURZAAMHEIDSRISICO'S

In deze verklaring willen we ook nadrukkelijk transparant zijn over de manier waarop (variabele) beloning bijdraagt aan het beheersen van duurzaamheidsrisico's die gevolgen hebben voor de waarde van de beleggingen van klanten.

Het integreren van duurzaamheid in het beloningsbeleid ondersteunt het behalen van duurzaamheidsdoelen en zet niet aan tot het nemen van onverantwoorde duurzaamheidsrisico's. Hieronder verstaan we risico's waarbij, als gevolg van een gebeurtenis of omstandigheid op ecologisch, sociaal of governance gebied - indien zich dat voordoet, er een werkelijk of wezenlijk negatief effect op de waarde van de belegging van de klant kan ontstaan.

Specifiek wordt jaarlijks bij de targetsetting en de targetrealisatie van de bedrijfsdoelstellingen beoordeeld of in voldoende mate is voldaan aan de 'Environmental, Social en Governance'-criteria en vindt toetsing op duurzaamheidsrisico's plaats. CO2-reductiedoelen maken daar bijvoorbeeld onderdeel van uit.

HOE VINDT PRESTATIESTURING PLAATS?

(Prestatie)sturing vindt top down plaats op basis van Stakeholder Value Management (SVM). Sturing vindt plaats door gebalanceerd kwalitatieve en kwantitatieve doelstellingen af te spreken, vanuit Achmea's purpose, langs de vijf bouwstenen van haar ambitie van lange termijn waardecreatie:

- Grote klantenbase
- Vakkundige Medewerkers
- Sterke partnerrelaties
- Expertise in data & digital
- Uitstekende financiële positie;

Aangevuld met:

- Duurzaamheid (inclusief impact op maatschappelijke vraagstukken), om daarmee de ambities van Achmea op dit gebied te borgen.

De SVM- en prestatiesturing vindt volgens een jaarlijkse cyclus plaats op basis van een topdown 'doorvertaling' van doelen:

- Op groepsniveau door een jaarlijks vast te stellen SVM-groepskaart, die voor de hele groep in binnen- en buitenland geldt;
- Op onderdeelniveau – d.w.z. per divisie, bedrijfsonderdeel of Operating Company ('OpCo') – een 'doorvertaling' maken naar de SVM-kaart van het betreffende bedrijfsonderdeel;
- Op individueel (medewerker)niveau, door in samenhang met de SVM-kaarten, met iedere manager en medewerker specifieke individuele doelen op gebied van talent, ontwikkeling en performance af te spreken.

Op alle niveaus worden doelstellingen afgesproken in de vorm van Key Performance Indicators (KPI's), langs meerdere bouwstenen en aangevuld met het aspect duurzaamheid. Op de SVM-kaarten worden vanuit oogpunt van risicobeheersing zogenoemde Key Risk Indicators (KRI's) opgenomen. Wanneer een KRI niet wordt behaald, leidt dat tot een neerwaartse bijstelling op de SVM-kaart. KRI's zorgen zo voor tegenwicht in de prestatiesturing en voorkomen dat verkeerde prikkels ontstaan. Voor zover managers en medewerkers in aanmerking komen voor een regeling variabele beloning op basis van prestatiedoelstellingen, maken de variabele beloning en de in dat kader af te spreken doelstellingen op gebalanceerde en beheerste wijze deel uit van de totale SVM- en prestatiesturing. Dat geldt uiteraard ook voor de Raad van Bestuur, directieleden en senior managers voor wie een regeling variabele beloning een standaard element in de arbeidsvoorwaarden is.

HERZIENING SFDR ART. 5 VERKLARING

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

Wijzigingsdatum	Wijziging	Toelichting op de wijziging
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 beloningsbeleid daar in brede zin sturing aan geeft. En ook rekening houdt met duurzaamheidsrisico's, die negatieve gevolgen zouden kunnen hebben voor de beleggende eindklant.
30.03.2021	Externe publicatie op de website	Verantwoording hoe beloningsbeleid bijdraagt aan beheersing van duurzaamheidsrisico's.