

POLITIK OG RETNINGSLINJER

Politik og retningslinjer for aflønning

Godkendelsesdato: 12. november 2025

Administrator: Direktionen

1. Indledning og formål

Formålet med politik og retningslinjer for aflønning er at sikre efterlevelse af regler om aflønning i henhold til Lov om finansiel virksomhed, aflønningsbekendtgørelsen og Solvens II-forordningen. I politikken beskrives de løndelev, som kan indgå i aflønning af Velliv Foreningens medarbejdere. Desuden sættes der rammer for Velliv Foreningens brug af variable løndelev, 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 bestyrelsesmedlemmer i foreningen og kan findes på Velliv Foreningens hjemmeside.

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

2. Politik

Politikken indeholder bestyrelsens overordnede strategiske mål for området, herunder identifikation og afgrænsning af de risici, Velliv Foreningen ønsker at påtage sig, og beskrivelse af, hvorledes de strategiske mål opnås.

2.1 Strategiske mål

Det strategiske mål for politik for aflønning er at 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 løndelev, der er direkte resultatafhængige.

2.2 Risici inden for området

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

2.3 Metoder og procesbeskrivelse

Velliv Foreningen anvender følgende aflønningsselementer:

- **Fast vederlag**, som fastsættes på baggrund af erfaring, kvalifikationer og organisatorisk ansvar.
- **Variable løndele** i form af engangsvederlag kan ydes til en medarbejder efter en periode med ekstraordinær arbejdsbelastning. Udbetaling af engangsvederlag tager afsæt i en vurdering af arbejdsbelastningen på individuelt niveau. Engangsvederlaget kan maksimalt udgøre en månedsløn og 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. Aflønningspolitikken inkluderer ikke yderligere tillægspension, variable pensionsydelse eller ordninger om tidlig pensionering for medlemmer af bestyrelsen, direktionen eller andre væsentlige risikotagere.
- **Ikke-finansielle løndele** (fx bilordning, avis, telefon og andre bruttoløngoder) tildeles på grundlag af funktionsbeskrivelser.

Velliv Foreningen kan beslutte at anvende følgende aflønningsselementer:

- **Fratrædelsesgodtgørelser** kan anvendes som instrument til at give ledere eller medarbejdere større sikkerhed i ansættelsen og aftales på tidspunktet for indgåelse af ansættelseskontrakt.
- **Fastholdelsesaftaler** kan anvendes til at fastholde medarbejdere i en periode, indtil foreningen er i stand til selv at videreføre medarbejderens opgaver.

I de tilfælde, hvor der aftales fratrædelsesgodtgørelse eller fastholdelsesaftaler, udbetales godtgørelsen i overensstemmelse med reglerne i aflønningsbekendtgørelsens § 18 eller § 21.

Velliv Foreningen anvender som udgangspunkt ikke følgende aflønningsselementer:

- Tiltrædelsesgodtgørelser
- Frikøb fra kontrakter knyttet til tidligere beskæftigelse

2.3.1. Identificering af væsentlige risikotagere

Væsentlige risikotagere er medlemmerne af bestyrelsen og direktionen samt andre ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på foreningens risikoprofil. Gruppen af andre væsentlige risikotagere findes i følgende roller og funktioner:

De ansvarlige for risikostyringsfunktion, compliancefunktion samt intern revision

Den investeringsansvarlige (Direktionen)

I henhold til foreningens aktiviteter, er der ikke identificeret yderligere væsentlige risikotagere.

2.3.2. Aflønning af bestyrelse, direktion og nøglepersoner

Bestyrelsen aflønnes med et fast honorar for bestyrelsesarbejdet, et fast honorar for repræsentantskabsarbejdet samt en fast mødediæt for deltagelse i repræsentantskabsmøder. Alle honorarer og diæter fastsættes af Repræsentantskabet. Honoraret fastsættes, så det afspejler forpligtelser og ansvar ved bestyrelsesarbejde i en professionel bestyrelse i et forsikringsholdingselskab. Det gælder også formand og næstformand.

Direktionen aflønnes med en lønpakke bestående af fast bruttoløn inkl. pension. Lønpakken fastsættes af bestyrelsen, så den afspejler forpligtelser og ansvar ved direktionsarbejde i et forsikringsholdingselskab, og så den understøtter mulighed for fastholdelse og rekruttering af direktionsmedlemmer med de nødvendige kompetencer. Bestyrelsen kan i særlige tilfælde træffe beslutning om at tildele fastholdelsesgodtgørelse til nuværende eller kommende medlemmer af direktionen.

Ansvarlige for nøglefunktioner aflønnes med fast løn, som fastsættes af direktionen.

3. Retningslinjer

Bestyrelsen skal fastlægge retningslinjerne for kontrollen, og resultatet af kontrollen skal rapporteres til bestyrelsen og repræsentantskabet, samt offentliggøres på foreningens hjemmeside. Som følge heraf har bestyrelsen i Velliv Foreningen vedtaget følgende rammer for retningslinjerne.

3.1 Rammer

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

3.1.1. 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.

3.2 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.

3.2.1. Retningslinjer for årlig kontrol

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" der rapporteres årligt til bestyrelsen. Uddybende retningslinjer for kontrollen fremgår af Retningslinjer for kontrol med overholdelse af lønpolitikken.

3.3 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.

4. Ikrafttrædelse og ajourføring

Repræsentantskabet for Velliv Foreningen har på møde den 12. november 2025 vedtaget politik og retningslinjer for aflønning, som erstatter politik for aflønning af 14. november 2024.

Politik og retningslinjer for aflønning revideres løbende og ved væsentlige ændringer, dog mindst én gang årligt.

5. Referencer

Lovgivning m.v.

- Lovbekendtgørelse 2025-02-16 nr. 169 om forsikringsvirksomhed i tværgående pensionskasser, livsforsikringsselskaber og skadesforsikringsselskaber mv. (Lov om forsikringsvirksomhed)
- Bekendtgørelse 2024-12-05 nr. 1405 om ledelse og styring af forsikringsselskaber m.v. (Ledelsesbekendtgørelsen)
- Bekendtgørelse 2024-05-24 nr. 591 om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser

Referencer til andre styringsdokumenter

- Retningslinjer for kontrol med overholdelse af lønpolitikken