



Achmea
Remuneratierapport
2024

VOORWOORD

Voor u ligt het Remuneratierapport 2024 van Achmea. Dit rapport is een aanvulling op het jaarverslag 2024 van Achmea B.V., waarin onder meer de beloning van de Raad van Bestuur al is gepubliceerd. De beloning van de statutaire bestuurders van de verschillende dochterondernemingen is gepubliceerd in het jaarverslag van de betreffende entiteiten.

In dit rapport geven wij op transparante wijze inzicht in ons beloningsbeleid en het gevoerde beleid met betrekking tot de variabele beloning over het prestatiejaar 2024 aan bestuurders, risktakers / identified staff en overige medewerkers. Het beloningsbeleid stelt Achmea in staat om medewerkers met de juiste kwaliteiten, motivatie en expertise aan te trekken en te behouden. Voor ons is beloning meer dan geldelijke beloning. Wij vinden immateriële beloningen minstens zo belangrijk. Denk aan uitdagend werk, de juiste vakkundigheid en expertise op de juiste plek, ruime mogelijkheden om talent te ontwikkelen en aandacht voor welzijn en vitaliteit (werk/privé-balans) voor onze medewerkers. Achmea hanteert variabele beloning om de performancesturing te ondersteunen waarbij ook rekening wordt gehouden met lange termijn waardecreatie.

De besluitvorming over de toekenning van variabele beloning bij Achmea vindt na de vaststelling en publicatie van de jaarrekening plaats. De publicatie van het remuneratierapport is om deze reden later in het jaar.

Deze en andere Achmea beloningspublicaties vindt u op de website: www.achmea.nl.

Zeist, juni 2025

Bianca Tetteroo
Voorzitter Raad van Bestuur

Jan van den Berg
Voorzitter Raad van Commissarissen

Lex Kloosterman
Voorzitter Remuneratiecommissie

INHOUD

1. Een beheerst beloningsbeleid en duurzame waardecreatie	4
2. Algemene uitgangspunten van het Achmea beloningsbeleid	5
3. Performancesturing voor lange termijn waardecreatie & variabele beloning	6
4. Beloning Raad van Bestuur	8
5. Bezoldiging Raad van Commissarissen	12
6. Beloning medewerkers Achmea	13
7. Variabele beloning 2024	15

1. EEN BEHEERST BELONINGSBELEID EN DUURZAME WAARDECREATIE

Achmea is een (niet-beursgenoteerde) financiële dienstverlener van en voor klanten. Achmea creëert duurzame waarde voor haar klanten, haar medewerkers, voor de organisatie zelf en voor de samenleving. De Kracht van Samen is de strategie waarmee we onze visie Duurzaam Samen Leven nastreven. In het bestuursverslag van het jaarverslag 2024 is onze strategie en visie uitgebreid beschreven. Duurzaamheid is een integraal onderdeel van onze visie en strategie. We verankeren de ESG-(Environmental, Social and Governance) doelstellingen in onze bedrijfsactiviteiten en processen. Duurzame waardecreatie betekent onder meer dat we een bijdrage leveren aan het realiseren van de wereldklimaatdoelen. Duurzaam Samen Leven betekent ook: werken aan diversiteit en inclusie. Iedereen heeft recht op gelijke kansen en behandeling. Als werkgever willen we een goede afspiegeling zijn van de samenleving en streven we naar een inclusieve cultuur, waarin we diversiteit omarmen. Dit geldt ook voor onze omgang met klanten en leveranciers.

Om duurzame waarde te creëren, richten wij ons op vier domeinen:

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

Deze domeinen passen bij onze activiteiten en competenties. Binnen deze domeinen selecteren we periodiek een aantal concrete maatschappelijke vraagstukken waar we samen met partners oplossingen voor bieden. Hierbij richten we ons op vraagstukken die veel mensen aangaan en een grote impact hebben.

We onderscheiden vijf bouwstenen die we in 2024 verder versterkt hebben en mooie resultaten op hebben geleverd. Dit zijn: Grote klantenbase, Vakkundige medewerkers, Sterke partnerrelaties, Expertise in data & digital en Uitstekende financiële positie.

ONZE ACHMEA WAARDEN

Bij Duurzaam Samen Leven hoort een aantal waarden dat het fundament vormt voor ons handelen: Bevlogen, Eigentijds, Ambitieux, Trots en Slagvaardig ('BEATS'). Deze waarden geven aan hoe wij als Achmea werken, hoe we met elkaar omgaan, wat we willen zijn en waarop we elkaar aanspreken.

Voor medewerkers die onder de regeling variabele beloning vallen, is deze beloning afgeleid van onze visie, missie, de bouwstenen en onze Achmea waarden. Door deze focus creëert Achmea duurzame waarde voor klanten en de samenleving op de lange termijn.

2. ALGEMENE UITGANGSPUNTEN VAN HET ACHMEA BELONINGSBELEID

In het bestuursverslag van het Jaarverslag 2024 is de visie van Achmea op verantwoord werkgeverschap en de integratie van duurzaamheid in het beloningsbeleid toegelicht. Achmea's beloningsbeleid reflecteert en ondersteunt haar visie op Duurzaam Samen Leven in combinatie met verantwoord werkgeverschap. Het beleid is van toepassing op alle medewerkers binnen Achmea B.V., dochterondernemingen en Operating Companies in het buitenland (OpCo's).

In aanvulling op het jaarverslag licht Achmea het (variabele)beloningsbeleid en de uitvoering hiervan kort toe.

Uitgangspunten van Achmea's Beloningsbeleid:

- Het beloningsbeleid van Achmea is gericht op het aantrekken en behouden van kwalitatief goede medewerkers die gemotiveerd zijn om waarde toe te voegen voor zowel klanten als de samenleving, en zich in dat opzicht willen ontwikkelen.
- Achmea legt nadruk op een eigentijds personeelsbeleid dat talenten kansen geeft om zich te ontwikkelen en te presteren. Het beloningsbeleid ondersteunt Achmea om inclusie, diversiteit en gelijkwaardigheid te borgen. Zo worden functies ingedeeld in salarisschalen op basis van een onafhankelijk, genderneutrale wegingsmethodiek (Korn Ferry Hay voor Boven-cao-functies en Berenschot voor Cao-functies). Daarnaast gelden vaste jaarlijkse groeistappen.
- Achmea hanteert qua beloningsniveau de mediaan van vergelijkbare functies bij grote banken, verzekeraars en financiële dienstverleners. Voor de geldelijke beloning wordt uitgegaan van de totale som van vaste beloning, variabele beloning en het pensioen. Achmea vindt immateriële beloningen minstens zo belangrijk. Zoals uitdagend werk, ruime mogelijkheden om talent te ontwikkelen via all you can learn, een klimaatbudget om duurzaamheid te stimuleren en aandacht voor welzijn en vitaliteit (werk/privé-balans) via een 34-urige werkweek of vitaliteitsbudget. Dit sluit aan bij Achmea's visie op Duurzaam Samen Leven en verantwoord werkgeverschap.
- Achmea hanteert eerlijke en begrijpelijke interne beloningsverhoudingen. Een belangrijk aspect van deze interne verhoudingen is de transparantie over de verhouding tussen de hoogste en de gemiddelde beloning binnen Achmea, de zogenaamde CEO pay ratio.
- Achmea heeft een eenvoudig, beheerst en duurzaam beloningsbeleid, zonder ongewenste prikkels. Achmea heeft daarom geen complexe financiële instrumenten in haar beloningsbeleid.
- Het beloningsbeleid voldoet aan de geldende wet- en regelgeving.

Governance Achmea's Beloningsbeleid

De Raad van Bestuur en de Raad van Commissarissen keuren het beloningsbeleid goed. De Raad van Bestuur is verantwoordelijk voor de implementatie en de uitvoering ervan. Het beleid wordt regelmatig herzien, waarbij rekening wordt gehouden met de strategie en gewenste cultuur van Achmea, maar ook met factoren als de visie van onze stakeholders, risicobewustzijn, doelstellingen, en eventuele updates als gevolg van wet- en regelgeving.

3. PERFORMANCESTURING VOOR LANGE TERMIJN WAARDECREATIE & VARIABLE BELONING

De Raad van Bestuur heeft performancemanagement top-down ingericht vanuit de lange termijn groepsstrategie en de visie op Duurzaam Samen Leven. De performancesturing vindt plaats aan de hand van Stakeholder Value Management (SVM-) kaarten, die concreet vastgestelde doelstellingen bevatten op het niveau van Achmea Groep en voor ieder bedrijfsonderdeel van Achmea in binnen- en buitenland. Op iedere SVM-kaart worden elk jaar doelstellingen (Key Performance Indicators oftewel KPI's) afgesproken die zijn gebaseerd op de bouwstenen: Grote klantenbase, Vakkundige medewerkers, Sterke partnerrelaties, Expertise in data & digital en Uitstekende financiële positie, aangevuld met doelstellingen aangaande duurzaamheid. De focus op deze concrete doelstellingen die zijn afgeleid vanuit de lange termijn groepsstrategie, zorgen voor een gebalanceerde sturing, op zowel korte als lange termijn doelstellingen van Achmea.

Naast KPI's worden op de SVM-kaarten van Achmea Groep en individuele bedrijfsonderdelen ook Key Risk Indicators (oftewel KRI's) opgenomen, die tot een neerwaartse bijstelling van KPI's kunnen leiden, wanneer een KRI niet wordt behaald. KRI's zorgen zo voor een tegenwicht in de performancesturing en voorkomen dat verkeerde prikkels beloond worden. KRI's zijn een extra sturing op de risicobeheersing.

Variabele beloning ter ondersteuning van performancesturing
Het aantal medewerkers dat in aanmerking komt voor de regeling variabele beloning op basis van prestatiedoelstellingen, is beperkt tot een aantal categorieën managers en medewerkers. Het betreft categorieën voor wie variabele beloning ondersteunend is bij de performancesturing en/of voor wie dat met het oog op

de specifieke arbeidsmarkt een gebruikelijke arbeidsvoorwaarde is. Bij de buitenlandse dochterondernemingen van Achmea is variabele beloning gebruikelijk en maakt daarmee een groter deel uit van de totale beloning. Bij de Nederlandse onderdelen van Achmea is deze variabele beloning gemaximeerd op 20% en in het buitenland op 100%.

Voor medewerkers die in aanmerking komen voor variabele beloning, zijn de doelstellingen op de SVM-Groepskaart en de SVM-bedrijfsonderdeelkaart de basis voor de variabele beloning KPI's. Deze worden aangevuld met individuele KPI's die hiervan worden afgeleid, aangevuld met een persoonlijke gedrags- en/of leiderschapsafpraak.

Bij Achmea's dochterondernemingen waar sectorspecifieke regels op het gebied van duurzaamheid voor het beloningsbeleid van toepassing zijn, zoals Achmea Investment Management en Achmea Real Estate, geldt een duurzaamheid-KPI op bedrijfs- onderdeel- en/of individueel-niveau voor variabele beloning. In 2024 was ook een KPI op duurzaamheid op de SVM-kaart van Achmeagroep opgenomen.

Tenminste 50% van de variabele beloning KPI's is niet-financieel. Voor management en medewerkers in controlefuncties wordt de variabele beloning niet gebaseerd op KPI's van het deel waar zij op toezien.

Hieronder is de weging en verdeling van variabele beloning KPI's per categorie medewerkers in Nederland weergegeven:

Prestatiedoelstellingen op:	Boven cao-medewerkers* Verdeling/weging	Cao-medewerkers Verdeling/weging	Controlefuncties (groep) Verdeling/weging	Controlefuncties (bedrijfsonderdeel NL) Verdeling/weging:
Groepsniveau (3 KPI's)	30	20	nvt	50
Divisie/ bedrijfsonderdeel (2 KPI's of 3 KPI's**)	30	30	50	nvt
Individueel/ persoonlijke doestellingen (3 KPI's)	40	50	50	50
Optelsom verdelingen	100	100	100	100
Aantal VB KPI's	8	8	6	6

* Exclusief leden van de Raad van Bestuur (zie hierna) en WNT-topfunctionarissen/directieleden van Zilveren Kruis die niet onder een (regeling) variabele beloning vallen, omdat dit niet past binnen het maatschappelijke profiel van Zilveren Kruis.

** Alleen bij groepscontrolefuncties zijn er op bedrijfsonderdeelniveau 3 KPI's i.v.m. de variabele beloning, zodat er een gebalanceerde set van 6 KPI's is op bedrijfsonderdeel en individueel niveau.

3. PERFORMANCESTURING VOOR LANGE TERMIJN WAARDECREATIE & VARIABLE BELONING

Toekenning variabele beloning aan specifieke groepen (Boven-cao-medewerker, risktakers en identified staff)

Voor risktakers en identified staff gelden op grond van specifieke wet- en regelgeving risico mitigerende maatregelen. Deze groep wordt jaarlijks door Risk Management en HR samengesteld en vervolgens door de Remuneratiecommissie van de Raad van Commissarissen vastgesteld. In 2024 telt Achmea in totaal 109 functies die als risktaker of identified staff zijn geïdentificeerd. In geval van toekenning van variabele beloning voor deze groep aangevuld met alle overige boven-cao-medewerkers, wordt de helft van de toegekende variabele beloning 5 jaar uitgesteld en deze wordt pas na de duurzaamheidstoets onvoorwaardelijk.

Governance besluitvorming variabele beloning

De targetsetting en targetrealisatie op de variabele beloning-KPI's is jaarlijks onderdeel van een zorgvuldig besluitvormingsproces. Daarbij zijn controlefuncties als HR, Finance, Compliance en Risk nauw betrokken. Aan de toekenning van variabele beloning is de algemene voorwaarde verbonden dat er in lijn met de Algemene Gedragscode Achmea (integriteit) is gehandeld en de risk appetite niet is overschreden. De hoogte van de variabele beloning kan neerwaarts worden bijgesteld, als hieraan niet is voldaan. De Raad van Bestuur besluit of er variabele beloning wordt toegekend en voor welk bedrag. Voor de individuele leden van de Raad van Bestuur besluit de Raad van Commissarissen hierover.

Variabele beloning 2024

Het jaar 2024 was voor Achmea een heel goed jaar. We waren succesvol met onze groeistrategie en behaalden sterke financiële resultaten. Daarnaast zetten we belangrijke stappen in de verdere ontwikkeling van ons digitale bedieningsmodel. De klanttevredenheids- en reputatiescores van onze merken zijn onverminderd hoog, net als de betrokkenheid van onze medewerkers.

Onze goede resultaten zijn mede te danken aan de inzet en toewijding van onze medewerkers. De variabele belonings-KPI's op Groeps-, bedrijfsonderdeel- en individueel niveau zijn grotendeels behaald. In aanvulling hierop heeft Achmea haar organisatie verder versterkt door onder meer de overname van de Blue Sky-groep en de aangekondigde oprichting van een Joint Venture waarin het Achmea Pensioen & leven bedrijf gaat samenwerken met Lifetri. De Raad van Bestuur en Raad van Commissarissen hebben al deze goede resultaten meegewogen bij de vaststelling van de hoogte van de variabele beloning over 2024.

4. BELONING RAAD VAN BESTUUR

Leden van de Raad van Bestuur (hierna: de Raad van Bestuur) hebben een overeenkomst met Achmea B.V. Hun arbeidsvoorwaarden worden vastgesteld door de Raad van Commissarissen en zijn schriftelijk vastgelegd in individuele arbeidscontracten. Vennootschapsrechtelijk worden leden van de Raad van Bestuur benoemd voor een periode van 4 jaar. In het individuele contract worden ook afspraken gemaakt over een eventuele vertrekvergoeding; deze heeft voor de Raad van Bestuur in alle gevallen een maximum van 100% van de vaste jaarbeloning.

Beleid vaste jaarsalaris

De (Remuneratiecommissie van de) Raad van Commissarissen heeft op basis van een benchmarkonderzoek in 2022 de beleids-

bedragen voor het vaste jaarsalaris van de Raad van Bestuur vastgesteld. Deze gelden bij nieuwe benoemingen. Het vaste jaarsalaris is een all-in bedrag, inclusief de vakantietoeslag en vaste eindejaarsuitkering.

Het vaste jaarsalaris van de Raad van Bestuur volgt de afgesproken algemene salarisstijging uit de Achmea-Cao, tenzij er gegronde redenen zijn om hiervan af te wijken. Voor de Raad van Bestuur is per 1 januari 2024 een lagere salarisstijging toegepast (3%) dan de cao-salarisstijging die tussen de 6% voor de hogere Cao-schalen en 11% voor de laagste Cao-schalen bedroeg. Dit is in het Remuneratierapport 2023 al uitgebreid toegelicht. Per 1 januari 2025 is de cao-salarisstijging van 4% toegepast.

OVERZICHT BELEIDSBEDRAGEN VASTE JAARSALARIS (ALL-IN BEDRAGEN PER JAAR) RAAD VAN BESTUUR ACHMEA B.V.

Positie	Beleidsbedrag per 1.1.2023	Beleidsbedrag per 1.1.2024	Beleidsbedragen per 1.1.2025
Voorzitter RvB	1.089.821	1.122.515	1.167.416
Vicevoorzitter RvB	953.521	982.127	1.021.412
Lid RvB	817.222	841.739	875.408

Pensioenregeling

Voor de Raad van Bestuur geldt de (Cao-)pensioenregeling die voor alle medewerkers van toepassing is, inclusief de afspraken die daarbij in 2015 zijn gemaakt over de opbouw van het pensioen boven het fiscale grensbedrag (2024: €137.800,-). Dit is toegelicht in Toelichting 33 van de geconsolideerde jaarrekening 2024 (www.achmea.nl).

Variabele beloning

Voor de Raad van Bestuur bedraagt de variabele beloning over een prestatiejaar maximaal 20% van het vaste jaarsalaris. De helft (50%) van de variabele beloning wordt direct bij toekenning uitgekeerd in mei en de andere helft (50%) na 5 jaar, na de duurzaamheidstoets.

4. BELONING RAAD VAN BESTUUR

De prestatiecriteria voor de Raad van Bestuur waren in 2024:

STRATEGIE 2022-2025 - LANGE TERMIJN WAARDECREATIE AMBITIE			
TOP DOWN BEPAALD			
SVM Groepskaart 2024 3 variabele beloning KPI's		Per lid “Individuele kaart” 2024 Raad van Bestuur 3 individuele variabele beloning KPI's 2024	
Bouwsteen	Variabele beloning KPI's	Bouwsteen	Variabele beloning KPI's
Grote klantenbase (weging 1/3)	2 deel-KPI's, 1 m.b.t. de Transactionele Net Promotor Scores op hoofdprocessen en 1 deel KPI m.b.t. Groei conform plan	Bouwsteen 1 ** (weging 1/3)	Resultaat KPI 1**
Duurzaamheid (weging 1/3)	3 ESG deel-KPI's m.b.t. CO2-reductie (Environmental), maatschappelijke vraagstukken (Social) en genderdiversiteit (Governance)	Bouwsteen 2 ** (weging 1/3)	Resultaat KPI 2**
Uitstekende financiële positie*) (weging 1/3)	Operationeel Resultaat (totaal Achmea inclusief Zorg) doelstelling voor de Groep	1 kwalitatieve KPI over persoonlijk leiderschap (kan meerdere deel KPI's bevatten) (weging 1/3)	
KRI's		KRI's	
1. KRI met betrekking tot vereiste Solvabiliteit (SII)		Het aantal KRI's en de onderlinge weging ervan is per lid van de RvB verschillend, afhankelijk van de aandachtsgebieden in portefeuille en hun specifieke positie. Voor de Voorzitter, CFO en CRO zijn er daarnaast KRI's die specifiek voor hun rol zijn.	
2. KRI drempelwaarde key controls uit het Achmea Control Framework (stand ultimo kwartaal)			
3. KRI met betrekking tot geconstateerde materiële overtredingen van huidige en voorziene toekomstige wet- en regelgeving.			

* De Financiële KPI op de SVM Groepskaart telt voor 5 RvB-leden mee als variabele beloningsdoelstelling. Voor de CRO telt de doelstelling t.a.v. het financieel perspectief op de SVM Groepskaart 2024 niet mee als variabele beloningsdoelstelling en geldt in plaats daarvan de doelstelling/KPI- te realiseren score op de SVM Groepskaart 2024 t.a.v. Klant Belang Centraal.

** De 2 individuele Resultaat KPI's worden door de (Remuneratiecommissie) Raad van Commissarissen per lid van de Raad van Bestuur vastgesteld in samenhang met de aandachtsgebieden waarvoor het lid in zijn of haar portefeuille verantwoordelijk is en vanuit de accenten die in 2024 zijn gesteld. Daarbij zijn de KPI's en perspectieven zodanig gekozen dat er balans in de sturing is. De KPI's kunnen uit meerdere deel-KPI's bestaan, ze omvatten kwantitatieve en kwalitatieve deel-KPI's, gericht op de korte en lange termijn. In 2024 zijn voor 6 RvB-leden als onderdeel van de (individuele) variabele beloning KPI's, ook deel-KPI's afgesproken in relatie tot duurzaamheid.

De Raad van Commissarissen heeft op advies van de Remuneratiecommissie besloten om de Raad van Bestuur over het jaar 2024 een variabele beloning toe te kennen. Gezien de uitzonderlijke goede resultaten op zowel financiële als niet financiële doelstellingen en de teamprestatie op een aantal grote strategische projecten, heeft de Raad van Commissarissen besloten om de hoogte van de variabele beloning voor alle leden van de Raad van Bestuur vast te stellen op 20%.

Dit betekent dat gemiddeld over 2024 20% (2023: 15,1%) variabele beloning is toegekend aan de Raad van Bestuur. Het hoogste percentage aan een lid van de Raad van Bestuur bedroeg 20% (2023: 17%) en het laagste 20% (2023: 14%). In het totaal werd een bedrag van € 1,1 miljoen (2023: € 0,81 miljoen) toegekend.

4. BELONING RAAD VAN BESTUUR

Hieronder staat het overzicht van de beloning van de Raad van Bestuur over het prestatiejaar 2024, inclusief de toegekende variabele beloning.

OVERZICHT BELONING VAN DE LEDEN VAN DE RAAD VAN BESTUUR (PRESTATIEJAAR 2024)

€ MILJOEN

Actieve leden Raad van Bestuur per 31 december 2024	Jaarsalaris (korte termijn personeelsbeloning) ¹	Toegekende variabele beloning (overige korte termijn personeelsbeloning) ²	Toegekende variabele beloning (overige lange termijn beloning) ²	Pensioen (grens €128.810) ³	Bijdrage netto-pensioen (boven €128.810) ³	Loon-toeslag (boven €128.810) ³	Totaal
B.E.M. (Bianca) Tetteroo, Voorzitter	1,24	0,11	0,11	0,04	0,23	0,13	1,86
M.A.N. (Michel) Lamie, Vicevoorzitter/CFO	1,06	0,10	0,10	0,05	0,23	0,07	1,61
M.G. (Michiel) Delfos, CRO	0,91	0,08	0,08	0,04	0,16	0,06	1,33
D.C. (Daphne) de Kluis	0,93	0,08	0,08	0,04	0,16	0,06	1,35
R. (Robert) Otto	0,97	0,09	0,09	0,05	0,20	0,07	1,47
L.T. (Lidwien) Suur	0,90	0,08	0,08	0,04	0,14	0,06	1,30
Totaal 2024	6,01	0,54	0,54	0,26	1,12	0,45	8,92
Totaal 2023	5,60	0,41	0,41	0,21	1,05	0,43	8,11) ⁴

Gemiddeld aantal actieve en voormalige leden RvB 2024: 6,0

Gemiddeld aantal actieve en voormalige leden RvB 2023: 6,0

¹ Exclusief werkgeversaandeel in de sociale lasten.

² Leden van de Raad van Bestuur zijn risktaker en/of horen tot de zgn. Identified staff. Uit hoofde van de uitgestelde variabele beloningen die in voorgaande jaren (voorwaardelijk) zijn toegekend aan de huidige en voormalige bestuursleden is per balansdatum € 1,83 miljoen als verplichting opgenomen

³ De pensioenlast kent als elementen: de last voor de opbouw over het maximaal pensioengevend salaris tot € 137.800. In de kolom 'loontoeslag (boven € 137.800)' is in een individueel geval ook een compensatie opgenomen in verband met het vervallen van voordelen uit de oude directieregeling.

⁴ Dit overzicht bevat op totaalniveau ook een vergelijking met 2023.

In 2024 is de uitgestelde variabele beloning over het prestatiejaar 2018 aan de RvB uitgekeerd

De uitgestelde variabele beloning 2018 aan (voormalige) leden van de Raad van Bestuur is na duurzaamheidstoetsing tot uitkering gekomen. De betaling ervan heeft in mei 2024 plaatsgevonden.

Overige arbeidsvoorwaarden

Naast het vaste jaarsalaris en de pensioenregeling maakt de Raad van Bestuur aanspraak op overige arbeidsvoorwaarden zoals een leaseauto, een vaste kostenvergoeding en personeelsregelingen.

Raad van Bestuur heeft een totale beloning van ≥ €1 miljoen per jaar

Op grond van art. 1:120 Wft lid 2 is Achmea verplicht om het aantal personen te vermelden met een totale beloning van € 1 miljoen per jaar of meer en bij welk onderdeel deze personen werken. Bij Achmea ontvangen alleen de 6 leden van de Raad van Bestuur van Achmea B.V. een totale beloning van meer dan € 1 miljoen in 2024.

CEO pay ratio 2024

Achmea hanteert billijke en verklaarbare interne beloningsverhoudingen. Onderdeel hiervan is transparantie over de verhouding tussen de beloning van de bestbetaalde medewerker binnen Achmea en alle overige medewerkers. De ontwikkeling van de CEO pay ratio wordt jaarlijks besproken in de Remuneratiecommissie en met de Centrale Ondernemingsraad. In het jaarverslag 2024 heeft Achmea de CEO pay ratio op basis van twee verschillende rekenmethodes gepubliceerd en toegelicht. De CEO pay ratio op basis van de CGC (Corporate Governance Code) is 18,8 (in 2023: 19,8 in 2022: 22,7 in 2021: 20,9 en in 2020: 24,2). Dit betreft de verhouding tussen de beloning van de voorzitter van de Raad van Bestuur afgezet tegen de gemiddelde beloning van alle medewerkers (inclusief dochterondernemingen in het buitenland). De berekening vindt elk jaar op een consistente wijze plaats, waardoor de ontwikkeling van de CEO pay ratio over de afgelopen 5 jaar inzichtelijk en transparant is weergegeven. Daarnaast heeft Achmea voor de eerste keer de CEO pay ratio op basis van de CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) gepubliceerd. Deze bedraagt over 2024 27,8.

4. BELONING RAAD VAN BESTUUR

Dit betreft de verhouding tussen de beloning van de voorzitter van de Raad van Bestuur afgezet tegen de mediaan beloning van alle medewerkers (inclusief dochterondernemingen in het buitenland). Achmea zal de ontwikkeling van de CEO pay ratio op basis van CSRD eveneens gaan monitoren.

Vijfjaarlijkse ontwikkeling van de bestuurdersbeloning in relatie tot ondernemingsprestaties en medewerkersbeloning

Beursgenoteerde ondernemingen zijn verplicht om inzicht te geven in de ontwikkeling van de beloning van de Raad van Bestuur in relatie tot onder meer de ondernemingsprestaties en de (gemiddelde) medewerkersbeloning over een periode van 5 jaar. Hoewel Achmea niet beursgenoteerd is, geven wij hieronder uit oogpunt van transparantie en passend bij onze identiteit ook inzicht in:

VIJFJAARLIJKSE ONTWIKKELING BESTUURDERSBELONING, ONDERNEMINGSPRESTATIES EN MEDEWERKERSBELONING

	2020	2021	2022	2023	2024
Beloning Raad van Bestuur					
Voorzitter ¹	1.903.198	1.684.142	1.724.029	1.614.260	1.702.395
Lid gemiddeld ²	1.278.820	1.357.544	1.200.973	1.206.193	1.275.487
Ondernemingsprestaties					
Operationeel Resultaat in € miljoen ³	630	585	174	628	845
Solvency II ratio	208%	214%	209%	183%	182%
Gemiddelde beloning					
Gemiddelde medewerkersbeloning ⁴	78.782	80.426	75.941	81.671	90.371
CEO pay ratio	24,2	20,9	22,7	19,8	18,8

¹ Totale jaarlijkse beloning van de voorzitter van de Raad van Bestuur (m.i.v. 2023 op basis van de herziene Corporate Governance Code 2022).

² Gemiddelde totale jaarlijkse beloning van een lid van de Raad van Bestuur (m.i.v. 2023 incl. de vicevoorzitter en excl. de voorzitter).

³ Cijfers gebaseerd op IFRS9/17 voor 2023 en 2024 en de jaren daarvoor op IFRS 4.

⁴ Gemiddelde medewerkersbeloning is de gemiddelde totale jaarlijkse beloning in binnen- en buitenland.

5. BEZOLDIGING RAAD VAN COMMISSARISSEN

De beloning van de Raad van Commissarissen van Achmea B.V. is in lijn met de Corporate Governance Code die Achmea als niet-beursgenoteerde onderneming vrijwillig volgt. Deze beloning is vastgesteld in overeenstemming met hun activiteiten, verantwoordelijkheden en tijdsbesteding. Dat geldt ook voor de beloning van het voorzitterschap en lidmaatschap van commissies, die zij naast de reguliere commissarisbeloning ontvangen. De beloning van de Raad van Commissarissen van Achmea B.V. is in 2023 en in 2024 niet gewijzigd.

BEZOLDIGING COMMISSARISSEN ACHMEA B.V.

	RvC	Audit & Risk commissie	Remuneratiecommissie	Selectie- en Benoemingscommissie
Voorzitter	130.000			
Vicevoorzitter	80.000			
Lidmaatschap	60.000			
Voorzitterschap Commissie		50.000	15.000	15.000
Lidmaatschap commissie		30.000	10.000	10.000

In Euro's op jaarbasis

De leden van de Raad van Commissarissen van Achmea B.V. ontvangen naast hun beloning een vaste kostenvergoeding van respectievelijk € 7.000 (voorzitter) of € 3.500 (lid) per jaar.

Raad van Commissarissen Achmea Pensioen- & Levensverzekeringen N.V. en Achmea Schadeverzekeringen N.V.

Alle 9 commissarissen van Achmea B.V. hebben ook zitting in de Raad van Commissarissen van Achmea Pensioen & Levensverzekeringen N.V. en die van Achmea Schadeverzekeringen N.V. De beloning voor het lidmaatschap van de Raad van Commissarissen bedraagt bij elk van deze entiteiten € 10.000 per jaar.

Beloningen bij de Raad van Commissarissen van andere dochterondernemingen

Enkele commissarissen van Achmea B.V. hebben ook zitting in de Raad van Commissarissen van dochterondernemingen van Achmea B.V. Daarvoor gelden aparte beloningen die per entiteit worden vastgesteld en in het jaarverslag van de betreffende entiteit wordt gerapporteerd.

De totale beloning per individueel lid van de Raad van Commissarissen in 2024 is gepubliceerd in het jaarverslag 2024 (zie: Toelichting 33 van de geconsolideerde jaarrekening 2024 op www.achmea.nl).

6. BELONING MEDEWERKERS ACHMEA

CAO-MEDEWERKERS EN BOVEN-CAO-MEDEWERKERS IN NEDERLAND

Het grootste deel van de in Nederland werkzame medewerkers is in dienst van Achmea Interne Diensten B.V. Hun arbeidsvoorwaarden zijn vastgelegd in de Cao Achmea 2023-2025 voor Cao-medewerkers en in de Arbeidsvoorwaardengids 2024 voor Boven-cao-medewerkers.

Uitgangspunt is dat Boven-cao-medewerkers de arbeidsvoorwaarden van Cao-medewerkers volgen.

Een beperkt aantal medewerkers is in dienst bij een dochteronderneming van Achmea zoals bij Inshared en KCS. Deze dochterondernemingen voeren een eigen arbeidsvoorwaardenbeleid ten aanzien van de vaste salarisstijging en kennen in de regel geen variabele beloning.

De belangrijkste beloningselementen binnen Achmea zijn:

Vaste salaris

De vaste beloning wordt vastgesteld op basis van de salarisschaal waar een functie is ingedeeld. Vakantietoeslag en eindejaarsuitkering (13e maand) zijn onderdeel van de vaste beloning.

Voor een beperkt aantal Cao-medewerkers, overwegend werkzaam bij Achmea's vermogensbeheer- en vastgoeddochters, wordt met andere schaalmaxima en/of persoonlijk overeengekomen arbeidsmarkttoeslagen gewerkt om zo aan te sluiten bij deze relevante arbeidsmarkt.

Algemene salarisverhogingen zijn gebaseerd op de afgesproken cao-salarisstijging. Voor Boven-cao-medewerkers geldt dat het vaste brutosalaris de overeengekomen cao-salarisstijging volgt tenzij er gegronde redenen zijn om af te wijken.

De gedifferentieerde salarisstijging per 1 januari 2024 is al uitgebreid toegelicht in het Remuneratierapport 2023. Kort samengevat zijn de fulltime salarissen en Cao-salarisschalen verhoogd met een vast bedrag van € 300 bruto per maand met een minimum verhoging van 6%. Voor de laagste Cao-schaal betekende dit een gemiddelde salarisstijging van rond de 11%. Voor Boven-cao medewerkers is een gedifferentieerde verhoging toegepast tussen de 3% en 6%.

Daarnaast ontvingen alle medewerkers die op 1 december 2023 een jaar of langer in dienst waren een eenmalige uitkering van € 2.000, = bruto bij een contractuele arbeidsduur van 34 uur of meer. Deze eenmalige uitkering is in januari 2024 uitbetaald.

Winstdelingsregeling (alleen Cao-medewerkers)

Cao-medewerkers die niet onder de regeling variabele beloning op basis van prestatiedoelstellingen vallen, komen in aanmerking voor een winstuitkering van maximaal 3,3% van het 12 maanden-salaris. De hoogte van de winstuitkering is afhankelijk van het resultaat van Achmea over het betreffende prestatiejaar.

Over 2024 bedraagt de winstuitkering 3,3% (over 2023: 2,3%), die in juni 2025 wordt uitbetaald.

Regeling variabele beloning op basis van afgesproken prestatiedoelstellingen

Circa 280 Boven-cao-medewerkers en minder dan 4% van de Cao-medewerkers vallen onder de regeling variabele beloning op basis van prestatiedoelstellingen. Het percentage variabele beloning verschilt per categorie medewerkers en bedraagt maximaal 20% van de vaste beloning op jaarbasis. De uitkering over 2024 vindt plaats in mei 2025.

Pensioenregeling

De pensioenregeling van Achmea is van toepassing op alle medewerkers. Deze omvat een:

- Pensioenregeling tot het fiscaal toegestane grensbedrag (in 2024: € 137.800,-), met als belangrijkste kenmerken: een (collectieve) beschikbare premieregeling met een maximumpremie van 40% van de pensioengrondslagsom, pensioenleeftijd 68, nagestreefde opbouw maximaal 1,875% van de jaarlijkse pensioengrondslag (feitelijk in 2023: 1,875%), voorwaardelijke indexatie, eigen bijdrage 3,25%. Uitvoering door Stichting Pensioenfonds Achmea.
- Netto pensioenregeling voor het salaris boven het fiscaal toegestane grensbedrag. De regeling is op vrijwillige basis en is gebaseerd op een leeftijdsafhankelijke fiscale staffel. De belangrijkste kenmerken zijn een inleg in ouderdomspensioen met een pensioenleeftijd van 68 jaar, een verzekering voor partnerpensioen op risicobasis en een verzekering voor premievrije voortzetting van pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid. Uitvoering door CB PPI. Achmea stelt een individueel pensioenbudget beschikbaar ter grootte van de fiscale staffel.

Aanvullend ontvangen de medewerkers met een inkomen boven het fiscaal toegestane grensbedrag een bruto loontoeslag van 8% in 2024 (in 2023: 8,5%). Jaarlijks wordt vastgesteld of een loontoeslag wordt uitgekeerd en voor welk percentage.

Toekomstige pensioenregeling

In december 2024 heeft een grote meerderheid van de Achmea medewerkers ingestemd met de nieuwe pensioenregeling en

6. BELONING MEDEWERKERS ACHMEA

overgang naar die nieuwe pensioenregeling. Hiermee kan het Pensioenfonds Achmea starten met de transitie naar de nieuwe pensioenregeling in lijn met de Wet Toekomst Pensioenen.

Overige arbeidsvoorwaarden

Naast het vaste jaarsalaris en de pensioenregeling kunnen categorieën medewerkers aanspraak maken op personeelsregelingen, zoals klimaatbudget, een 34-urige werkweek of vitaliteitsverlof en onder voorwaarden een leaseauto of vaste onkostenvergoeding.

MEDEWERKERS BIJ DE 100% OPERATING COMPANIES IN GRIEKENLAND, TURKIJE, SLOWAKIJE EN AUSTRALIË ('OPCO'S')

Vaste salaris

Eenmaal per 2-3 jaar vindt een evaluatie plaats van de beloning van de directieleden en/of risktakers van de OpCo's in het buitenland. De OpCo's volgen de Achmea beloningsstrategie om op de mediaan van de betreffende markt te belonen. De functies van de medewerkers zijn gewogen met behulp van de Korn Ferry Hay methode van functiewaardering. Op basis hiervan wordt de vertaalslag gemaakt met de beloning in de lokale markt. De OpCo Remuneratiecommissies besluiten over aanpassingen van het vaste salaris.

Variabele beloning op basis van prestatiedoelstellingen

Bij de Opco's vallen in vergelijking met Nederland meer medewerkers onder de regeling variabele beloning. Ook bij de Opco's is de variabele beloning gekoppeld aan doelstellingen op 3 niveaus. Die voor de buitenlandse directieleden/ risktakers zijn als volgt verdeeld:

- SVM kaart Achmea- VB KPI's (weging 20)
- SVM kaart OpCo – VB KPI's (weging 40)
- Individuele targets – VB KPI's (weging 40).

Op deze wijze sluiten de targets van de OpCo's aan bij de strategie en de lange termijn waardecreatie ambities en het beloningsbeleid van Achmea. Voor lager management en overige medewerkers gelden aangepaste staffels, waarbij de resultaten van Achmea Groepskaart SVM en de OpCo een relatief lagere weging hebben, omdat de betreffende medewerkers hierop minder invloed (kunnen) hebben.

Voor de controlefuncties binnen de Opco's geldt een weging van 20 SVM Achmea Groepskaart/ 80 individueel. Zij komen niet in aanmerking voor variabele beloning over het onderdeel waar zij op toezien (de SVM kaart van de OpCo).

De variabele beloning in het buitenland is gemaximeerd op 100%. Voor de buitenlandse directievoorzitters ('CEO's') is de variabele beloning on-target 50%, voor de andere directieleden en risktakers ligt deze op een lager niveau.

De besluitvorming voor toekenning van variabele beloning is in het buitenland aan een vergelijkbaar zorgvuldig controleproces onderhevig als in Nederland.

7. VARIABELE BELONING 2024

OVERZICHT TOEGEKENDE VARIABELE BELONING 2024

Categorie natuurlijke personen met variabele beloning	Bedrag over 2024 in € x1.000 ¹
Nederland	
Raad van Bestuur	1,103
Boven-cao-medewerkers: regeling variabele beloning	5.164
Boven-cao-medewerkers: welkomstbonus en retentiebonus	97
Cao-medewerkers: regeling variabele beloning	6.719
Cao-medewerkers: winstuitkering ¹	21.450
Cao-medewerkers: gratificaties	569
Overige personen met variabele beloning ²	0
Subtotaal Nederland	35.103
Buitenland	
Directieleden/Rishtakers OpCo's ³	1.445
Overig management en medewerkers OpCo's ³	6.666
In het buitenland werkzame Expats	15
Subtotaal Buitenland	8.126
Totaalbedrag toegekende variabele beloning 2024	43.229
Totaalbedrag toegekende variabele beloning 2023⁴	30.270

¹ Het vermelde bedrag betreft het totaalbedrag, gebaseerd op de best mogelijk schatting van het in juni uit te betalen winstuitkering,

² Dit betreft medewerkers bij kleine dochterondernemingen van Achmea, in Nederland werkzame expats afkomstig van een buitenlandse dochteronderneming, e.d.

³ Toegekend/uitgekeerd in lokale valuta, omgerekend naar Euro's tegen actuele wisselkoers

⁴ Dit bedrag is exclusief bijzondere bonussen zoals een welkomstbonus en/of retentiebonus.

Toelichting bij de variabele beloning over 2024

Het bovenstaande overzicht bevat de variabele beloning en winstdeling die over het prestatiejaar 2024 is toegekend aan natuurlijke personen, waaronder de zogenoemde rishtakers en identified staff.

In Nederland bedroeg de gemiddeld toegekende variabele beloning over het prestatiejaar 2024 voor de Raad van Bestuur 20% (2023: 15,1%); voor divisievoorzitters 17,4% (2023: 14,6%); voor directieleden 12,7% (2023: 10,6%); voor overige Boven-cao-medewerkers 8,5% (2023: 7,2%) en voor Cao-medewerkers 16,0% (2023: 13,5%).

In het buitenland bedroeg de toegekende variabele beloning 2024 voor directieleden/rishtakers gemiddeld 28,7% (2023: 24,7%) voor de overige bij de OpCo's in het buitenland werkzame managers en medewerkers gemiddeld 9,71% (2023 9,2%).

Geaggregeerde beloning aan rishtakers en identified staff

In onderstaande overzichten wordt de totale vaste en variabele beloning van de rishtakers en identified staff gedifferentieerd weergegeven naar entiteit waarvoor separate publicatieverplichtingen gelden:

- Achmea BV
- Achmea Verzekeringssentiteiten en-staven NL
- Achmea Verzekeringssentiteiten Internationaal
- Achmea Bank
- Achmea Real Estate BV
- Achmea Investment Management NV
- Achmea Mortgage Funds NV

Voor alle rishtakers en identified staff wordt de helft van de variabele beloning 5 jaar uitgesteld en pas na de duurzaamheids-toets na 5 jaar onvoorwaardelijk toegekend.

7. VARIABLE BELONING 2024

ACHMEA BV - RAAD VAN BESTUUR (WFT)

	2024			2023	
	Geaggregeerd € x1.000		N	Geaggregeerd € x1.000	
Vast jaarsalaris		5.513*	6		5.353
Variabele beloning		1.103	6		813
Directe deel	551			407	
5 jaar uitgesteld	551			407	
Totaal geaggregeerde beloning		6.616	6		6.167

* Het vaste jaarsalaris is een all-in bedrag, inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

RISKTAKERS VALLEND ONDER DE CAO*, VERZEKERINGSENTITEITEN EN - STAVEN NL (WFT/ SII)

	2024		2023	
	Geaggregeerd € x1.000	N	Geaggregeerd € x1.000	N
Vast jaarsalaris	669	5	766	6
Variabele beloning	97	4	67	4
Directe deel	48,5		33,5	
5 jaar uitgesteld	48,5		33,5	
Totaal geaggregeerde beloning	766	5	833	6

* Risktakers uit de verzekeringsonderdelen en staven in het boven-cao-domein, vallen binnen de groep Boven-cao-medewerkers voor wie allemaal de risicomitigerende maatregelen zoals uitstel van 50% van de variabele beloning voor 5 jaar al geldt.

RISKTAKERS BIJ DE OPCO'S (WFT/ SII)

	2024		2023	
	Geaggregeerd € x1.000	N	Geaggregeerd € x1.000	N
Vast jaarsalaris	4.948	25	5.064	28
Variabele beloning	1.445	25	1.152	28
Directe deel	722		576	
5 jaar uitgesteld	722		576	
Totaal geaggregeerde beloning	6.393		6.216	28

RISKTAKERS ACHMEA BANK (WFT/RBB/CODE BANKEN/EBA-GUIDELINES)

	2024		2023	
	Geaggregeerd € x1.000	N	Geaggregeerd € x1.000	N
Vast jaarsalaris	635	2	607	2
Variabele beloning	111	2	92	2
Directe deel	55,5		46	
5 jaar uitgesteld	55,5		46	
Totaal geaggregeerde beloning	746	2	699	2

7. VARIABELE BELONING 2024

BELONING (VAST EN VARIABEL) ENTITEITEN MET AIFMD-VERGUNNING

ACHMEA REAL ESTATE B.V. (ARE)

Syntrus Achmea Real Estate & Finance is in 2024 gesplitst naar enerzijds Achmea Real Estate en anderzijds naar Achmea Mortgage Funds.

TABEL 1: MEDEWERKERS TOTAAL (= TOTALE BELONING VAN IEDEREEN DIE GEHEEL OF GEDEELTELIJK T.B.V. ARE WERKT)

	Totaalbedrag aan vaste beloning medewerkers, in € x1.000	Totaalbedrag aan toegekende variabele beloning medewerkers, in € x1.000	* Totaalbedrag aan beloning medewerkers, in € x1.000
2024	25.199	1.158	26.357
2023	30.677	1.169	31.846

* Betreft het totale bedrag van de beloning gedurende het boekjaar, onderverdeeld in de vaste en variabele beloning, die aan medewerkers binnen ARE is betaald. Zie de AIFMD-tabel in het jaarverslag 2024 van Achmea Real Estate op www.achmearealestate.nl

TABEL 2: IDENTIFIED STAFF – ARE

	Totaalbedrag aan vaste beloning medewerkers, in € x1.000	Totaalbedrag aan toegekende variabele beloning medewerkers, in € x1.000	** Totaalbedrag aan beloning medewerkers, in € x1.000
2024	1.248	120	1.368
2023	2.963	158	3.121

** Voor het aantal medewerkers wier handelen het risicoprofiel van de beleggingsentiteit in belangrijke mate beïnvloedt: zie de AIFMD- tabel in het jaarverslag 2024 van Achmea Real Estate op www.achmearealestate.nl

ACHMEA INVESTMENT MANAGEMENT N.V. (AIM)

TABEL 1: MEDEWERKERS TOTAAL (= TOTALE BELONING VAN IEDEREEN DIE GEHEEL OF GEDEELTELIJK T.B.V. AIM WERKT)

	Totaalbedrag aan vaste beloning medewerkers, in € x1.000	Totaalbedrag aan toegekende variabele beloning medewerkers, in € x1.000	* Totaalbedrag aan beloning medewerkers, in € x1.000
2024	36.401	3.715	40.116
2023	32.221	2.662	34.883

* Betreft het totale bedrag van de beloning gedurende het boekjaar, onderverdeeld in de vaste en variabele beloning, die aan medewerkers binnen AIM is betaald. Voor het aantal medewerkers; zie de AIFMD-tabel in de jaarrekening 2024 van Achmea Investment Management N.V. op www.achmeainvestmentmanagement.nl

TABEL 2: IDENTIFIED STAFF – AIM

	Totaalbedrag aan vaste beloning medewerkers, in € x1.000	Totaalbedrag aan toegekende variabele beloning medewerkers, in € x1.000	** Totaalbedrag aan beloning medewerkers, in € x1.000
2024	4.855	673	5.528
2023	4.383	429	4.812

** Voor het aantal medewerkers wier handelen het risicoprofiel van de beleggingsentiteit in belangrijke mate beïnvloedt: zie de AIFMD-tabel in de jaarrekening 2024 van Achmea Investment Management N.V. op www.achmeainvestmentmanagement.nl

7. VARIABELE BELONING 2024

ACHMEA MORTGAGE FUNDS B.V. (AMF)

Syntrus Achmea Real Estate & Finance is in 2024 gesplitst naar enerzijds Achmea Real Estate en anderzijds naar Achmea Mortgage Funds.

TABEL 1: MEDEWERKERS TOTAAL (= TOTALE BELONING VAN IEDEREEN DIE GEHEEL OF GEDEELTELIJK T.B.V. AMF WERKT)

	Totaalbedrag aan vaste beloning medewerkers, in € x1.000	Totaalbedrag aan toegekende variabele beloning medewerkers, in € x1.000	* Totaalbedrag aan beloning medewerkers, in € x1.000
2024	2.904	196	3.100

* Betreft het totale bedrag van de beloning gedurende het boekjaar, onderverdeeld in de vaste en variabele beloning, die aan medewerkers binnen AMF is betaald. Zie de AIFMD-tabel in het jaarverslag 2024 van Achmea Mortgage Funds B.V. op www.achmeamortgages.nl

TABEL 2: IDENTIFIED STAFF – AMF

	Totaalbedrag aan vaste beloning medewerkers, in € x1.000	Totaalbedrag aan toegekende variabele beloning medewerkers, in € x1.000	** Totaalbedrag aan beloning medewerkers, in € x1.000
2024	591	34	625

** Voor het aantal medewerkers wier handelen het risicoprofiel van de beleggingsentiteit in belangrijke mate beïnvloedt: zie de AIFMD

Vertrekvergoedingen aan risktakers en identified staff

In 2024 is aan 8 risktakers of identified staff een vertrekvergoeding betaald.

Aantal personen	Gemiddelde betaling bij vertrek, in €	Hoogst uitgekeerde bedrag, in €
8	277.051	500.000

Malus en claw back in 2024

In mei 2024 is na de duurzaamheidstoetsing de variabele beloning 2024 en de uitgestelde variabele beloning 2018 toegekend en uitbetaald. Er geen sprake van een malus of clawback in 2024.

In maart 2020 en 2021 is de Remuneratiecommissie van Achmea B.V. geïnformeerd over een toezichthouderscasus bij Eureko Sigorta. Uit oogpunt van zorgvuldigheid is een (beperkt) deel van de uitgestelde variabele beloning 2015, aangehouden totdat deze casuïstiek duidelijk is. Deze casus is nog niet afgerond, daarom is dit uitgestelde deel van de variabele beloning in 2024 opnieuw aangehouden. Dit betreft de uitgestelde beloning van twee risktakers van Sigorta, 17 medewerkers van divisie Internationaal en de toenmalige referent RvB.