Politik og retningslinjer for mangfoldighed og inklusion

Godkendelsesdato: 26. juni 2026

Administrator: Direktionssekretariatet

1. Indledning og formål

Denne politik og retningslinjer for mangfoldighed og inklusion regulerer principperne for Vellivs arbejde med at sikre mangfoldighed og inklusion, herunder en ligelig kønsmæssig sammensætning i Vellivs bestyrelse, direktion, øvrige ledelsesniveauer samt medarbejdere i selskabet.

Politik og retningslinjer for mangfoldighed og inklusion udgør tillige Vellivs lovpligtige politik for at sikre diversitet samt øge andelen af det underrepræsenterede køn på virksomhedens ledelsesniveauer, hvor der på et givent tidspunkt ikke allerede er opnået en ligelig fordeling af mænd og kvinder.

Bestyrelsen sikrer, at selskabets ejer gøres bekendt med politik og retningslinjer for mangfoldighed og inklusion og dens indhold.

Politik og retningslinjer for mangfoldighed og inklusion gælder for alle medarbejdere i Velliv og kan findes i VelRisk.

2. Politik

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

2.1 Strategiske mål

Hvorfor er mangfoldighed og inklusion vigtig?

I Velliv skal der være plads til at være menneske. Vi ved, at vi er bedre sammen, og derfor skal vi dyrke forskelligheder for at øge vores konkurrenceevne, skabe innovative løsninger og forblive en attraktiv arbejdsplads. Innovation lever bedst i teams med forskellighed. Når innovationen blomstrer, bidrager det både til konkurrencekraften og en bedre bundlinje.

Velliv mener, at mangfoldighed i bl.a. køn, etnicitet, baggrund og kultur sammenholdt med en inkluderende kultur skaber en bedre bundlinje. Mangfoldighed er dermed en afgørende faktor i forhold til rekrutteringer og en hygiejnefaktor i forhold til at blive valgt som pensionsleverandør. Vi leverer et bedre produkt til vores kunder, når vi kan spejle dem i forskellighed i forhold til erfaring, faglighed, alder og personlighed.

Hvordan vil mangfoldighed og inklusion bidrage til at opfylde Vellivs strategi?

Ved at sikre, at Velliv er en inkluderende arbejdsplads med psykologisk tryghed og "plads til at være dig", afspejler vi vores kundebestand og giver dem mere ud af livet – både menneskeligt og økonomisk. Det gør vi bl.a. ved at skabe økonomisk overskud og tryghed for kunderne samt tage ansvar for den verden, vi er en del af. Mangfoldighed og inklusion understøtter de kerneparametre, vi skal levere på i Vellivs overordnede strategi, herunder god rådgivning og service samt en troværdig samfundsansvarlig indsats.

Bestyrelsens sammensætning

Vellivs overordnede strategiske mål for bestyrelsens sammensætning er at sikre tilstrækkelig diversitet i kvalifikationer og kompetencer samt en ligelig kønsmæssig fordeling blandt bestyrelsens medlemmer (dvs. 40/60 fordeling). Selskabets forretningsmodel og risikoprofil er således styrende for hvilke kriterier i forhold til kvalifikationer og kompetencer, der er relevante i bestyrelsens sammensætning.

Mangfoldighed og diversitet skal være med til at sikre, at bestyrelsesmedlemmerne har tilstrækkelig kollektiv viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne forstå selskabets aktiviteter og de hermed forbundne risici.

Selskabet ønsker via fastlæggelse af måltal for den kønsmæssige sammensætning og politik og retningslinjer for mangfoldighed og inklusion at øge kvaliteten af arbejdet og samspillet i bestyrelsen, bl.a. gennem en forskelligartet tilgang til bestyrelsesarbejdet.

De øvrige ledelsesniveauer

Velliv ønsker at sikre mangfoldighed i selskabets øvrige ledelsesniveauer, herunder at opretholde en ligelig fordeling af kønnene (dvs. en 40/60 fordeling), der bidrager positivt til virksomhedens innovation, kultur og miljø og er med til at styrke virksomhedens samlede performance.

Ved øvrige ledelsesniveauer forstås følgende:

- Niveau 1: Direktionen
- Niveau 2: Ledere med personaleansvar, der refererer direkte til et medlem af direktionen
- Niveau 3: Andre ledere med personaleansvar, der refererer til en leder i niveau 2.

Øvrige medarbejdere

Velliv tilsigter diversitet og mangfoldighed og inklusion på alle medarbejderniveauer.

2.2 Risici inden for området

Manglende mangfoldighed eller inklusion i ledelsen eller hos medarbejderne er forbundet med en risiko for at vi tænker for ens og at vi ikke udfordrer os selv. Det kan påvirke og begrænse innovation, trivsel og muligheden for en bedre bundlinje. I sidste ende kan det indebære en risiko for utilstrækkelig håndteringen af selskabets risici, og dermed en uforsvarlig drift af selskabet.

2.3 Metoder og procesbeskrivelse

Hvad gør Velliv for at skabe inklusion og mangfoldighed?

Velliv sikrer, at der skabes inkluderende aktiviteter, der samler kolleger og skaber nye relationer på tværs af Velliv. Sammenhængskraften og interessen efter at lære hinanden bedre at kende understøttes desuden af fokus på diversitet og inklusion i artikler på Velnet, herunder personlige portrætter af medarbejdere og ledere fra hele Velliv. Velliv sikrer, at ledere og medarbejdere har adgang til værktøjer, herunder kurser inden for diversitet og inklusion, inkluderende ledelse samt opmærksomhed på bias.

Velliv bruger softwaresystemer til vores jobannoncer for at sikre et inkluderende sprog. Velliv rekrutterer gerne kolleger uden pensionsfaglig baggrund, der bliver oplært igennem et skræddersyet program, og Velliv ansætter hvert år elever, som vi giver den 2-årige finanselevuddannelse.

Velliv har processer til at understøtte løn- og stillingsstruktur, herunder processer til at understøtte, at Velliv tilbyder lige løn for samme job. Velliv arbejder med, herunder ved brug af eksterne parter og benchmarks, at sikre en sammenhængende titel- og stillingsstruktur.

Bestyrelsens sammensætning

En ligelig kønsmæssig sammensætning i bestyrelsen sikres ved, at bestyrelsen til enhver tid tilstræber i) at bestyrelsens målsætning er opfyldt, eller ii) at bestyrelsen fastsætter et nyt måltal og en realistisk tidshorisont, såfremt bestyrelsens målsætning på et givent tidspunkt ikke er opfyldt. Opgørelsen omfatter ikke medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

Ved udpegningen af mulige kandidater til bestyrelsen skal følgende kriterier tillægges vægt:

a) Kandidatens kvalifikationer og kompetencer i forhold til at sikre, at bestyrelsen samlet set har tilstrækkelig viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne a) forstå selskabets aktiviteter og der hermed forbundne risici og b) udfordre selskabets direktion på en konstruktiv måde, herunder stille relevante spørgsmål til direktionen og forholde sig kritisk til svarene,

b) At kandidaten har et godt omdømme og udviser hæderlighed, integritet samt uafhængighed, og

c) Kandidatens køn og alder i forhold til at sikre mangfoldighed i bestyrelsen samlet set.

I forhold til litra a) ovenfor fastlægger bestyrelsen årligt, med udgangspunkt i selskabets forretningsmodel og risikoprofil, de kompetenceområder, som bestyrelsen samlet set skal have tilstrækkelig viden om, faglig kompetence og erfaring med.

Der foretages en årlig bestyrelsesevaluering, hvor det bl.a. vurderes, om bestyrelsen samlet set besidder de nødvendige kvalifikationer og kompetencer. Konklusionerne fra bestyrelsesevalueringen videregives til Velliv Foreningens nomineringsudvalg med henblik på, at udvalget kan tage højde herfor ved indstilling af nye kandidater til bestyrelsen.

De øvrige ledelsesniveauer og medarbejdere
For at sikre diversitet i øvrige ledelsesniveauer (niveau 1-3) og medarbejdere, herunder en ligelig kønsmæssig fordeling, udøver Velliv en række understøttende initiativer.

Velliv ansætter den kandidat, der ud fra en helhedsbetragtning er bedst egnet til at varetage den pågældende lederstilling. I forbindelse med udnævnelse, ansættelse og rekruttering til ledelsesposter tilstræbes, at der både skal være mandlige og kvindelige kandidater blandt kandidaterne i processen.

Uddannelsestilbud og medarbejderudviklingssamtaler er medvirkende til at understøtte, at interne medarbejdere rustes til en potentiel lederstilling og fremmer den fortsatte diversitet, herunder den ligelige fordeling af kønnene blandt selskabets ledelseslag.

Velliv skal desuden iagttage principperne i politik og retningslinjer for mangfoldighed og inklusion i forbindelse med successionsplanlægning iht. Vellivs politik for fit & proper-vurderinger og successionsplanlægning.

Initiativerne for de øvrige ledelsesniveauer evalueres årligt og vurderes ud fra, om de i tilstrækkelig grad medvirker til at fastholde mangfoldighed og ligelig repræsentation blandt kønnene i de øvrige ledelseslag.

3. Retningslinjer

Retningslinjerne fastsætter rammerne for de beslutninger direktionen kan træffe på området for politik og retningslinjer for mangfoldighed og inklusion, og – hvor relevant – hvilke begrænsninger direktionen er underlagt på området, herunder i forhold til risikotagning. Endvidere fastsættes regler for kontroller og rapportering til bestyrelsen for at sikre, at risikopåtagelse og beslutninger truffet af direktionen er inden for bestyrelsens risikoappetit.

3.1 Rammer

Direktionen er ansvarlig for implementering af politik og retningslinjer for mangfoldighed og inklusion og skal sikre etablering af tilstrækkelige forretningsgange, fastsætte relevante funktionsbeskrivelser, manualer og beredskabsplaner og nedsætte relevante komitéer.

Vellivs direktion skal tilstræbe, i det omfang det er muligt, sikre en ligelig kønsmæssig sammensætning i ledelsesniveau 1-3, i overensstemmelse med de relevante rammer herom (60/40 fordeling).

Det skal tilstræbes, at begge køn er repræsenteret i runde 2 interviews ved ansættelse af medarbejdere.

3.2 Overvågning og kontroller

Overvågning

Direktionen er ansvarlig for, at etablerede forretningsgange sikrer at overvågning og kontroller bliver udført med passende intervaller af alle væsentlige risikobehæftede opgaver på området.

Opgørelse af den kønsmæssige sammensætning i bestyrelsen og øvrige ledelsesniveauer (niveau 1-3) sker ultimo regnskabsåret.

Velliv vil have data til at understøtte vores beslutninger og overholdelsen af denne politik og retningslinjer. Velliv måler bl.a. på følgende måder:

- Medarbejdertilfredshedsundersøgelser inkluderer spørgsmål om diversitet og inklusion
- Der anvendes benchmarks til brug for at sikre ligeløn.

Kontrol

Kontrol med iagttagelsen af denne politik for så vidt angår bestyrelsens sammensætning sker i forbindelse med bestyrelsens egen-vurdering.

Kontrol med udviklingen i mangfoldighed og ligelig repræsentation i øvrige ledelseslag i Velliv (niveau 1-3) sker årligt i forbindelse med udarbejdelse af Vellivs årsrapport.

3.3 Rapportering

Rapportering om efterlevelse af politik og retningslinjer for mangfoldighed og inklusion i bestyrelsen sker årligt i forbindelse med bestyrelsens egen-vurdering.

Der rapporteres herudover årligt offentligt i årsrapporten, i redegørelse om samfundsansvar og/eller på Vellivs hjemmeside om den kønsmæssige sammensætning i bestyrelsen og de øvrige ledelsesniveauer (niveau 1-3)

Der foretages årligt indberetning til Finanstilsynet af oplysninger relateret til de forpligtelser til at opstille måltal og udarbejde politikker for det underrepræsenterede køn i ledelsen, der følger af § 100 i lov om forsikringsvirksomhed. Indberetningerne skal ske i overensstemmelse med skemaer og vejledninger udfærdiget af Finanstilsynet.

4. Ikrafttrædelse og ajourføring

Bestyrelsen for Velliv har på møde den 26. juni 2026 vedtaget politik og retningslinjer for mangfoldighed og inklusion, som erstatter politik og retningslinjer for mangfoldighed og inklusion af 27. juli 2025.

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

5. Referencer

Lovgivning m.v.	• §§ 95 og 100 i lov om forsikringsvirksomhed
Referencer til andre styringsdokumenter	• Politik og retningslinjer for fit & proper-vurderinger og successionsplanlægning • Forretningsgang for rekruttering og ansættelse