

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

Oplysningerne i nærværende aflønningsrapport offentliggøres i henhold til § 26 i bekendtgørelse nr. 16 af 4. januar 2019 om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser ("aflønningsbekendtgørelsen")

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

Vellivs aflønningspolitik ("lønpolitik") er senest vedtaget af bestyrelsen den 6. februar 2020. Lønpolitikken blev godkendt af generalforsamlingen den 26. marts 2020. Lønpolitikken sikrer efterlevelse af regler om aflønning i henhold til Lov om finansiel virksomhed, aflønningsbekendtgørelsen og Solvens II-forordningen.

Principper for aflønning i Velliv

Aflønning i selskabet skal 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 løndele 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 kundernes og det kundejede selskabs interesser. Derfor gælder der særlige regler for variabel løn til bestyrelse, direktion og andre væsentlige risikotagere, som ellers kan indebære en særlig eksponering over for denne type risici.

For rådgivere med kundekontakt iagttages aflønningsbekendtgørelsens særlige principper for distribution af forsikring i medfør af aflønningsbekendtgørelsens § 10 i form af en aflønningsstruktur bestående af:

- Overenskomst, KKF rammeaftale for rådgivere
- Standardkontrakt, og
- Generelle performancemål

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

Beslutninger om aflønning

Bestyrelsen har planlagt 6 ordinære bestyrelsesmøder i 2020. 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. Ændringer i lønpolitikken forelægges generalforsamlingen til godkendelse.

Aflønningspolitikken er suppleret af bestyrelsens retningslinjer for kontrol med overholdelsen af politik for aflønning.

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 for aflønning. Kontrollen for året 2019 er udført af et eksternt revisionsfirma og omfatter følgende:

- Stikprøvekontrol af individuelle ansættelsesbreve og individuelle ansættelseskontrakter for ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil, og som er identificeret i politik for aflønning
- Kontrol af, at der kun udbetales variabel løn til medarbejdere berettiget hertil, samt at loft for variable løndele overholdes i overensstemmelse med politik for aflønning
- Kontrol af, at lønpolitikken overholdes, herunder at væsentlige risikotagere i overensstemmelse med bekendtgørelse om aflønningsbekendtgørelsen § 3 er identificeret, og stikprøvekontrol af at reglerne for aflønning er overholdt

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

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

Lønkomponenter

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

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

Variable løndele og retningslinjer for tildeling

- Variable løndele tager afsæt i en kombineret vurdering af præstation 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 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.

Pensionsordning og øvrige forsikringer 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.

Frikøb fra kontrakter knyttet til tidligere beskæftigelse, som skal understøtte selskabets langsigtede interesser.

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

Grænser for variabel aflønning af bestyrelse, direktion og nøglepersoner

Bestyrelsen aflønnes med et fast honorar.

Direktionen aflønnes med en lønpakke bestående af fast bruttoløn inklusive pension, sædvanlige personalegoder samt bilordning. Lønpakken fastsættes af bestyrelsen og afspejler forpligtelser og ansvar ved direktionsarbejde i et større kommercielt livsforsikringssselskab, således at den samlede lønpakke understøtter fastholdelse og rekruttering af direktionsmedlemmer med de nødvendige kompetencer. Bestyrelsen kan tildele direktionen variable vederlag, fx i form af fastholdelsesgodtgørelse.

Ved eventuel variabel aflønning af direktionen iagttages de særlige begrænsninger for variabel aflønning, som fremgår af aflønningsbekendtgørelsens § 18, stk. 1, nr. 1 (maksimalt 50 pct.) og Vellivs lønpolitik, herunder principperne for binding, udskydelse og fordeling.

De ansvarlige nøglepersoner for risikostyringsfunktion, aktuarfunktion, compliancefunktion samt intern revision aflønnes med fast løn.

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

Særlige regler for aflønning af ansatte i selskabets nøglefunktioner og for aktuar

Variabel aflønning af ansatte i de fire 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.

Variable løndele som tildeles væsentlige risikotagere kan højst udgøre 100 pct. af den ansattes faste grundløn, inklusive pension. Hvis den tildelte variable løndel overstiger en fastsat beløbsgrænse i aflønningspolitikken, udbetales den optjente variable løndel for året under iagttagelse af reglerne om udskydelse og binding. Løndelen består af en fordeling af kontanter og 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.

Kriterierne for tildelte variable løndele skal fortsat være til stede på udbetalingstidspunktet, i det den variable løndel kan bortfalde, hvis kriterierne for tildeling ikke længere kan anses for opfyldt på udbetalingstidspunktet.

Variable fastholdelses-, fratrædelses-, og tiltrædelsesgodtgørelser anvendes alene i overensstemmelse med selskabets risikoprofil, således at de ikke tilskynder til adfærd, der kan påføre selskabet væsentlige risici.

Kvantitative oplysninger om aflønning i 2019

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

Optjent løn for bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere i 2019 fordelt på forretningsområder

| Forretningsområde | tkr. fast | tkr. variabelt | Total |
|------------------------------|-----------|----------------|--------|
| Bestyrelsesmedlemmer | 3.400 | 0 | 3.400 |
| Direktionsmedlemmer | 8.916 | 0 | 8.916 |
| Investeringsområdet | 11.489 | 0 | 11.489 |
| Forsikringsområdet | 10.123 | 587 | 10.710 |
| Stabsfunktioner | 7.619 | 148 | 7.767 |
| Uafhængige kontrolfunktioner | 3.951 | 0 | 3.951 |
| Andre forretningsområder | 0 | 0 | 0 |

Den samlede optjente løn i regnskabsåret 2019 fordelt på fast og variabel løn

| | Antal | tkr. fast | tkr. Variabelt (udskudt) | Total tkr. |
|--------------------------------|-------|-----------|--------------------------|------------|
| Bestyrelse | 14* | 3.400 | 0 | 3.400 |
| Direktion | 3 | 8.916 | 0 | 8.916 |
| Øvrige væsentlige risikotagere | 23 | 33.182 | 734 | 33.916 |
| I alt | | 45.498 | 734 | 46.232 |

* Inklusive medlemmer/ansatte, der er fratruddet i året 2019.

Udskudt variabel løn optjent i tidligere regnskabsår og udbetalt eller tildelt i 2019

| | Udbetalt tkr. | Tildelt* tkr. |
|--------------------------------|---------------|---------------|
| Bestyrelse | 0 | 0 |
| Direktion | 1.793 | 2639** |
| Øvrige væsentlige risikotagere | 982 | 2.887 |
| I alt | 2.776 | 5.526 |

* Tildelt i form af efterstillet gældsbrief

** Beløbet dækker over optjente og udskudte variable andele fra årene 2014 frem til 2017, hvor direktionen modtog variabel aflønning. Direktionen optjener fra 2018 ikke længere variabel løn. Beløbet dækker ligeledes over variable løndele, som er optjent før indtræden i direktionen.

Udestående udskudt aflønning fordelt på optjente og ikkeoptjente andele

| | Kontant | | Gældsbrief | |
|-------------------------|----------|---------|------------|---------|
| | Udbetalt | Udskudt | Tildelt | Udskudt |
| Bestyrelsen | - | - | - | - |
| Direktionen | 1.793 | 0 | 0 | 2.639 |
| Væsentlige risikotagere | 982 | 0 | 0 | 2.887 |

* Der er i 2019 ikke sket reduktion af udskudt variabel løn.

Nyansættelsesgodtgørelser udbetalt i regnskabsåret 2019

| | tkr. |
|------------------------|------|
| Udbetalte sign-on fees | 145 |
| Antal modtagere | 1 |

Fratrædelsesgodtgørelser udbetalt i regnskabsåret 2019

| | tkr. |
|--|------|
| Hensat til fratrædelsesgodtgørelser i regnskabsåret 2019 | 0 |
| Antal modtagere | 0 |

Fratrædelsesgodtgørelser tildelt i regnskabsåret 2019

| | tkr. |
|--|------|
| Størrelsen af de tildelte fratrædelsesgodtgørelser | 0 |
| Antal modtagere | 0 |
| Højeste beløb tildelt | 0 |

Ingen medarbejdere i selskabet har i 2019 haft en løn, der oversteg 1 mio. Euro.