



Aflønningsrapport 2021

Aflønningsrapport 2021

Indledning

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

Oplysningerne i rapporten omfatter regnskabsåret 2021 for IndustriPension Holding A/S og 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 har til formål at fremme en sund og effektiv risikostyring, således at der alene indgås løn- og pensionsaftaler, der er i overensstemmelse med den vedtagne forretningsmodel, og som alene tilskynder til kontrolleret risikotagning.

Lønpolitikken skal 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. Udvalget har holdt to møder i 2021.

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 sikre, at der mindst én gang årligt gennemføres en kontrol med overholdelsen af lønpolitikken 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 markedskonforme 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, og der gives ikke ekstraordinære pensionsbidrag, ud over hvad der fremgår af ansættelseskontrakterne.

Der kan lejlighedsvist og bagudrettet udbetales engangsvederlag til medarbejdere, der har ydet en ekstraordinær indsats under iagttagelse af grænserne for variabel aflønning til væsentlige risikotagere.

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 – herunder mål der fremmer bæredygtige investeringer. 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 unoterede 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 2021

Aflønningsudvalget har gennemført en kontrol af, at den for 2021 vedtagne lønpolitik er overholdt.

Kontrollen er gennemført i samarbejde med Redmark, statsautoriseret revisionspartnerselskab, der konkluderer, at der ikke i 2021 er sket udbetalinger af vederlag i strid med politikken.

Oplysning om aflønning i 2021

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		4.912	4.912
Bestyrelse:			
Bestyrelsesformand Mads Andersen	40	252	292
Næstformand Kim Graugaard	40	252	292
Lars Andersen		286	286
Erik Bredholt		126	126
Chresten Dingsøe		126	126
Claus Jensen	20	126	146
Heidi Jensen	20	126	146
Jim Jensen		126	126
Lars Mikkelsen-Jensen	20	126	146
Tina Moltke-Leth		73	73
Nina Movin		195	195
Lars Ingemann Nielsen		195	195
Steen Nielsen	20	195	215
Rasmus Sejerup Rasmussen		126	126
Bestyrelse i alt	160	2.330	2.490
Væsentlige risikotagere (12 personer) fordelt på forretningsområder:			
Investeringsområdet		10.735	10.735
Kundeområdet		6.340	6.340
Andre forretningsområder		6.922	6.922
I alt		23.997	23.997

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

