

Dokumentnavn	<b>Politik for aflønning</b>	<b>16. oktober 2018</b>	Dato
Ikrafttrædelse	Bestyrelsen for Velliv Foreningen har på møde den 24. oktober 2018 vedtaget denne politik. Politikken revideres løbende og ved væsentlige ændringer, dog mindst en gang årligt.	<b>1 (4)</b>	Side
Formål	I denne politik fastlægges Velliv Foreningens overordnede strategiske mål for aflønning og anvisninger for hvordan de opnås.	<b>Fortroligt</b>	
Ansvarlig	Direktionen		

## 1 Politikens område

Lønpolitikken skal sikre efterlevelse af regler om aflønning i henhold til Lov om finansiel virksomhed, aflønningsbekendtgørelsen og Solvens II-forordningen. I politikken beskrives de løndele, som kan indgå i aflønning af Velliv Foreningens medarbejdere. Desuden sættes der rammer for Velliv Foreningens brug af variable løndele, der defineres som aflønningselementer, 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 løn. Politikken gælder for alle medarbejdere og kan findes på Velliv Foreningens hjemmeside.

## 2 Risici inden for aflønningsområdet

Særligt ved anvendelse af variable løndele kan der opstå risiko for, at kortsigtede incitamentet for den enkelt medarbejder afviger fra medlemmernes interesser og fra Velliv Foreningens mere langsigtede interesser.

## 3 Strategiske mål for aflønning

Aflønning i Velliv Foreningen skal understøtte en sund og effektiv drift og en god risikostyring. For alle ansatte i Velliv Foreningen skal der sikres formålstjenlige lønpakker bestående af fast løn samt pensionsydelse. Lønpakker skal afspejle den enkeltes opgaver og kompetencer, og skal desuden bidrage til arbejdsglæde og god kvalitet i udførelse af jobbet. I forbindelse med aflønning skal der desuden sikres en balanceret aflønning, som ikke tilskynder til overdreven risikotagning eller på anden måde modarbejder medlemmernes og Velliv Foreningens interesser. Derfor er det fravalgt at tilbyde variable løndele, der er direkte resultatafhængige.

## 4 Metode og procesbeskrivelse

Velliv Foreningen anvender følgende aflønningselementer:

**Fast vederlag**, som fastsættes på baggrund af erfaring, kvalifikationer og organisatorisk ansvar samt indgåede overenskomster.

**Variable løndele** i form af engangsvederlag kan ydes til en medarbejder efter en periode med ekstraordinær arbejdsbelastning. Vederlaget kan maksimalt udgøre en månedsløn. Vederlaget er ikke pensionsgivende

**Pensionsordning, sundhedsforsikring 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.

**Fratrædelsesgodtgørelser** aftales på tidspunktet for indgåelse af ansættelseskontrakt.

**Tiltrædelsesgodtgørelser** anvendes ikke.

**Ikke-finansielle løndele** (fx bilordning, avis, telefon og andre bruttoløngoder) tildeles på grundlag af funktionsbeskrivelser.

Aflønningspolitikken inkluderer ikke yderligere tillægspension, variable pensionsydelser eller ordninger om tidlig pensionering for medlemmer af bestyrelsen, direktionen eller for andre væsentlige risikotagere.

#### **Identificering af væsentlige risikotagere**

Væsentlige risikotagere er medlemmerne af bestyrelsen og direktionen samt andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil. Gruppen af andre væsentlige risikotagere findes i følgende roller og funktioner: de ansvarlige for risikostyringsfunktion, compliancefunktion samt intern revision

#### **Aflønning af bestyrelse, direktion og nøglepersoner**

Bestyrelsen aflønnes med et fast honorar. Direktionen aflønnes med en lønpakke bestående af fast bruttoløn inkl. pension. Lønpakken fastsættes af bestyrelsen. Nøglepersoner aflønnes med fast løn

## **5 Overvågning og kontroller**

Mindst en gang årligt gennemfører Velliv Foreningen kontrol af, om lønpolitikken overholdes i forbindelse med aflønning af bestyrelsen, direktionen og væsentlige risikotagere.

#### **Retningslinjer for årlig kontrol**

For at sikre, at aflønning af bestyrelsen, direktionen og andre væsentlige risikotagere følger lønpolitikken og lovgivningen herom, kontrolleres denne gruppes samlede løn. Det foretages desuden et passende antal stikprøver på individuelt niveau.

Årlig kontrol med aflønning af de ansvarlige for nøglefunktionerne skal udføres uafhængigt af nøglefunktionerne på vegne af bestyrelsen og skal indgå i kontrolrapport

om aflønning. Resultatet af den årlige kontrol af aflønning rapporteres til bestyrelsen i "kontrolrapport om aflønning".

## 6 Rapportering

Hvert år offentliggør Velliv Foreningen aflønningsrapporten, som indeholder oplysninger om aflønning af bestyrelse, direktion og andre væsentlige risikotagere på Velliv Foreningens hjemmeside. Senest 1. maj indberetter Velliv Foreningen antallet af personer, som i det foregående regnskabsår har optjent en samlet løn inklusive pension, som overstiger 1 mio. euro efter reglerne i aflønningsbekendtgørelsen. Indberetning sker til Finanstilsynet.

## 7 Roller og ansvar

Bestyrelsesformanden skal i sin beretning til repræsentantskabsmødet redegøre for aflønning af Velliv Foreningens bestyrelse og direktion i det foregående regnskabsår, indeværende regnskabsår og det kommende regnskabsår. Direktionen sikrer overholdelsen af politikken i forbindelse med nyansættelser, løbende ansættelsesforhold og ophør af ansættelse. En liste med navne på Velliv Foreningens væsentlige risikotagere udarbejdes og vedligeholdes af Direktionen, som ligeledes udarbejder den offentlige aflønningsrapport.

## 8 Delegationsadgang

Bestyrelsen delegerer ansvaret for implementering af aflønningspolitikken til direktionen. Bestyrelsen kan inden for rammerne af gældende lovgivning beslutte at fravige politik for aflønning.

## 9 Referencer

<b>Lovgivning</b>	Lov om Finansiell virksomhed § 77 i Bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikrings-selskaber og forsikringsholdigvirksomheder Solvens II-forordningen
-------------------	--

<b>Referencer til andre politikker og ret- ningslinjer</b>	Politik for risikostyring
--	---------------------------