

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 5. marts 2026 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. 676 af 4. juni 2025 om lønpolitik og aflønning i forsikringssselskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser ("**aflønningsbekendtgørelsen**").

Vellivs politik og retningslinjer for aflønning ("**lønpolitik**") er senest vedtaget af bestyrelsen den 5. marts 2026 og indstilles til godkendelse af generalforsamlingen den 16. april 2026. 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 2026. 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 2025 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 erhvervserfaring 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 af præceptiv lov, overenskomster, eller aftales på tidspunktet for indgåelse af ansættelseskontrakten, er ikke omfattet af kravene til tildeling og udbetaling af variabel 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 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 større kommercielle livsforsikringsselskaber 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 variabel aflønning optjent til og med 2020 er fortsat under udbetaling. Der er et af de nuværende direktionsmedlemmer, der har en stay-on bonus erhvervet før indtrædelse i direktionen i Velliv.

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 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 aftale med 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 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 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 solvens, 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 2025

Bestyrelsesmedlemmer (optjent 2025)	Grundhonorar	Revisionsudvalg	Teknologiuvalg	Investeringsudvalg	Total fast løn	Total variabel løn	Total løn
Alle beløb i t.kr.							
Anne Broeng, formand	750	-	188	125	1.063		1.063
Peter Gæmelke, næstformand	500	-	-	125	625		625
Christian Baltzer	250	125	94	-	469		469
Maiken Bøtker Lorentsen	250	-	-	-	250		250
Cathrine Riegels Gudberg	250	-	-	-	250		250
Peter Branner	250	-	-	188	438		438
Kim Balle	188	141	-	-	328		328
Heidi Rosendal Larsen	188	-	-	-	188		188
Jesper Ronstrøm	188	-	-	-	188		188
Thomas Birk	83	-	-	-	83		83
Victor Callesen	250	-	-	-	250		250
Tommy Østerberg	250	-	31	-	281		281
Tidligere medlemmer af bestyrelsen							
Lene Klejs Stuhr	63	-	-	-	63		63
Marianne Sørensen	63	47	-	-	109		109
Charlotte Juhl	63	-	-	-	63		63
Mogens Edvard Pedersen	188	-	-	-	188		188
Total	3.771	313	313	438	4.833		4.833

Direktionsmedlemmer (optjent i 2025)	t.kr. fast	t.kr. variabelt	Total t.kr.
Alle beløb i t.kr.			
Kim Kehlet Johansen, administrerende direktør	7.318	-	7.318
Søren Herrestrup Husted, kommerciel direktør (tiltrådt 1. september 2025)	1.064	-	1.064
Lea Vaisalo, investeringsdirektør (tiltrådt 1. maj 2025)	2.867	-	2.867
Gitte Minet Aggerholm, finansdirektør (fratrådt 19. november 2025)	5.617*	917**	6.534
Morten Møller, fhv. kommerciel direktør* (fratrådt 1. september 2025)	4.392*	3.895**	8.287
Anders Stensbøl Christiansen, fhv. investeringsdirektør (fratrådt den 20. november 2024)	4.067*	-	4.067
Steen Michael Erichsen, fhv. administrerende direktør (fratrådt den 1. maj 2023)	100*	-	100
Total	25.425	4.812	30.237

* Specifikationen omfatter løn i opsigelsesperioden.

** Specifikationen omfatter fratrædelsesgodtgørelse.

Oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold

Kim Kehlet Johansen, administrerende direktør

- Opsigelsesvarsel 12 måneder.
- Konkurrenceklausul gældende i en periode på 6 måneder efter opsigelsesvarslets udløb med en månedlig kompensation på 25 pct. af lønnen på tidspunktet for ansættelsesforholdets ophør.

Søren Herrestrup Husted, kommerciel direktør (tiltrådt 1. september 2025)

- Opsigelsesvarsel 12 måneder.
- Konkurrenceklausul gældende i en periode på 6 måneder efter opsigelsesvarslets udløb med en månedlig kompensation på 25 pct. af lønnen på tidspunktet for ansættelsesforholdets ophør.
- Stay on-bonus på 500.000 kr. givet i tidligere stilling (før indtrædelse i direktionen) og opnås 1. januar 2027.

Lea Vaisalo, investeringsdirektør (tiltrådt 1. maj 2025)

- Opsigelsesvarsel 12 måneder.

Gitte Minet Aggerholm, finansdirektør (fratrådt 19. november 2025)

- Opsigelsesvarsel 12 måneder samt 2,5 måneders fratrædelsesgodtgørelse aftalt på fratrædelsestidspunktet.

Morten Møller, kommerciel direktør* (fratrådt 1. september 2025)

- Opsigelsesvarsel 12 måneder samt 12 måneders fratrædelsesgodtgørelse aftalt forud for fratrædelsestidspunktet.

Optjent løn for bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere i 2025 fordelt på forretningsområder

Forretningsområde (optjent i 2025)	t.kr. fast	t.kr. variabelt	Total t.kr.
Bestyrelsesmedlemmer	4.833	-	4.833
Direktionsmedlemmer	25.425	4.812	30.237
Investeringsområdet	22.751	200	22.951
Forsikringsområdet	23.104	440	23.544
Stabsfunktioner	15.431	475	15.906
Uafhængige kontrolfunktioner	6.823	-	6.823
Andre forretningsområder	-	-	-

Den samlede optjente løn i regnskabsåret 2025 fordelt på fast og variabel løn

	Antal	t.kr. fast	t.kr. Variabelt (udskudt)	Total t.kr.
Bestyrelse	16	4.833	0	4.833
Direktion	7	25.425	4.812	30.237
Øvrige væsentlige risikotagere	42*	68.110	1.115	69.225
I alt		98.368	5.927	104.296

* Omfatter antal risikotagere i løbet af året. Antal risikotagere ved årets afslutning udgør 26

Udskudt variabel løn optjent i tidligere regnskabsår og udbetalt eller tildelt i 2025

	Udbetalt t.kr.	Tildelt* t.kr.
Bestyrelse	-	-
Direktion	1.236*	4.812**
Øvrige væsentlige risikotagere	720	1.500
I alt	1.956	6.312

*Udbetalt variabel løn stammer fra stay-on bonus optjent i perioden 2018-2020.

** Tildelt variabel løn udgør aftalt fratrædelsesgodtgørelse.

Udestående udskudt aflønning fordelt på optjente og ikkeoptjente andele

	Kontant t.kr.		Gældsbev. t.kr.	
	Udbetalt	Udskudt	Tildelt	Udskudt
Bestyrelsen	-	-	-	-
Direktionen	1.236	0	0	4.812
Væsentlige risikotagere	720	0	0	1.500

*Der er i 2025 ikke sket reduktion af udskudt variabel løn.

Nyansættelsesgodtgørelser udbetalt i regnskabsåret 2025

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

Fratrædelsesgodtgørelser udbetalt i regnskabsåret 2025

	t.kr.
Størrelsen af de udbetalte fratrædelsesgodtgørelser i regnskabsåret 2025	345
Antal modtagere	2

Fratrædelsesgodtgørelser tildelt i regnskabsåret 2025

	t.kr.
Størrelsen af de tildelte fratrædelsesgodtgørelser	5.552
Antal modtagere	5
Højeste beløb tildelt	3.895

Ét tidligere direktionsmedlem har i 2025 optjent en løn, der oversteg 1 mio. EUR, grundet fratrædelsesgodtgørelse tildelt i 2025. Fratrædelsesgodtgørelsen udgjorde 3.895 t.kr., svarende til 11 måneders løn.