

Oplysninger om lønforhold i Velliv, Pension & Livsforsikring A/S

Velliv Pension & Livsforsikring A/S ("Velliv") er et datterselskab af Velliv Foreningen F.M.B.A., som ejer 100 pct. af Vellivs ejerandele.

Bestyrelsen for Velliv har på bestyrelsesmøde den 9. april 2025 vedtaget denne vederlagsrapport, som omfatter aflønningsforhold i Velliv. Rapporten udarbejdes og offentliggøres i henhold til § 144, stk. 4 og 5, i lov om forsikringsvirksomhed og indeholder oplysninger i henhold til § 18 i bekendtgørelse nr. 591 af 27. maj 2024 om lønpolitik og aflønning i forsikringssselskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser ("**aflønningsbekendtgørelsen**").

Vellivs politik og retningslinjer for aflønning ("**lønpolitik**") er senest vedtaget af bestyrelsen den 6. marts 2025 og indstilles til godkendelse af generalforsamlingen den 10. april 2025. Lønpolitikken sikrer efterlevelse af regler om aflønning i henhold til lov om forsikringsvirksomhed, aflønningsbekendtgørelsen og Solvens II-forordningen.

Strategiske mål for aflønning i Velliv

Det strategiske mål for aflønning i Velliv er at understøtte en sund og effektiv forretning og en god risikostyring. For alle ansatte i selskabet skal der sikres formålstjenlige lønpakker bestående af faste og eventuelt variable løndelev samt pensionsydelse. Lønpakker skal være uafhængige af køn, religion, seksuel orientering, politisk observans og etnisk baggrund og afspejle den enkeltes opgaver og kompetencer, og skal desuden bidrage til arbejdsglæde og god kvalitet i udførelse af jobbet. Lønpakkerne skal sikre, at ansatte modtager lige løn for lige arbejde eller arbejde af samme værdi. Eventuelle lønforskelle skal være begrundet i objektive kønsneutrale faktorer.

I forbindelse med aflønning skal der desuden sikres en balanceret aflønning, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning, eller som på anden måde modarbejder kundernes- og selskabets interesser. Derfor gælder der særlige regler for variabel løn til bestyrelse, direktion og andre væsentlige risikotagere, som ellers kan udgøre en særlig eksponering over for denne type risici.

I Vellivs aflønningsstruktur, med begrænset anvendelse af variabel aflønning, er det ikke fundet hensigtsmæssigt at fastsætte særskilte bestemmelser om integration af bæredygtighedsrisici i lønpolitikken.

Beslutningsproces og tilsyn med aflønning

Bestyrelsen har planlagt 6 bestyrelsesmøder i 2025. Bestyrelsen gennemgår og vurderer lønpolitikken mindst 1 gang årligt og herudover, når det er påkrævet som følge af ændrede aflønningsregler eller på grund af udviklingen i Vellivs virksomhed.

Retningslinjer for kontrol med aflønning

Bestyrelsen fører kontrol med efterlevelse af lønpolitikken. Mindst 1 gang årligt foretager en uafhængig kontrolfunktion på vegne af bestyrelsen kontrol med Vellivs overholdelse af lønpolitikken.

Ved tilrettelæggelsen af kontrollen sikres det, at der føres kontrol med de forskellige personkategorier, som er omfattet af Vellivs lønpolitik.

Resultatet af de årlige kontroller af Vellivs aflønning rapporteres til bestyrelsen i "Kontrolrapport om aflønning".

Kontrollen for regnskabsåret 2024 blev udført af et eksternt revisionsfirma.

Aflønningselementer for alle ansatte i Velliv

I lønpolitikken beskrives de løndelev, som kan indgå i aflønning af selskabets bestyrelse, direktion og medarbejdere, herunder væsentlige risikotagere.

Fast løndel

Ved fast løndel forstås aflønningsordninger, hvor den endelige aflønning er kendt på forhånd. Faste løndelev fastsættes på baggrund af erfaring, kvalifikationer og organisatorisk ansvar samt indgåede overenskomster.

Variable løndelev

Ved variable løndelev forstås aflønningsordninger, hvor den endelige aflønning ikke er kendt på forhånd, herunder bonusordninger, resultatkontrakter, engangsvederlag og andre lignende ordninger, der ikke er en del af den faste løndel. Ved aflønning i forbindelse med udøvelse af forsikringsdistribution forstås alle former for fast og variabel løn, provisioner, honorarer, andre betalinger og fordelev, som tildeles eller udbetales til en fysisk eller juridisk person med henblik på udøvelse af forsikringsdistribution.

Variable løndelev følger følgende retningslinjer for tildeling

- Variabel lønudbetaling tager afsæt i en kombineret vurdering af performance på individuelt niveau, afdelingsniveau og selskabsniveau.
- Engangsvederlag, som har til formål at belønne præstationer ud over det forventelige i forhold til den ansattes relevante erhvervs erfaring og organisatoriske ansvar. Kriterierne for tildeling er, at engangsvederlag kan gives til medarbejdere, som leverer en præstation, der går ud over det krævede eller forventelige, eller det kan gives i forbindelse med tidsbegrænset projektarbejde.
- Variable løndelev kan tilbydes både udvalgte ledere og medarbejdere, som anerkendelse af gode resultater. Tildelingskriterierne er, at de individuelle resultater bedømmes ud fra en række forudbestemte finansielle og ikke-finansielle succeskriterier.

Aflønningsinstrumenter i Velliv

Pensionsordning og øvrige forsikringer, som skal sikre medarbejdere en passende dækning i tilfælde af akut sygdom, invaliditet eller død samt en pensionsdækning, som sikrer en passende levestandard, når medarbejderen når sin pensionsalder.

Fastholdelsesgodtgørelse kan anvendes som instrument til at fastholde ledere eller medarbejdere.

Fratrædelsesgodtgørelser anvendes i forbindelse med aftaler om fratrædelse. Fratrædelsesgodtgørelser der følger overenskomster, eller aftales på tidspunktet for indgåelse af ansættelseskontrakten, udgør fast løn.

Tiltrædelsesgodtgørelser anvendes som kompensation i forbindelse med rekruttering af fx direktører, nøglepersoner og -medarbejdere eller hvis en kommende medarbejder er bundet af en konkurrenceklausul, og der er behov for at kompensere vedkommende i en periode frem til tiltrædelse. Tiltrædelsesgodtgørelser kan udgøre op til maksimalt 0,5 års fast løn inklusive pension.

Frikøb fra kontrakter knyttet til tidligere beskæftigelse, skal understøtte selskabets langsigtede interesser og er omfattet af grænser for variabel aflønning, jf. lønpolitikken.

Ikke-finansielle løndelev (fx bilordning, bruttoløngoder og sædvanlige personalegoder såsom avis, telefon, internetopkobling og forsikringer) tildeles på grundlag af funktionsbeskrivelser.

Lønpolitikken giver ikke mulighed for yderligere tillægspension, variable pensionsydelse eller ordninger om tidlig pensionering for medlemmer af bestyrelsen, direktionen eller ansvarlige for nøglefunktioner.

Aflønning af bestyrelse

Bestyrelsen aflønnes med et fast honorar, som godkendes af generalforsamlingen for det indeværende regnskabsår. Honoraret fastsættes, så det afspejler forpligtelser og ansvar ved bestyrelsesarbejde i en professionel bestyrelse i et større kommercielt livsforsikringssselskab. Særligt hvad angår honorar til bestyrelsesformand og næstformand fastsættes dette, så det er markedskonformt og understøtter fastholdelse og rekruttering af formand og næstformand med de nødvendige kompetencer.

Honorar for bestyrelsesudvalg godkendes af generalforsamlingen. Hvis bestyrelsen vælger at nedsætte et nyt udvalg eller et ad-hoc udvalg fastsættes honorar på niveau med de øvrige bestyrelsesudvalg.

Aflønning af direktionen

Aflønning af direktionen skal helt overordnet understøtte, at ledelsen træffer beslutninger, der er i Vellivs interesser på både kort-, mellemlang- og lang sigt, med det formål at give alle kunder mere ud af livet. Dette sker bl.a. ved en sund og effektiv risikostyring, der ikke tilskynder til overdreven risikotagning. Aflønning er uafhængig af køn, religion, seksuel orientering, politisk observans og etnisk baggrund, og afspejler forpligtelser og ansvar ved direktionsarbejdet. Aflønningen skal være på niveau med større kommercielle livsforsikrings-selskaber i Danmark, så Velliv kan rekruttere og sikre kontinuitet af direktionsmedlemmer med de nødvendige kompetencer. Bestyrelsen kan i særlige tilfælde træffe beslutning om at tildele variable vederlag, fx i form af fastholdelsesgodtgørelse til nuværende eller kommende medlemmer af direktionen.

Direktionen har ikke optjent variabel aflønning siden 2020, men variable aflønning optjent til og med 2020 er fortsat under udbetaling.

Løn i en aftalt opsigelsesperiode til et medlem af direktionen, der ikke modsvarer af en sædvanlig arbejdsforpligtelse, skal udbetales månedsvist over opsigelsesperioden.

Særligt for fratrædelsesgodtgørelser til direktionen

En fratrædelsesgodtgørelse til et medlem af direktionen skal afspejle de resultater, der er opnået ved varetagelse af stillingen, og må ikke belønne forseelser eller manglende resultater.

Fratrædelsesgodtgørelsen skal udbetales i månedsvise rater svarende til størrelsen af modtagerens gennemsnitlige månedsløn inklusive pension i det seneste regnskabsår. Udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen kan tidligst begynde, efter en eventuel løn i opsigelsesperioden er fuldt udbetalt.

Bestyrelsen skal ophøre med udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen, hvis bestyrelsen vurderer, at direktøren under sin ansættelse har udvist en adfærd, der må anses for at udgøre et alvorligt ledelsesmæssigt svigt. Bestyrelsen skal tilbageholde udbetalingen af fratrædelsesgodtgørelsen, hvis virksomheden sigtes for strafbare forhold, der kan tilregnes direktøren, eller hvis bestyrelsen bliver bekendt med, at direktøren er sigtet for strafbare forhold, som er begået i forbindelse med vedkommendes ansættelse i virksomheden.

Bestyrelsen skal kræve tilbagebetaling af en fratrædelsesgodtgørelse, der er udbetalt helt eller delvis, inden bestyrelsen blev bekendt med adfærd eller forhold omfattet af ovenstående.

Aflønning af ansvarlige for nøglefunktioner

Ansvarlige for nøglefunktioner aflønnes med fast løn inklusive pension, som fastsættes af direktionen, samt sædvanlige personalegoder. Direktionen kan tildele ansvarlige for nøglefunktioner variabelt vederlag. Eventuel variabel aflønning skal være uafhængig af resultaterne i de operationelle enheder og områder, som er underlagt deres kontrol.

Aflønning af ansatte i selskabets nøglefunktioner og for aktuarer

Variabel aflønning af ansatte i selskabets nøglefunktioner er uafhængig af resultaterne i de operationelle enheder og områder, som er underlagt deres kontrol.

Variabel aflønning af ansatte, der fungerer som aktuarer, men som ikke er ansat i en af de fire nøglefunktioner, kan ikke være afhængig af afdelingens resultater.

Aflønning i forbindelse med forsikringsdistribution

For aflønning af ansatte i forbindelse med forsikringsdistribution, hvor aflønningen ikke er reguleret af kollektiv overenskomst, skal det sikres, at Vellivs aflønningsstrukturer ikke strider mod Vellivs forpligtelse til at handle i kundens bedste interesse, herunder god skik-reglerne og regler om redelig forretningsskik og god praksis for forsikringsselskaber. Det samme gør sig gældende for aflønning, som Velliv modtager med henblik på udøvelse af forsikringsdistribution.

Velliv anvender ikke aflønningsordninger eller salgsmål, som tilskynder Velliv eller Vellivs ansatte at anbefale et bestemt forsikringsprodukt til en kunde, når virksomheden udbyder et andet produkt, der dækker kundens behov bedre.

Vellivs aflønningsstruktur for rådgivere med kundekontakt er generelt bestående af:

- Overenskomst, KKF-rammeaftale for rådgivere samt Forsikringsforbundet
- Standardkontrakt
- Generelle performancemål.

Generelle performancemål tager ikke afsæt i enkeltprodukter og vurderes ikke i sig selv at indebære risiko for, at kundens interesser tilsidesættes.

Grænser for- og betingelser for udbetaling af variabel løn

Ved eventuel variabel aflønning af direktion iagttages de særlige begrænsninger for variabel aflønning, som fremgår af §§ 146-150 i lov om forsikringsvirksomhed om loft for variabel aflønning, binding og udskydelse samt særlige regler for fratrædelsesaftaler. Variabel aflønning af et medlem af direktionen kan højst udgøre 50 pct. af hhv. honoraret og den faste grundløn, inklusive pension.

Variabel aflønning, som tildeles andre væsentlige risikotagere, kan højst udgøre 100 pct. af den ansattes faste grundløn, inklusive pension.

For direktion og andre væsentlige risikotagere gælder særlige regler for udbetaling af variable løndele.

Udbetaling af variabel løn op til 100.000 kr. udskydes ikke, såfremt ledelsen finder dette forsvarligt under hensyntagen til selskabets finansielle stilling og solvensposition samt en konkret vurdering af, at det ikke tilskynder til overdreven risikotagning eller på anden måde modarbejder kundernes og selskabets interesser. Hvis den tildelte variable løndel overstiger en fastsat beløbsgrænse, som udgangspunkt 100.000 kr., udbetales den optjente variable løndel for året under iagttagelse af reglerne om udskydelse og binding jf. det følgende:

- 40 pct. udbetales kontant på opgørelsestidspunktet (år 1).
- 60 pct. bindes i 1 år, erlægges som en fordring på selskabet og tildeles ligeligt over en periode på 5 år (år 2-6) for direktionsmedlemmer og 4 år (år 2-5) for andre væsentlige risikotagere.
- Fordringer på selskabet indfries og udbetales 6 måneder efter tildelingstidspunktet.

Den variable løndel består af en fordeling af kontanter hhv. finansielle instrumenter efter fastsatte procentsatser. De tildelte variable løndele er bundet op på selskabets kreditværdighed, hvilket har til formål at sikre sammenfald mellem den ansattes og selskabets langsigtede interesser.

Betingelser for udbetaling og claw back

Kriterierne for tildeling af variabel løn til direktion og andre væsentlige risikotagere, skal fortsat være til stede på udbetalingstidspunktet, den pågældendes hæderlighed skal være intakt, vedkommendes adfærd må ikke i mellemtiden have ført til betydelige tab for selskabet, og selskabets økonomiske situation må ikke være væsentligt forringet siden tidspunktet for beregning af den variable løn. Den variable løndel kan bortfalde og eventuel udbetalt variabel løn kan kræves tilbagebetalt helt eller delvist, hvis vederlaget er tildelt, optjent eller udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende viser sig at være fejlagtige, hvis modtageren var i ond tro om andre forhold, som har medført udbetaling af et for højt variabelt vederlag, eller hvis modtageren af vederlaget har været medvirkende til alvorlig overtrædelse af den finansielle regulering eller af øvrig relevant regulering.

Oplysninger om aflønning i 2024

Oplysninger om aflønning af ledelsen og de medarbejdere, hvis arbejde har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil.

Bestyrelsesmedlemmer (optjent 2024)	Grundhonorar	Revisionsudvalg	Teknologiudvalg	Investeringsudvalg	Total fast løn	Total variabel løn	Total løn
Alle beløb i t.kr.							
Anne Broeng, formand	720		180	120	1.020	-	1.020
Peter Gæmelke, næstformand	480			120	600	-	600
Cathrine Riegels Gudbergesen	240				240	-	240
Lene Klejs Stuhr	240				240	-	240
Christian Boris Baltzer indtrådt i bestyrelsen den 18. april 2024)	180	90			270	-	270
Maiken Bøtker Lorensen	240				240	-	240
Peter Branner	240			180	420	-	420
Marianne Sørensen Henriksen*	240	165			405	-	405
Charlotte Juhl (medarbejdervalgt)	240				240	-	240
Victor Callesen (medarbejdervalgt)	240				240	-	240
Mogens Edvard Pedersen (medarbejdervalgt)	240				240	-	240
Tommy Østerberg (medarbejdervalgt)	240		120		360	-	360
Tidligere medlemmer af bestyrelsen							
Karsten Sivebæk Knudsen (udtrådte den 18. april 2024)	60	45			105	-	105
Total	3.600	300	300	420	4.620	-	4.620

*Medlem af revisionsudvalget frem til 18. april 2024. Formand for revisionsudvalget fra 18. april 2024.

Direktionsmedlemmer (optjent i 2024)	t.kr. fast	t.kr. variabelt	Total t.kr.
Alle beløb i t.kr.			
Kim Kehlet Johansen, administrerende direktør	6.548	-	6.548
Steen Michael Erichsen, administrerende direktør (fratrådt den 1. maj 2023) *	1.976	-	1.976
Gitte Minet Aggerholm, finansiel direktør	4.413	-	4.413
Morten Møller, kommerciel direktør	4.242	-	4.242
Anders Stensbøl Christiansen, investeringsdirektør (fratrådt den 20. november 2024) **	4.535	-	4.535
Total	21.713	0	21.713

*Specifikationen omfatter løn i fratrædelsesperioden fra 1. januar 2024 til 31. marts 2024

**Specifikationen omfatter løn i perioden fra 1. januar 2024 til 31. december 2024

Optjent løn for bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere i 2024 fordelt på forretningsområder

Forretningsområde (optjent i 2024)	t.kr. fast	t.kr. variabelt	Total t.kr.
Bestyrelsesmedlemmer	4.620	-	4.620
Direktionsmedlemmer	21.713	-	21.713
Investeringsområdet	25.925	349	26.274
Forsikringsområdet	27.158	350	27.508
Stabsfunktioner	14.292	75	14.367
Uafhængige kontrolfunktioner	6.492	25	6.517
Andre forretningsområder	-	-	-

Den samlede optjente løn i regnskabsåret 2024 fordelt på fast og variabel løn

	Antal	t.kr. fast	t.kr. Variabelt (udskudt)	Total t.kr.
Bestyrelse	13	4.620	0	4.620
Direktion	5	21.713	0	21.713
Øvrige væsentlige risikotagere	44*	73.867	799	74.666
I alt		100.200	799	100.999

* Omfatter antal risikotagere i løbet af året

Udskudt variabel løn optjent i tidligere regnskabsår og udbetalt eller tildelt i 2024

	Udbetalt t.kr.	Tildelt* t.kr.
Bestyrelse	-	-
Direktion*	1.298	1.236
Øvrige væsentlige risikotagere	1.053	1.155
I alt	2.351	2.391

*Tildelt er optjent i 2019 og tidligere samt stay-on bonus optjent i perioden 2018-2020 – der er ikke optjent udskudt variabel løn i 2024.

Udestående udskudt aflønning fordelt på optjente og ikkeoptjente andele

	Kontant t.kr.		Gældsbev. t.kr.	
	Udbetalt	Udskudt	Tildelt	Udskudt
Bestyrelsen	-	-	-	-
Direktionen	1.298	0	0	1.236
Væsentlige risi- kotagere	1.452	0	0	1.155

*Der er i 2024 ikke sket reduktion af udskudt variabel løn.

Nyansættelsesgodtgørelser udbetalt i regnskabsåret 2024

	t.kr.
Udbetalte sign-on fees	-
Antal modtagere	-

Fratrædelsesgodtgørelser udbetalt i regnskabsåret 2024

	t.kr.
Størrelsen af de udbetalte fratrædelsesgodtgørelser i regnskabsåret 2024	1.128
Antal modtagere	4

Fratrædelsesgodtgørelser tildelt i regnskabsåret 2024

	t.kr.
Størrelsen af de tildelte fratrædelsesgodtgørelser	299
Antal modtagere	2
Højeste beløb tildelt	250

Ingen ansatte i selskabet har i 2024 optjent en løn, der oversteg 1 mio. EUR.