



PENSIONSKASSEN FOR TEKNIKUM- OG DIPLOMINGENIØRER

Indkaldelse til Generalfor- samling 2024

Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (CVR-nr. 12 17 32 10), ISP, afholder ordinær generalforsamling mandag den 29. april 2024 kl.17 på Vejle Center Hotel, Willy Sørensens Plads 3, 7100 Vejle.

[Du kan tilmelde dig og afgive fuldmagt her.](#)

Program	
15:00	Dørene åbnes – her har du mulighed for at tale med en pensionsrådgiver om din ordning.
16:00	Hør det spændende oplæg (kræver ikke tilmelding): Passer pengene? Rækker medlemmernes pensionsopsparing til et langt liv som pensionist? Vi tager et kig på kommende og nuværende pensionisters forventede økonomi i seniorlivet, og giver et indblik i hvilke faktorer, der påvirker den forventede økonomi i den tredje alder. Herefter vil de forskellige muligheder for at få rådgivning blive præsenteret.
17:00	Generalforsamling efterfulgt af stående buffet.

Kære medlem af Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører

Vi glæder os til at afholde pensionskassens ordinære generalforsamling 2024, som i år afholdes på Vejle Center Hotel i Vejle.

Du kan som medlem bidrage til debatten på generalforsamlingen, eller du kan afgive fuldmagt og dermed gøre din indflydelse gældende på den måde.

På de følgende sider finder du praktiske oplysninger om generalforsamlingen samt dagsorden inkl. oversigt over forslag fra bestyrelse og medlemmer, som skal behandles på generalforsamlingen.

Du finder det fuldstændige materiale til generalforsamlingen digitalt på isp.dk. Der udsendes ikke fysisk materiale i forbindelse med generalforsamlingen.

Efter generalforsamlingen vil pensionskassen være vært ved en stående buffet.

Venlig hilsen

Bestyrelsen i Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører

Fakta om fuldmagter

Vi ønsker, at så mange medlemmer som muligt kommer til generalforsamlingen. Du har dog også mulighed for at afgive fuldmagt.

Har du ikke mulighed for at komme til generalforsamlingen, kan du i stedet udøve dine medlemsrettigheder ved at afgive fuldmagt.

Der er tre måder at afgive fuldmagt på:

- **Generalfuldmagt til tredjemand**
Her giver du en navngiven tredjemand fuldmagt til at stemme på dine vegne uden at tage stilling til, hvad der skal stemmes under de enkelte punkter.
- **Generalfuldmagt til bestyrelsen**
Her giver du bestyrelsen fuldmagt til at stemme i overensstemmelse med bestyrelsens anbefalinger til de enkelte punkter på dagsordenen.
- **Instruktionsfuldmagt til bestyrelsen**
Her giver du bestyrelsen instruktion om, hvordan den skal stemme på dine vegne under de enkelte punkter.

Hvordan afgives en fuldmagt?

Du kan afgive fuldmagt elektronisk eller [downloade en pdf-blanket](#).

Bestyrelsen opfordrer til, at fuldmagter indsendes inden generalforsamlingen. Der lukkes for modtagelse af elektroniske fuldmagter den 29. april 2024 kl. 12.

Fysiske fuldmagtsblanketter skal ligeledes være Euronext Securities i hænde senest den 28. april 2024. Det er fuldmagtsgivers ansvar, at fysiske fuldmagtsblanketter er Euronext Securities i hænde inden fristens udløb.

Det er muligt at medbringe fysiske fuldmagter på generalforsamlingen, men dette kan medføre forsinkelser af generalforsamlingen og betyde ekstra ventetid i forbindelse med medlemsregistreringen.

Hvis du ønsker at ændre eller trække din fuldmagt tilbage, skal du kontakte Euronext Securities.

Euronext Securities kan kontaktes på telefon 4358 8866 mandag til fredag kl. 9.00-16.00 eller pr. e-mail på CPH-investor@euronext.com.

Behandling af personoplysninger

Som led i generalforsamlingen behandler Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører visse personoplysninger (navn, adresse, CPR-nummer/medlemsnummer mv.) med det formål, at medlemmerne kan tilmelde sig og i øvrigt udøve sine medlemsrettigheder på generalforsamlingen. Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører henviser i den forbindelse til [Behandling af personoplysninger og digital kommunikation \(isp.dk\)](#) og [Indsamling, behandling og opbevaring af persondata i forbindelse med generalforsamlinger \(isp.dk\)](#).

Dagsorden til ordinær generalforsamling 2024

Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører afholder ordinær generalforsamling mandag den 29. april 2024 kl. 17 på Vejle Center Hotel, Willy Sørensens Plads 3, 7100 Vejle.

Du tilmelder dig generalforsamlingen via det link, du modtager i din digitale postkasse på isp.dk. Her finder du også det fuldstændige materiale til generalforsamlingen – herunder årsrapport 2023.

1. Valg af dirigent

Bestyrelsen indstiller advokat i advokatfirmaet Dahl Advokatpartnerselskab Jan Børjeson som dirigent.

2. Forslag til forretningsorden for generalforsamlingens afvikling

3. Bestyrelsens beretning 2023

4. Godkendelse af resultatopgørelse for 2023 og balancen 31.12.2023

5. Forslag fra bestyrelsen

- a. Forelæggelse og godkendelse af lønpolitik
- b. Forslag om honorar til bestyrelsen pr. 1. maj 2024

6. Forslag fra medlemmer

- a. Forslag fra medlem Ole Schultz m.fl.
- b. Forslag fra medlem Ole Schultz m.fl.

7. Forslag om generalforsamlingen i 2025

8. Valg til bestyrelsen

9. Valg af revision

- a. Bestyrelsen indstiller statsautoriseret revisionsfirma Deloitte til nyvalg.

10. Eventuelt

Ad pkt. 2

Forslag til forretningsordenen for generalforsamlingens afvikling

1. Begæring af ordet under generalforsamlingen sker ved henvendelse til dirigenten, eventuelt ved at aflevere en seddel med navn.
2. Dirigenten giver ordet til talerne i den rækkefølge, de har begæret det, og nævner navnet på næste taler ifølge listen. Formanden kan dog begære ordet og får det da før øvrige.
3. Den, der har begæret ordet, bevæger sig til et sted i umiddelbar nærhed af talerstolen senest under den forudgående talers indlæg. Såfremt et medlem ikke er fysisk i stand til at bevæge sig til talerstolen, kan det pågældende medlem få udleveret en transportabel mikrofon ved henvendelse til dirigenten.
4. Af hensyn til generalforsamlingens afvikling begrænses taletiden, således at hver taler til hvert punkt på dagsordenen maksimalt kan have otte minutters taletid fordelt med fire minutter første gang, anden og tredje gang maksimalt to minutter. Herudover kan der på generalforsamlingen træffes beslutning om kortere taletid.
5. Forslagsstillere har dog ret til at forelægge forslaget (maksimalt 10 minutter) og efterfølgende at svare på de stillede spørgsmål.
6. Dirigenten eller et medlem kan foreslå afslutning af debatten med indtegnede talere. Afstemning om afslutning foretages ved håndsoprækning og kan ikke begæres til skriftlig afstemning.
7. Efter talerlisten er lukket, kan der ikke fremsættes nye forslag eller ændringsforslag. Har man sådanne, og talerlisten begæres lukket, skal man gøre dirigenten opmærksom herpå samt aflevere forslaget skriftligt til dirigenten, der så læser forslaget op, således at de, der ønsker ordet hertil, kan skrives på talerlisten, inden den definitivt er lukket.
8. Dirigenten kan fratage en taler ordet, såfremt denne bevæger sig uden for det punkt, der er under behandling på generalforsamlingen.
9. Ønsker et medlem ordet til forretningsordenen, skal denne have ordet som næste taler. Der må her kun stilles forslag til den forretningsmæssige ledelse af mødet. Dette forslag afleveres samtidig skriftligt til dirigenten.
10. Afstemninger foregår ved, at stemmekortet rækkes op, med mindre dirigenten, bestyrelsen eller et flertal begærer skriftlig afstemning.
11. Forud for skriftlige afstemninger meddeler dirigenten, hvilken stemmeseddel der skal anvendes. Kun ved benyttelse af den rigtige stemmeseddel anses en stemme for afgivet. Blanke eller ugyldige stemmesedler betragtes som ikke afgivne.
12. Dirigenten varetager instruktionsfuldmagterne. Blankofuldmagterne varetages af fuldmagts-haver.
13. Et stemmeudvalg bistår dirigenten ved afstemningerne.

Endvidere henvises til vedtægten §§ 12, 13, 15, stk. 5 og 6 og §§ 27 og 28.

Bestyrelsens bemærkninger

Forslaget er fremsat af bestyrelsen.

Formålet med forretningsordenen er både at sikre, at alle medlemmer kan komme til orde og at sikre en smidig afvikling af generalforsamlingen.

Ad. pkt. 5.a

Forelæggelse og godkendelse af lønpolitik

Bestyrelsen indstiller lønpolitikken til generalforsamlingens godkendelse.

Lønpolitikken gælder for Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører, der administreres af Sampension Administrationsselskab A/S, hvor alle medarbejdere udover de lovpligtige ansættelser er ansat.

Det sikres gennem en administrationsaftale, at Sampension Administrationsselskab A/S også overholder lønpolitikken, selvom selskabet ikke er underlagt tilsyn som finansiel virksomhed.

Den indstillede lønpolitik fremgår af bilag 1.

Bestyrelsens bemærkninger

Lønpolitikken er justeret som følge af lovændringer:

- Det er specificeret, at lønpolitikken er kønsneutral (politikens punkt 1.2).
- Udskydelsen af mindst 40 % af eventuel variabel løn er ændret fra 3 til 4 år (politikens punkt 4.1.5).
- En lovhenvielse er ændret til den nye lov om forsikringsvirksomhed (politikens punkt 4.1.8).

Bestyrelsen har den 14. december 2023 vedtaget den nye lønpolitik.

Ad. pkt. 5.b

Forslag om honorar til bestyrelsen pr. 1. maj 2024

Generalforsamlingen besluttede i 2014, at bestyrelsens honorar fremadrettet skulle fastsættes af generalforsamlingen. I år er det endvidere blevet et lovkrav, at generalforsamlingen godkender bestyrelseshonorar.

Bestyrelsens faste honorarer har været uændrede fra generalforsamlingen i april 2014 og frem. Til sammenligning har lønudviklingen i den private sektor og kommuner/regioner været henholdsvis 23 procent og ca. 21 procent i samme periode. På baggrund af den generelle lønudvikling og den stigende arbejdsmængde i bestyrelsen, som følge af øget regulering, foreslås en stigning i bestyrelseshonorarerne på 10 procent pr. 1. maj 2024.

	Nuværende 2023	Forslag pr. 1. maj 2024
Bestyrelse		
Formand	240.000	264.000
Næstformand	120.000	132.000
Øvrige medlemmer	100.000	110.000
Revisionsudvalg		
Formand	40.000	44.000
Øvrige medlemmer	0	0
I alt	800.000	880.000

Bestyrelsens bemærkninger

Ifølge lønpolitikken og lovgivningen skal bestyrelsens honorar en gang årligt fastlægges af generalforsamlingen. Honoraret for det kommende år indstilles med en forhøjelse på 10 procent forhold til det honorar, som generalforsamlingen godkendte i 2023.

Bestyrelsen har med det ovenstående forslag om forhøjelse af honorarsatser pr. 1. maj 2024 sigtet at have en enkel struktur, hvor forventet arbejdsindsats og krævet kompetenceniveau er afspejlet i honoraret.

Bestyrelsen finder, at de foreslåede honorarer pr. 1. maj 2024 tager højde for den generelle lønudvikling og den stigende arbejdsmængde i bestyrelsen, som følge af øget regulering. En stigning på 10 procent vil medføre, at den samlede udgift til de faste bestyrelseshonorarer stiger fra 800.000 kr. til 880.000 kr. pr. 1. maj 2024. Dertil kommer afholdelse af sædvanlige personalegoder, som følger af lønpolitikken, der samlet set er anslået til 10.000 kr. årligt.

Ad. pkt. 6.a

Forslag fra medlemmerne:

Jesper Molin, Marc Fussinger, Ole Schultz, Erling Jensen, Sverre Berg-Jensen, Mikael Dahl-Jensen, Jan Cederberg, Ole Johansen, Ninna Borre, Hans Seltorp, Lisbeth Lindbo Larsen, Michael Larsen, Dorte Hansen og Poul Kruse.

Øget transparens og klimakrav til kapitalforvaltere (assets managers)

Bestyrelsen for ISP anbefales at øge transparensen omkring inddragelse af klimakrav ved udvælgelsen af eksterne forvaltere af investeringer i børsnoterede aktier, hvor ISP's politik for ansvarlige investeringer ikke finder direkte anvendelse. Dette er nødvendigt, da nogle af ISPs eksterne forvaltere ikke lever op til ISPs egen politik for ansvarlige investeringer.

Uddybende begrundelse

ISP/Sampension-fællesskabet (ISP, PAD, PJD og Sampension Liv) benytter sig af forskellige eksterne forvaltere til at varetage investeringer. Forvalterne skal sikre en høj risikospredning ved at investere på tværs af geografier og aktivklasser.

ISP har i dag et set-up der muliggør, at ISP for størsteparten af de forvaltede midler, selv beslutter stemmeafgivelse og kritisk dialog overfor selskaber uafhængigt af kapitalforvalterne. Men der er begrænset åbenhed omkring ISPs udvælgelse af kapitalforvaltere, især i forhold til klimakrav og aktivt ejerskab **[REF1]**.

Der er dokumentation for, at nogle af ISPs kapitalforvaltere ikke stemmer i overensstemmelse med Paris-aftalen, herunder når de stemmer på vegne af kapitalforvalterens øvrige klienter, hvilket modarbejder ISPs politik for ansvarlige investeringer. Eksempelvis har nogle af verdens største kapitalforvaltere som BlackRock, Vanguard, State Street, Fidelity mfl. ofte stemt imod de selvsamme klimaforslag som ISP har stemt for. Eftersom manglende klimahandling er meget udbredt blandt kapitalforvaltere, så vedrører det med stor sandsynlighed også flere af de kapitalforvaltere som ISP benytter **[REF2,3,4,5,6]**.

Kapitalforvalternes manglende handling kan manifestere sig på andre måder, end blot hvordan de stemmer på selskabers generalforsamlinger. Væsentlige problemer er bl.a.:

- 1) Manglende tilslutning til Net Zero Asset Manager (NZAM) initiative **[REF7]** eller Climate Action 100+**
- 2) Manglende eller uambitiøs formuleret klimapolitik (fx kriterier for investeringer i fossile selskaber)**
- 3) Manglende vilje til at fremføre klima-forventningskrav overfor fossile selskaber, samt vilje til at optrappe/eskalere det aktive ejerskab**
- 4) Manglende vilje til, som kapitalforvalter, at stemme for øget klimahandling på selskabernes generalforsamling, eller manglende sikring af, eller tilskyndelse til brug af "split voting"**
- 5) Manglende transparens omkring udøvelsen af aktivt ejerskab, herunder om sin stemmepolitik omkring klima, samt information om hvordan der er stemt ved generalforsamlinger.**

Vi anbefaler at ISP, i sin bestræbelse på at øge transparensen omkring ISPs vurdering og udvælgelse af kapitalforvaltere sætter fokus på forvalternes politikker for ansvarlige investeringer. Et øget fokus og en øget transparens forventes at udgøre et vigtigt grundlag for at udvikle en fremadrettet strategi der skal sikre at forvalternes implementering af politikker for ansvarlighed i al væsentlighed afspejler de hensyn der søges fremmet med ISPs egen politik for ansvarlige investeringer.

Forslaget flugter med de anbefalinger som UN PRI i samarbejde med en række investornetværk netop har offentliggjort, netop med baggrund i, at man har erfaret, at kapitalejerne ofte har svært ved at sikre sig, at kapitalforvalterne forvalter investeringerne ud fra de samme langsigtede mål som kapitalejerne (pensionsselskaber mfl.) [REF8]

Referencer:

1) ISP/Sampensions hjemmeside om transparens og data

<https://www.sampension.dk/om-sampension/finansiel-information/ansvarlige-investeringer/aabenhed-og-dokumentation---data-om-sampensions-esg-indsats>

2) ShareAction Voting Matters 2022 report (Januar 2023)

<https://shareaction.org/reports/voting-matters-2022/ranking-asset-managers-voting-performance>

3) Reclaim Finance Asset Manager scorecard (Juni 2023)

https://www.sierraclub.org/sites/www.sierraclub.org/files/2023-06/Asset_Manager_Report_V5.pdf

4) Climate in the Boardroom: How Asset Manager Voting Shaped Corporate Climate Action in 2023 (Nov 2023)

<https://www.majorityaction.us/climate-in-the-boardroom-report-2023>

5) Climate votes: the great deception. 19 December 2023.

<https://reclaimfinance.org/site/en/2023/12/19/climate-votes-the-great-deception/>

6) Voting Matters 2023: Are asset managers using their proxy votes for action on environmental and social issues? Januar 2024.

<https://shareaction.org/reports/voting-matters-2023>

7) The Net Zero Asset Managers initiative

<https://www.netzeroassetmanagers.org/>

8) Evaluating managers' stewardship for sustainability (21. Sept 2023)

<https://www.unpri.org/active-ownership-20/evaluating-managers-stewardship-for-sustainability/11697.article>

Ad. pkt. 6.a

Bestyrelsens svar på forslag 6.a

Bestyrelsen kan støtte forslaget.

Det er bestyrelsens opfattelse, at forslaget supplerer de grundprincipper, der allerede er indarbejdet i pensionskassens ansvarlighedspolitik og bestyrelsens ambition om at understøtte transparens om investeringerne.

Senest i december 2023 besluttede bestyrelsen at præcisere ansvarlighedspolitikens bestemmelser om brug af eksterne forvaltere, hvor pensionskassens ansvarlighedspolitik ikke finder direkte anvendelse, så det nu fremgår klart, at der i vurderingen af forvalteren skal være fokus på forvalterens ansvarlighedspolitikker, og at disse i al væsentlighed skal afspejle de grundlæggende hensyn, der søges fremmet med pensionskassens ansvarlighedspolitik.

Forslaget flugter også med bestyrelsens ambition om at understøtte transparens om investeringerne, der godt vil kunne udvides til også at omfatte, hvilke kriterier der anvendes ved vurderingen af eksterne forvaltere, hvor ansvarlighedspolitikken ikke finder direkte anvendelse, og hvor pensionskassens klimaindsats derfor afhænger af forvalterens ansvarlighedspolitik.

På den baggrund anbefaler bestyrelsen, at stemme for forslaget.

Ad. pkt. 6.b

Forslag fra medlemmerne:

Jesper Molin, Marc Fussinger, Ole Schultz, Erling Jensen, Sverre Berg-Jensen, Mikael Dahl-Jensen, Jan Cederberg, Ole Johansen, Ninna Borre, Hans Seltorp, Lisbeth Lindbo Larsen, Michael Larsen, Dorte Hansen og Poul Kruse.

Frasalg af olie/gas-udvindingselskaber, der ikke har planer for grøn omstilling

Forslagsstillerne opfordrer bestyrelsen for Pensionskassen for Teknikumingeniører (ISP) til – inden udgangen af 2024 – at frasælge investeringer i olieudvindingselskaber (upstream olie/gas), som udelukkende eller overvejende er baseret på en fossil forretningsmodel og som samtidig modarbejder Paris-aftalen.

Uddybende begrundelse

Ifølge klimaaftalen fra Paris i 2015, så skal verdens regeringer sikre, at de offentlige og private investeringer understøtter målene i Paris-aftalen. Det betyder blandt andet, at pensionselskaber som ISP (ligesom hele Sampension fællesskabet) skal bistå i at sikre, at investeringerne i den grønne omstilling øges, mens investeringerne til fossil energi udfases. På det netop overståede COP28 i De Forenede Arabiske Emirater gjorde alle verdens lande status for klimaindsatsen (Global Stock-Take) og med reference til FN's klimapanel (IPCC) seneste rapport, der konkluderede, at vi fortsat er langt fra at kunne opfylde målene i Paris-aftalen, opfordres alle lande til at tredoble den vedvarende energi og fordoble energi-effektivitet til 2030 og accelerere indsatsen i dette årti med at komme væk fra fossile brændsler i energisystemer, så det bliver muligt at opnå net zero i 2050. [REF1]. Som opfølgning har EU Kommissionen foreslået, at EU reducerer udledningerne af drivhusgasser i 2040 med 90% i forhold til 1990 [REF2]. Det forslag skal nu behandles af Europa Parlamentet og det Europæiske Råd, så EU kan melde et nyt og mere ambitiøst mål ind til FN i 2025 i overensstemmelse med Paris-aftalen [REF3].

At de fossile brændsler skal udfases for at kunne indfri Paris-aftalen er ikke nyt, eftersom både Det Internationale Energiagentur, IEA [REF4] og FN's Klimapanel IPCC [REF5] utvetydigt har meldt ud, at etableringen af nye oli- og gasprojekter er i direkte modstrid med Parisaftalen. Men ifølge kortlægning fra Mellemløst Samvirke, så har Sampension fællesskabet (Sampension Liv, ISP, PAD og ISP) investeret mindst 2,2 milliarder kroner i fossile selskaber, fordelt på mere end 60 fossile selskaber [REF6]. Det svarer til omtrent 3,4 % af Sampension-fællesskabets samlede investeringer i aktier og obligationer, og det gør Sampension-fællesskabet til det danske pensionselskab, som investerer relativt mest i fossil energi.

De anførte 60 investeringer er ikke nødvendigvis lige problematiske. Men ved en nærmere gennemgang af investeringerne fremgår det, at der er investeringer for omkring 400 millioner kroner i 10 selskaber, som alene beskæftiger sig med olie/gas-efterforskning og olie/gas-udvinding (såkaldt "upstream" selskaber). Samtlige af disse selskaber er, ifølge organisationen Urgewald, aktivt i gang med at etablere nye fossile projekter, og stort set alle de 10 selskaber har en forretningsmodel, der udelukkende eller overvejende er baseret på udvinding af fossil energi. De er derfor på ingen måde i gang med en grøn omstilling [Tabel 1]. IEA har anbefalet at selskabernes grønne investeringer skal udgøre 50% i 2030 og det er de angivne selskaber meget langt fra at leve op til [REF7].

Vores forslag ligger i tråd med den linje som Sampensions administrerende direktør, Hasse Jørgensen, har udtrykt i en kronik i Børsen, hvor han skriver at "*Frasalg bør (kun) ske, hvis selskabet hverken kan eller vil omstille sig*" [REF8].

Ad. pkt. 6.b

Bestyrelsens svar på forslag 6.b

Bestyrelsen kan støtte forslaget.

Bestyrelsen bakker fuldt ud op om målsætningerne i Paris-aftalen og har vedtaget klimamålsætninger for den samlede portefølje, der betyder, at klimaaftrykket reduceres til netto nul i 2050 og med 45% i perioden primo 2020 til primo 2030. I pensionskassens klimastrategi, der understøtter de vedtagne klimamål, er der desuden sat årlige reduktionsmål for udviklingen i porteføljen – Stier til Net Zero 2050 – som også findes i pensionskassens årsrapport.

Over den fireårige periode 2020-2023 er 'carbon footprint', dvs. udledning per mio. kr. investeret, for den udledende del af porteføljen, reduceret med 36,4%.

Reduktionerne er delvist opnået ved at frasælge selskaber, der udviser en ikke-acceptabel klimaadfærd, f.eks. fordi de har et væsentligt højere klimaaftryk end konkurrerende selskaber. Men reduktionerne er også opnået på baggrund af den generelle udvikling i samfundet, der understøttes af pensionskassens aktive ejerskab, dvs. dialoger med selskaber, hvor pensionskassen i fællesskab med andre investorer skubber på for forandring hos de største CO2-udledere, og via pensionskassens stemmeaktiviteter.

Det er således en del af klimastrategien, at pensionskassen skal bruge sin indflydelse som investor til at forsøge at påvirke selskaberne til at ændre adfærd, og at frasalg kun bør ske, hvor selskaber ikke kan eller vil omstille sig (for nuværende er 214 selskaber sat på pensionskassens eksklusionsliste pga. uacceptabel klimaadfærd).

Specifikt for selskaber der udvinder olie og gas, har bestyrelsen i 2023 drøftet, hvor lang tålmodigheden med disse selskaber skal være, inden det må konstateres, at de ikke kan eller vil omstille sig.

Denne drøftelse har ført til en betydelig opstramning af pensionskassens tilgang til olie-/gasselskaber, der betyder:

- At selskaber, der ikke har en klimastrategi, der i al væsentlighed understøtter IEA's Net Zero Emissions scenarie, når de afrapporterer for 2025, vil blive frasolgt uden yderligere dialog, og
- At selskaber, hvor det allerede i løbet af 2024 vurderes, at det er usandsynligt, at de vil kunne etablere en tilfredsstillende klimastrategi indenfor den nævnte frist, også vil blive frasolgt uden yderligere dialog.

Det er bestyrelsens vurdering, at den beskrevne opstramning møder intentionen med det fremsatte forslag, og at den beskrevne revurdering af selskaberne i løbet af 2024, vil føre til et frasalg af selskaber der, som det anføres i forslagets begrundelse, "på ingen måde [er] i gang med en grøn omstilling", inden udgangen af 2024.

På den baggrund anbefaler bestyrelsen, at stemme for forslaget.

Ad pkt. 7

Forslag om generalforsamlingen 2025

I overensstemmelse med vedtægtens §§ 6 og 9 foreslår bestyrelsen, at pensionskassen holder den ordinære generalforsamling i 2025 i København.

Forslaget harmonerer med et ønske fra medlemmerne om skiftevis at holde generalforsamling i København og en anden by. De seneste års generalforsamlinger har været afholdt i følgende byer:

Årstal	Generalforsamlingen afholdt i
2013	Vejle
2014	København
2015	Odense
2016	København
2017	Aarhus
2018	København
2019	Kolding
2020	København
2021	Virtuel generalforsamling
2022	Odense
2023	København
2024	Vejle

Ad pkt. 8

Valg til bestyrelsen

Der skal vælges to bestyrelsesmedlemmer for perioden 2024-2027, idet valgperioden for Michael Herold og Lisa Frost Sørensen udløber.

Den bestyrelsespost, som Michael Herold har, skal besættes af et medlem af pensionskassen. Bestyrelsen indstiller Michael Herold til genvalg.

Den bestyrelsespost, som Lisa Frost Sørensen har, skal besættes af en uafhængig, dvs. en der ikke er medlem af pensionskassen, og som samtidig er regnskabs- og revisionskyndig. Bestyrelsen indstiller genvalg af Lisa Frost Sørensen, tidligere direktør i Sparekassen Danmark.

Information om Michael Herold og Lisa Frost Sørensen og deres baggrund samt øvrige ledelsehverv fremgår af Bilag 2.

Bemærkninger

Valget sker efter bestemmelserne i vedtægtens § 15 stk. 4 - 7.

Kandidater kan opstilles af bestyrelsen eller af fem medlemmer af pensionskassen. Opstilling af kandidater sker formelt på generalforsamlingen. Bliver der på generalforsamlingen kun opstillet kandidater svarende til de to ledige poster, er de pågældende valgt som bestyrelsesmedlem. Bliver der opstillet flere kandidater til samme bestyrelsespost, skal der være elektronisk afstemning blandt alle pensionskassens medlemmer, hvilket foregår i maj måned.

For så vidt angår kandidaten til bestyrelsesposten valgt af og blandt medlemmerne (den bestyrelsespost, som Michael Herold har), sker opstillingen senest i forbindelse med behandlingen af punktet på generalforsamlingen, mens opstilling af et uafhængigt revisions- og regnskabskyndigt medlem (den bestyrelsespost, som Lisa Frost Sørensen har) sker ved henvendelse til generalforsamlingens dirigent, så snart denne er valgt, vedlagt dokumentation for, at kandidaten er uafhængig og har de fornødne kvalifikationer, jf. vedtægternes § 15, stk. 4. Dirigenten afgør, om kandidater opstillet af medlemmerne opfylder betingelserne for valg.

Ad pkt. 9.a

Valg af revision

Bestyrelsen foreslår i overensstemmelse med indstillingen fra revisionsudvalget, at Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab ("Deloitte") vælges som pensionskassens nye revisor.

Pensionskassen indgår i administrationsfællesskab med Sampension Livsforsikring A/S. Sampension Livsforsikring A/S skal som følge af kravene til revisionsfirmarotation i revisorforordningen på den ordinære generalforsamling i år vælge et nyt revisionsfirma. For at fastholde de omkostningsmæssige synergier i administrationsfællesskabet ønsker pensionskassen tilsvarende på den ordinære generalforsamling i år at vælge et nyt revisionsfirma.

Revisionsudvalget har gennemført et udbud af den eksterne revisionsydelse i overensstemmelse med artikel 16 i revisorforordningen. De særlige certifikationsregler, der er gældende for revision af livsforsikringselskaber og pensionskasser, medførte, at revisionsudbuddet var begrænset til at omfatte tre revisionsfirmaer.

I udbudsmaterialet, som blev sendt til revisionsfirmaerne, var kriterierne, der ville blive lagt vægt på ved valg af revisor, angivet. De væsentligste kriterier var;

- Kvalitet i revisionsydelsen
- Omkostningsfokus
- Kemi

Revisionsudvalget afholdt sammen med interne deltagere fra Sampension Administrationselskab A/S møder med de tre kandidater, hvor kandidaterne præsenterede revisionsfirmaet, deres ydelser, revisionsteamet samt pristilbud.

Revisionsudvalget indstillede på baggrund af udbudsprocessen til bestyrelsen at foreslå valg af Deloitte som pensionskassens nye revisor på den ordinære generalforsamling i 2024. Deloitte's revisionsteam har en stærk faglig bredde og robusthed, da revisionsteamet dækker bredt på de nødvendige kompetencer, ligesom teamet ikke er afhængige af nøglepersoner. Deloitte præsenterede endvidere relevante værktøjer til udførelse af revisionen, og vil stille relevante specialister til rådighed. Revisionsudvalget vurderede, at Deloitte vil være meget dedikeret til opgaven, og derfor kan give pensionskassen den ønskede og påkrævede opmærksomhed. Derudover udviste Deloitte god energi og engagement på møderne, ligesom der var god kemi med Deloitte's revisionsteam.

Revisionsudvalget har erklæret, at det ikke er blevet påvirket af tredjeparter og ikke har været underlagt nogen aftale med en tredjepart, som begrænser generalforsamlingens valg til visse revisorer eller revisionsfirmaer.

Bilag 1

Lønpolitik for ISP Pension

1. Indledning

1.1 Baggrund og formål

Formålet med denne lønpolitik er at fastlægge principper og rammer for aflønning af ansatte, bestyrelse og direktion, herunder identificere væsentlige risikotagere samt ansatte i kontrolfunktioner i Pensionskassen for teknikum- og diplomingeniører (herefter "virksomheden"). Forsikringsadministrationsfællesskabet omfatter desuden Sampension Administrationsselskab A/S og forsikringsadministrationsfællesskabets finansielle virksomheder, der består af Sampension Livsforsikring A/S, Pensionskassen Arkitekter & Designere og Pensionskassen for Jordbrugsakademikere & Dyrslæger.

Lønpolitikken er udformet i overensstemmelse med gældende lovgivning for aflønning i finansielle virksomheder, herunder bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i forsikringsselskaber og forsikringsholdingvirksomheder samt Solvens II-forordningen.

1.2 Overordnede principper

Aflønningsprincipperne har generelt til formål at sikre, at virksomhedens ledelse og ansatte honoreres på en sådan måde, at virksomhedens forretningsmæssige og langsigtede strategiske mål understøttes bedst muligt.

Lønpolitikken skal være kønsneutral, og virksomheden skal sikre lige løn for arbejde af samme art eller arbejde af samme værdi uanset køn.

Aflønningen i virksomheden er fast, og en eventuel variabel løn, hvorved forstås, at den endelige aflønning, ikke er kendt på forhånd, indgår ikke som en integreret del af de ansattes månedlige lønpakke. Der er dog mulighed for tildeling af variabel løn indenfor en fastsat øvre grænse, hvorved sikres, at der opnås en passende balance mellem faste og variable aflønningskomponenter. Aflønningsforholdene skal understøtte, at virksomheden til stadighed formår at rekruttere og fastholde en kompetent og ansvarlig ledelse og stab i virksomheden til fremme af en sund og effektiv risikostyring, men ikke motiverer til overdreven risikotagning, ligesom aflønningsprincipperne skal forebygge interessekonflikter til gavn for virksomhedens kunder eller medlemmer.

Ovenstående omfatter også virksomhedens arbejde med ansvarlige investeringer og aktivt ejerskab, herunder bæredygtighedsrisici, der er en integreret del af politik og retningslinjer for investeringsområdet og omfatter alle investeringer.

Ansaret for rekruttering er placeret i de enkelte forretningsområder samt hos direktionen.

Udgifterne til aflønning af direktionen og andre ansatte i virksomheden afholdes af Sampension Administrationsselskab A/S i henhold til aftale ("Administrationsaftalen"), da samtlige ansatte i virksomheden er ansat i Sampension Administrationsselskab A/S, idet der her varetages en række fælles opgaver.

Virksomheden har herved kun en meget begrænset kreds af ansatte. Det sikres via Administrationsaftalen, at Sampension Administrationsselskab A/S er forpligtet til at overholde principper,

krav og begrænsninger i nærværende lønpolitik og herved de gældende aflønningsregler for forsikringsselskaber.

2. Lønpolitikens anvendelsesområde

Lønpolitikken finder anvendelse på samtlige ansatte i forsikringsadministrationsfællesskabet. Herefter benævnt "ansatte".

2.1 Væsentlige risikotagere

Der stilles særlige krav til aflønning af virksomhedens bestyrelse, direktion og andre ansatte, der har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil. I virksomhedens ledelsesgruppe foretages mindst én gang årligt en analyse af, hvilke ansatte, der er omfattet af lønpolitikken som væsentlige risikotagere.

Med afsæt i aflønningsreglerne indgår i analysen og afgrænsningen af væsentlige risikotagere, om en ansat har væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil under hensyn til virksomhedens størrelse, kompleksitet og forretningsmodel. Heri indgår, om en ansat kan påvirke virksomhedens egenkapital, resultat og/eller balance, herunder ved investering af virksomhedens midler, ved rekruttering og ved udøvelse af kontroller.

På baggrund af denne analyse beslutter virksomhedens bestyrelse, hvilke ansatte, der udgør væsentlige risikotagere og sikrer gennemførelse af lønpolitikken overfor disse.

Følgende ansatte med væsentlig indflydelse på virksomhedens risikoprofil er herefter omfattet af lønpolitikken:

- Investeringsdirektøren
- Økonomidirektøren
- Produktdirektøren
- Den ansvarshavende aktuar
- Den interne revisionschef
- Den ansvarlige for risikostyringsfunktionen
- Den ansvarlige for aktuarfunktionen
- Den ansvarlige for compliancefunktionen

I det følgende samlet benævnt "væsentlige risikotagere".

I denne afgrænsning er der taget højde for, at direktionen har det overordnende ansvar for forsikringsområdet.

2.2 Ansatte i kontrolfunktioner

Der stilles endvidere særlige krav til aflønning af ansatte, der udøver kontrol, herunder revision, i følgende afdelinger:

- Intern Revision
- Risikostyring
- Compliance
- Aktuariet

3. Bestyrelsens aflønning

Bestyrelsens honorar, herunder engangsvederlag, fastsættes af generalforsamlingen en gang årligt.

Ekstraordinære vederlag kan tildeles til medlemmer af Bestyrelsen i ISP Pension, hvis der er ydet en ekstraordinær indsats m.v. Det er afgørende, at der er en passende balance mellem faste og variable lønde, således at medlemmer af Bestyrelsen i ISP Pension ikke bliver for afhængig af variable lønde. Et ekstraordinært vederlag kan dog ikke udgøre mere end 100.000 kr. inkl. pension årligt og vil alene blive givet bagudrettet og vil ikke være en del af et aftalegrundlag. Dog må variable lønde til et medlem af Bestyrelsen i ISP Pension højst udgøre 50 pct. af henholdsvis det faste honorar.

Herudover kan bestyrelsen oppebære en række personalegoder inden for rammerne af, hvad der er markedskonformt, herunder avisabonnement, mobiltelefon, internetforbindelse med videre.

4. Aflønning af ansatte

Foruden den faste løn, der er udgangspunktet i virksomhedens lønpolitik, hvorved forstås, at ansatte ikke på månedsbasis modtager variable lønde, tilbyder virksomheden en bonusordning til visse ansatte samt mulighed for tildeling af variabel løn i form af engangsvederlag. For væsentlige risikotagere anvendes der som udgangspunkt ikke variabel løn, og følgende væsentlige risikotagere har ikke ret til variabel løn:

- Direktionen
- Økonomidirektøren
- Produktdirektøren
- Den ansvarshavende aktuar
- Den interne revisionschef
- Den ansvarlige for risikostyringsfunktionen
- Den ansvarlige for aktuarfunktionen
- Den ansvarlige for compliancefunktionen

4.1 Variabel løn til væsentlige risikotagere

Direktionen kan tildele og udbetale variabel løn til en væsentlig risikotager med respekt for nedenstående generelle betingelser, som blandt andet skal sikre, at de ansatte ikke kan undergrave de risikotilpasningsvirkninger, der er indbygget i den ansattes aflønningsvilkår. Det er ligeledes muligt indenfor rammerne af politikken helt at undlade at udbetale variable lønde.

1. Begrænsninger – enhver tildeling og udbetaling skal ske med respekt for de rammer og begrænsninger, der følger af nærværende lønpolitik og de til enhver tid gældende aflønningsregler.
2. Passende loft – enhver tildeling af variabel løn til hver af de omfattede personer kan maksimalt udgøre 500.000 kr. for et år, dog maksimalt op til 100 pct. af den ansattes faste grundløn, inklusive pension.
3. Tildelingskriterier – variabel løn kan tildeles diskretionært ud fra en samlet vurdering, der afbalancerer finansielle og ikke-finansielle forhold, herunder fx fastholdelse, særlig indsats, tilskyndelse til værdiskabelse for virksomheden e.l. For ansatte i kontrolfunktioner må tildeling af variabel løn ikke være afhængig af resultater i den ansattes afdeling eller i andre afdelinger, som den ansatte fører kontrol med.
4. Udbetalingsform – variabel løn skal udbetales dels ved kontant betaling, dels ved brug af efterstillet gæld (gældsbevis). Mindst 50 % af den variable løn skal bestå af efterstillet gæld.

5. Udskydelse – mindst 40 % af den variable løn (den kontante del og den efterstillede gæld) skal udskydes i rater over en periode på mindst 4 år med påbegyndelse 1 år efter beregningstids-punktet, og med en ligelig fordeling over årene eller en voksende andel i slutningen af perioden.
6. En passende tilbageholdelsesperiode – ved efterstillet gæld vil hver forhøjelsesrate kunne udbetales tidligst 6 måneder efter det forhøjelsestidspunkt, som raten knytter sig til. Gælds brevet må ikke afhændes af den ansatte.
7. Udbetalingskriterier – det skal på udbetalingstidspunktet, herunder også ved forhøjelse af efterstillet gæld, sikres, at de kriterier, der har dannet grundlag for den oprindelige tildeling af variabel løn, fortsat er opfyldt, herunder at den væsentlige risikotager har efterlevet passende krav til egnethed og hæderlighed og ikke har deltaget i eller været ansvarlig for en adfærd, der har resulteret i betydelige tab for virksomheden. Den økonomiske situation i virksomheden må ikke være væsentligt forringet i forhold til tidspunktet for beregningen af den variable løndel.
8. Reduktion/bortfald – der kan ske helt/delvis reduktion eller bortfald af den variable løn, hvis virksomheden på tidspunktet for udbetaling af den variable løndel ikke overholder solvenskapitalkravet i § 154 og § 166, i lov om forsikringsvirksomhed, eller hvis Finanstilsynet vurderer, at der er nærliggende risiko herfor.
9. Tilbagebetaling – den ansatte skal tilbagebetale løndelen, hvis den er tildelt på et dokumenteret fejlagtigt grundlag, og den ansatte var i ond tro herom.

Såfremt den samlede variable løn til en væsentlig risikotager udgør maksimalt 100.000 kr. om året, kan direktionen undtage den variable løn fra kravene om udbetalingsform, udskydelse og tilbageholdelsesperiode (afhændelse). Det indebærer mulighed for, at beløb inden for denne bagatelgrænse kan udbetales kontant på én gang. Det skal kunne godtgøres, hvilke hensyn der er lagt til grund for at undtage den variable løn fra de lovmæssige begrænsninger samt forsvarligheden heraf.

5. Ansatte i kontrolfunktioner

For ansatte, der udøver kontrolfunktioner, må tildeling af variabel løn ikke være afhængig af resultater i den ansattes afdeling eller i andre afdelinger, som den ansatte fører kontrol med. Dette gælder ligeledes ansatte, som fungerer som aktuar udenfor aktuarfunktionen. Bestyrelsen fører kontrol med, at dette overholdes.

6. Fratrædelsesgodtgørelse og andre særlige godtgørelser

For ansatte omfattet af nærværende lønpolitik

1. kan der ved fratrædelse aftales en samlet maksimal fratrædelsesgodtgørelse svarende til 6 måneders løn (inklusive værdien af pensionsbidrag), hvis virksomheden bringer ansættelsesforholdet til ophør. Ved fastlæggelse af fratrædelsesgodtgørelsen sikres det, at fejl ikke belønnes.
2. kan der ved ansættelse af vedkommende aftales en samlet maksimal nyansættelsesgodtgørelse svarende til 6 måneders løn (inklusive værdien af pensionsbidrag), såfremt virksomheden har et sundt og solidt kapitalgrundlag ved tildelingen.

Der kan ikke anvendes lønpakker knyttet til kompensation eller frikøb fra andre kontrakter for personer omfattet af denne lønpolitik.

7. Pensionspolitik

Alle ansatte har en arbejdsgiverbetalt procentordning. Ingen ansatte i virksomheden har ret til pensionsordninger, der kan sidestilles med variabel løn.

8. Information til virksomhedens ansatte

Alle ansatte skal have oplysning om den gældende lønpolitik. De personer, der får tildelt variabel løn omfattet af virksomhedens lønpolitik, skal have udleveret den til enhver tid gældende lønpolitik som del af tildelingsgrundlaget således, at den pågældende er bekendt med de betingelser og begrænsninger, der gælder for udbetaling af variabel løn.

9. Kontrol og rapportering

Bestyrelsen sørger for, at der én gang årligt foretages kontrol af, om lønpolitikken overholdes. Bestyrelsen fastlægger retningslinjerne for kontrollen, og resultatet heraf skal rapporteres til bestyrelsen. Denne kontrol foretages af virksomhedens HR-funktion i samarbejde med en ekstern rådgiver. Der skal udarbejdes en erklæring vedrørende virksomhedens overholdelse af lønpolitikken.

10. Offentliggørelse og Indberetning

Lønpolitikken offentliggøres på virksomhedens hjemmeside og lønoplysninger offentliggøres og indberettes mv. i overensstemmelse med de til enhver tid gældende aflønningsregler. På virksomhedens hjemmeside skal der også redegøres for, at virksomhedens lønpolitik og praksis herfor lever op til gældende lovgivning.

Ajourføring af politikken

Politikken skal til enhver tid ajourføres som følge af ændringer i lovgivningen eller som følge af andre forhold, der nødvendiggør en opdatering.

Bestyrelsen påser mindst én gang årligt, at politikken er ajourført og hensigtsmæssig. Lønpolitikken godkendes på den årlige ordinære generalforsamling.

11. Ikrafttræden

Politikken træder i kraft ved bestyrelsens og generalforsamlingens godkendelse af politikken og erstatter den tidligere lønpolitik.

Politikken er vedtaget på bestyrelsesmøde den 14. december 2023.

Bilag 2

Kandidat til bestyrelsen

Lisa Frost Sørensen



Det, jeg vil arbejde for, er:

- At ISP fortsat kan tilbyde medlemmerne gode og nutidige pensionsordninger i en balance mellem fleksibilitet og lave omkostninger.
- At ISP sikrer medlemmerne det bedste mulige afkast.
- At der er en åben kommunikation og dialog med medlemmerne, og at medlemmerne oplever en kompetent og tilgængelig medlemsservice, der bidrager til, at det enkelte medlem kan få god indsigt i og rådgivning om egne forhold og muligheder.
- At ISP efterlever kravene i lovgivningen til, at en virksomhed af interesse for offentligheden etablerer et revisionsudvalg, og at udvalget varetager de foreskrevne opgaver i form af bl.a. løbende overvågning og vurdering af, om ISP's regnskabsafregning, risikostyring og lovpligtige revision er tilrettelagt på en hensigtsmæssig måde.

CV

- 2014 - 2023 Direktør i Sparekassen Danmark (tidligere Jutlander Bank A/S)
- 2006 - 2014 Økonomidirektør i Jutlander Bank A/S
- 2000 - 2006 Statsautoriseret revisor og director hos PwC
- 1985 - 2000 Revisor/statsautoriseret revisor hos Deloitte

Uddannelse

- 1997 Statsautoriseret revisor
- 1991 Cand.merc.aud.

Tillidsposter

- 2018 - Bestyrelsesmedlem og formand for revisionsudvalget i ISP
- 2022 - 2023 Formand for bestyrelsen i SparD Ejendomme ApS
- 2010 - 2012 Bestyrelsesmedlem og formand for revisionsudvalget i FSP Pension (FSP Pension blev fusioneret med AP Pension i 2012)

Kandidat til bestyrelsen

Michael Herold



Min fortsættende indsats for medlemmerne i ISP vil tage afsæt i følgende principper:

- At **maksimere** medlemmernes **afkast** ved ikke at drive politik for medlemmernes penge, men ved at sikre den nødvendige **balance** mellem den grønne omstilling og ansvarlige investeringer på den ene side, og på den anden side det faktum, at den grønne omstilling forsat kræver fossilenergi, og skal være social og økonomisk retfærdig.
- At investeringsstrategien, udover at sikre de **bedst mulige afkast** for medlemmerne gennem spredning og **robusthed**, også skal favne de interesser og **værdier**, som medlemmerne selv ville vælge at investere efter. En investeringsstrategi der bedst muligt sikrer medlemmerne økonomisk **tryghed** som pensionister.
- At medlemmerne forsat tilbydes en bred vifte af **pensionsordninger**, der kan tilpasses **individuel**, og at vi fastholder, at vores **administrations- og depotomkostninger** er blandt de absolut laveste i markedet samtidig med, at adgangen til konkurrencedygtige individuelle ordninger fastholdes.
- At kommunikationen og **dialogen** med medlemmerne forsat **er helt i top**, en god og nærværende medlemsservice, hvor tilgængelighed og transparens giver overblik, **tillid** og **tryghed** for den enkelte - det vi siger, er det vi gør.

CV

- 2017 - Kundechef hos Domea.dk
- 2015 - 2017 Driftschef Coor Service Management A/S
- 2012 - 2015 Driftsleder Ejendomscenteret, Køge Kommune
- 2007 - 2012 Teknisk fagcenterchef, Sønderborg Kommune
- 1997 - 2007 Sektionsleder, Silkeborg Forsyning
- 1994 - 1997 Miljømedarbejder, Herning Kommune
- 1991 - 1994 Rasmussen & Schiøtz A/S, Brochier & Co. GmbH og H.E.W. A/S

Uddannelse

- 2017 Bestyrelsesuddannelsen, Forsikringsakademiet
- 2013 CBS, Master in Public Governance (MPG)
- 1991 Horsens Teknikum, Bygningsingeniøruddannelsen

Nuværende tillidsposter

- Bestyrelsesmedlem i ISP
- Udvalget for ansvarlige investeringer i Sampension Liv, PAD, PJD og ISP
- Næstformand HH-Vand A.m.b.a., Høruphav
- Beboerklagenævnet ved Tønder Kommune
- Repræsentantskabsmedlem i AKA Akademikernes A-kasse

Tidligere tillidsposter

- Bestyrelsesformand for IDA & Berg Nielsens Studie- og Støttefond
- IDAs Hovedbestyrelse
- IDAs Repræsentantskab
- IDAs Familie- og ligestillingsudvalg
- Formand for IDA Silkeborg Afdeling og IDA Vestjysk Region
- Listefører for Familielisten



ISP Pension

Tuborg Havnevej 14
DK-2900 Hellerup

Tlf. 77 55 67 00

www.isp.dk

CVR – 12 17 32 10