

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 26. februar 2024 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 § 26 i bekendtgørelse nr. 16 af 4. januar 2019 om lønpolitik og aflønning i forsikringssselskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser med senere ændringer ("**aflønningsbekendtgørelsen**").

Vellivs politik og retningslinjer for aflønning ("**lønpolitik**") er senest vedtaget af bestyrelsen den 26. februar 2024. Lønpolitikken blev godkendt af bestyrelsen dags dato den 26. februar 2024 og indstilles til godkendelse af generalforsamlingen den 18. april 2024. 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 og 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 relativt 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 8 bestyrelsesmøder, herunder 2 skriftlige, i 2024. Bestyrelsen gennemgår og vurderer lønpolitikken mindst én 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 aflønningspolitikken. Mindst én gang årligt foretager en uafhængig kontrolfunktion på vegne af bestyrelsen kontrol med selskabets overholdelse af politik og retningslinjer for aflønning.

Ved tilrettelæggelsen af kontrollen sikres det, at der føres kontrol med de forskellige personkategorier, som er omfattet af Vellivs politik og retningslinjer for aflønning.

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

Kontrollen for regnskabsåret 2023 blev udført af et eksternt revisionsfirma.

Aflønning af ansatte i Velliv

I lønpolitikken beskrives de løndele, som kan indgå i aflønning af selskabets bestyrelse, direktion og øvrige medarbejdere:

Fast løndel

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

Variable løndele

Ved variable løndele 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 fordele, som tildeles eller udbetales til en fysisk eller juridisk person med henblik på udøvelse af forsikringsdistribution.

Variable løndele 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 løndele 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. denne politik.

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

Aflønningspolitikken 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 livsforsikringsselskab. 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 et større kommercielt livsforsikringsselskab 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 modsvares af en sædvanlig arbejdsforpligtelse, skal udbetales månedsvis 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 aktuar

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 aktuar, 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 bestyrelse eller 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 bestyrelsen eller 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 bestyrelse, direktion og andre væsentlige risikotagere gælder særlige regler for udbetaling af variable lønde.

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 bestyrelses- og 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 performance, 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 2023

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

Bestyrelsesmedlemmer (optjent 2023)	Grundhonorar	Revisionsudvalg	Teknologiudvalg	Total fast løn	Total variabel løn	Total løn
Alle beløb i t.kr.						
Anne Broeng, formand	690		115	805	-	805
Peter Gæmelke, næstformand	460			460	-	460
Cathrine Riegels Gudbergsen	230			230	-	230
Lene Klejs Stuhr	230			230	-	230
Karsten Sivebæk Knudsen	230	230		460	-	460
Maiken Bøtker Lorensen	230			230	-	230
Peter Branner (tiltrådt 30. marts 2023)	173			173	-	173
Marianne Sørensen Henriksen (tiltrådt 30. marts 2023)	173	86		259	-	259
Charlotte Juhl (medarbejdervalgt)	230			230	-	230
Victor Callesen (medarbejdervalgt)	230			230	-	230
Mogens Edvard Pedersen (medarbejdervalgt)	230			230	-	230
Tommy Østerberg (medarbejdervalgt)	230		115	345	-	345
Tidligere medlemmer af bestyrelsen					-	
Julie Birgitte Galbo (udtrådt den 30. marts 2023)	57	29		86	-	86
Total	3.393	345	230	3.968	-	3.968

Direktionsmedlemmer (optjent i 2023)	t.kr. fast	t.kr. variabelt	Total t.kr.
Steen Michael Erichsen, administrerende direktør (fratrådt den 1. maj 2023)*	7.151	-	7.151
Gitte Minet Aggerholm, finansiel direktør	4.241	-	4.241
Morten Møller, kommerciel direktør**	4.752	-	4.752
Anders Stensbøl Christiansen, investeringsdirektør	4.705	-	4.705
Total	20.848	-	20.848

* Specifikationen omfatter løn i fratrædelsesperioden 1. maj 2023 til 31. december 2023.

** I det opgjorte vederlag er indeholdt, at Morten Møller fra den 1. maj 2023 til 31. december 2023 fungerede som konstitueret administrerende direktør.

Optjent løn for bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere i 2023 fordelt på forretningsområder

Forretningsområde (optjent i 2023)	t.kr. fast	t.kr. variabelt	Total t.kr.
Bestyrelsesmedlemmer	3.968	-	3.968
Direktionsmedlemmer	20.848	-	20.848

Forretningsområde (optjent i 2023)	t.kr. fast	t.kr. variabelt	Total t.kr.
Investeringsområdet	22.746	300	23.046
Forsikringsområdet	23.518	1.070	24.588
Stabsfunktioner	9.701	300	10.001
Uafhængige kontrolfunktioner	6.534	50	6.584
Andre forretningsområder	-	-	-

Den samlede optjente løn i regnskabsåret 2023 fordelt på fast og variabel løn

	Antal	t.kr. fast	t.kr. Variabelt (udskudt)	Total t.kr.
Bestyrelse	13	3.968	-	3.968
Direktion	4	20.848	-	20.848
Øvrige væsentlige risikotagere	46	62.499	1.720	64.219
I alt	63	87.315	1.720	89.035

Udskudt variabel løn optjent i tidligere regnskabsår og udbetalt eller tildelt i 2023

	Udbetalt t.kr.	Tildelt* t.kr.
Bestyrelse	-	-
Direktion*	1.406	9.976
Øvrige væsentlige risikotagere	908	3.522
I alt	2.314	13.498

*Tildelt er optjent i 2019 og tidligere samt stay-on bonus optjent i perioden 2018-2020 – der er ikke optjent udskudt variabel løn i 2023.

Udestående udskudt aflønning fordelt på optjente og ikkeoptjente andele

	Kontant t.kr.		Gældsbrief t.kr.	
	Udbetalt	Udskudt	Tildelt	Udskudt
Bestyrelsen	-	-	-	-
Direktionen	1.406	0,00	0,00	9.976
Væsentlige risikotagere	333	0,00	0,00	3.522

*Der er i 2023 ikke sket reduktion af udskudt variabel løn.

Nyansættelsesgodtgørelser udbetalt i regnskabsåret 2023

	t.kr.
Udbetalte sign-on fees	395
Antal modtagere	1

Fratrædelsesgodtgørelser udbetalt i regnskabsåret 2023

	t.kr.
Hensat til fratrædelsesgodtgørelser i regnskabsåret 2023	0
Antal modtagere	0

Fratrædelsesgodtgørelser tildelt i regnskabsåret 2023

	t.kr.
Størrelsen af de tildelte fratrædelsesgodtgørelser	0
Antal modtagere	0
Højeste beløb tildelt	0

Ingen ansatte i selskabet har i 2023 optjent en løn, der oversteg 1 mio. EUR.