



Aflønningsrapport 2020

Aflønningsrapport 2020

Indledning

Denne aflønningsrapport indeholder de oplysninger, der skal offentliggøres i henhold til § 26 i bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikrings selskaber, forsikringsholdingvirksomheder og firmapensionskasser.

Oplysningerne i rapporten omfatter regnskabsåret 2020 for såvel Industri Pension Holding A/S som Industriens Pensionsforsikring A/S.

Principper for aflønning

Bestyrelsen har udarbejdet en lønpolitik, der fastsætter principperne for aflønning i Industriens Pension. Lønpolitikken gælder for alle medarbejdere, dog således at der er fastsat særlige vilkår for medlemmer af bestyrelsen, direktionen og øvrige ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på selskabets risikoprofil.

Lønpolitikken sikrer, at det er muligt at tiltrække og fastholde den nødvendige og kvalificerede arbejdskraft for at sikre den bedst mulige gennemførelse af den vedtagne forretningsmodel.

Lønpolitikken har til formål at fremme en sund og effektiv risikostyring. Gennem politikken sikres det derfor også, at der alene indgås løn- og pensionsaftaler, der er i overensstemmelse med den vedtagne forretningsmodel, og som alene tilskynder til kontrolleret risikotagning.

Lønpolitikken skal desuden sikre, at der ikke indføres aflønningsstrukturer, der strider mod Industriens Pensions forpligtelser til at handle i medlemmernes bedste interesse eller imod reglerne om god skik i lov om finansiel virksomhed.

Lønpolitikken fastsættes normalt på det sidste bestyrelsesmøde i året og godkendes årligt på generalforsamlingen.

Aflønningsudvalg

Bestyrelsen har nedsat et aflønningsudvalg, der består af bestyrelsens formand og næstformand.

Udvalgets primære arbejde er at forberede beslutninger, der træffes i bestyrelsen, og udvalget skal redegøre for sine overvejelser til brug for bestyrelsens behandling og godkendelse af lønpolitikken.

Udvalget skal endvidere sikre, at der mindst én gang årligt gennemføres en kontrol med overholdelsen af lønpolitikken. Dette sker i samarbejde med et hertil valgt revisionsfirma.

Lønelementer

Medarbejdernes faste vederlag fastsættes på baggrund af stillingsindhold og kompetencer. Udover det faste vederlag gives en række mærkedskonforme personalegoder.

Hovedparten af medarbejderne i Industriens Pension har et ansættelsesforhold, der følger af kollektive overenskomster. Medarbejdere med ledelsesansvar samt visse specialister har individuelle kontrakter, der regulerer deres lønforhold.

Indbetalinger til medarbejdernes pensionsordninger er fastsat i ansættelseskontrakter og efter gældende overenskomster. Der kan ikke gives ekstraordinære pensionsbidrag, ud over hvad der fremgår af ansættelseskontrakterne.

Der kan lejlighedsvist udbetales engangsvederlag til medarbejdere, der har ydet en ekstraordinær indsats. Sådanne vederlag vil maksimalt kunne udgøre 100.000 kr. og vil altid blive givet bagudrettet.

Visse medarbejdere på investeringsområdet har aftaler om tildeling af individuelle bonusbeløb. Kriterierne for optjening af bonus omfatter både afkastmæssige resultater og opfyldelse af ikke kvantitative mål. Ordningen er tilrettelagt på en måde, som tilskynder til en kollektiv indsats, hvor den enkelte ansatte kan bidrage til helheden.

Historisk har enkelte investeringsmedarbejdere haft en aftale om langsigtet resultataflønning på baggrund af de afkast, der opnås på uoterede investeringer. Industriens Pension anvender ikke længere denne type aftaler, men positive afkast, der opnås under disse aftaler i de kommende år, vil resultere i udbetaling af vederlag til de medarbejdere, der har været omfattet af ordningen.

Grænser for variabel aflønning af bestyrelse, direktion og øvrige væsentlige risikotagere

Bestyrelsen skal i forbindelse med udarbejdelse af lønpolitikken identificere de øvrige ansatte,

hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil. Disse medarbejdere fremgår af et separat bilag til politikken.

Lønpolitikken sikrer, at der ikke indgås aftaler om variabel aflønning af bestyrelsesmedlemmer, og at vederlag til direktionen eller øvrige ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Industriens Pensions risikoprofil, ikke indeholder variable løndelev, der overstiger 100.000 kr. om året, eller som tilskynder til øget risikotagning.

Kontrol med aflønningen i 2020

Aflønningsudvalget har gennemført en kontrol af, at den for 2020 vedtagne lønpolitik er overholdt.

Kontrollen er gennemført i samarbejde med Redmark, statsautoriseret revisionspartnerselskab, der konkluderer, at der ikke i 2020 er sket udbetalinger af vederlag i strid med politikken.

Oplysning om aflønning i 2020

Af tabel 1 fremgår oplysning om aflønningen af bestyrelse, direktion og de medarbejdere, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på Industriens Pensions risikoprofil.

Vederlaget til direktion, bestyrelse og væsentlige risikotagere indeholder ingen variable løn-andele.

Tabel 1 Vederlag til bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere

T.kr.	IndustriPension Holding	Industriens Pensionsforsikring	I alt
Administrerende direktør Laila Mortensen		4.607	4.607
Bestyrelse:			
Formand Mads Andersen	40	248	288
Næstformand Kim Graugaard	40	248	288
Lars Andersen		281	281
Erik Bredholt		124	124
Chresten Dengsøe		124	124
Claus Jensen	20	124	144
Heidi Jensen	20	124	144
Jim Jensen		124	124
Lars Mikkilgaard-Jensen	20	124	144
Nina Movin		191	191
Lars Ingemann Nielsen		191	191
Steen Nielsen	20	191	211
Jukka Pertola		124	124
Rasmus Sejerup Rasmussen		124	124
Bestyrelse i alt	160	2.342	2.502
Væsentlige risikotagere (12 personer) fordelt på forretningsområder:			
Investeringsområdet		7.993	7.993
Kundeområdet		6.043	6.043
Andre forretningsområder		8.089	8.089
I alt		22.125	22.125

Industriens Pensionsforsikring A/S

Nørre Farimagsgade 3

1364 København K

DK – 1364 København K

Telefon + 45 33 66 80 80

CVR-nr. 16 61 41 30

www.industrienspension.dk

