

Lønpolitik

for

ledelse, væsentlige risikotagere m.fl.

i

Arbejdsmarkedets Tillægspension

Lønpolitik for ledelse, væsentlige risikotagere m.fl. i Arbejdsmarkedets Tillægspension

1 Formål, område, personkreds og generelle principper

1.1 Formål

Lønpolitikken har som overordnet formål at understøtte ATP's vision om at sikre økonomisk grundtryghed, enkel administration og høje afkast.

Lønpolitikken har videre til formål at understøtte ATP's forretningsmodel og forretningsmæssige mål, herunder gøre det muligt gennem en passende vederlagsstruktur at tiltrække og fastholde de bedst mulige kompetencer på konkurrencedygtige ansættelsesvilkår, således at ATP's ambitiøse og flerårige resultatmål kan nås.

Lønpolitikken skal være i overensstemmelse med og fremme en sund og effektiv risikostyring, sikre et langsigtet interessesammenfald for den enkelte medarbejder og ATP's medlemmer og understøtte ATP's muligheder for at opfylde sine forpligtelser efter ATP-loven.

1.2 Lønpolitikens område og personkreds

Lønpolitikken omfatter ATP. Lønpolitikken omfatter ikke ATP's koncernforbundne virksomheder, herunder dattervirksomheder.

Lønpolitikken omfatter vederlag til:

- Medlemmer af repræsentantskab, bestyrelse og bestyrelsesudvalg
- Direktøren og koncerndirektionen
- Den ansvarshavende aktuar og revisionschefen
- Nøglepersoner identificeret af bestyrelsen efter ATP-lovens § 23a
- Ansatte, hvis aktiviteter vurderes at have væsentlig indflydelse på ATP's risikoprofil
- Ledere, porteføljemanagere og andre medarbejdere

Lønpolitikken omfatter ikke overenskomstansatte, i det omfang ordninger om variable løndele hviler på aftaler indeholdt i kollektive overenskomster.

1.3 Fælles principper for lønpolitikken og vederlag

Honorarer og vederlag fastsættes med udgangspunkt i markedsniveauet såvel nationalt som internationalt, idet ATP's størrelse, organisation samt omfang og kompleksitet af ATP's aktiviteter tages i betragtning.

Endvidere fastsættes honorarer og vederlag med udgangspunkt i ATP's specifikke behov, herunder hensynet til at sikre ATP's fortsatte mulighed for at tiltrække og fastholde de bedst kvalificerede medlemmer til bestyrelsen, ledere og medarbejdere. Honorarer og vederlag afspejler endvidere relevant erhvervserfaring og organisatorisk ansvar.

Hvor ATP anvender variabel løn, bruges det som et aktivt redskab, der understøtter den forretningsmæssige udvikling gennem fokus på mål- og resultatstyring og tilskynder til værdiskabende adfærd. Variabel løn afspejler endvidere vedvarende og ekstraordinære resultater.

ATP påtager sig ikke ydelsesbaserede pensionsordninger – hverken over for medlemmer af de øverste ledelsesorganer eller ledere og medarbejdere.

ATP overholder de til enhver tid gældende aflønningsregler i ATP-loven og aflønningsbekendtgørelsen¹, samt de til enhver tid gældende principper om ledelsens vederlag i *"Anbefalingerne fra Komitéen for god Selskabsledelse"* med de justeringer, som følger af ATP's særlige forhold.

ATP prioriterer åbenhed og transparens om lønpolitikken, aflønningsformer og den øverste ledelses lønniveau. Information herom, herunder om den økonomiske udmøntning af lønpolitikken, er tilgængelig via offentliggørelse i ATP's årsrapport eller på www.atp.dk.

2 Proces

2.1 Lønpolitikken

ATP's bestyrelse fastlægger lønpolitikken og har ansvaret for dens gennemførelse. Lønpolitikken godkendes af repræsentantskabet.

ATP's bestyrelse gennemgår lønpolitikken mindst en gang om året med henblik på at tilpasse den til ATP's udvikling.

2.2 Personkredsen og passende loft for væsentlige risikotagere

ATP's bestyrelse udpeger efter aflønningsbekendtgørelsens § 2, stk. 2, hvilke personer, der i ATP er væsentlige risikotagere. Personkredsen fremgår af bilag 1.

ATP's bestyrelse skal endvidere fastsætte et passende loft for variable lønandele for væsentlige risikotagere, som sikrer en passende balance mellem faste og variable lønde. Denne kan variere afhængigt af modtagerens funktion og ATP's forhold i øvrigt og skal fastsættes således, at den faste løndel udgør en tilstrækkelig høj andel af den samlede løn, således at ATP kan føre en fleksibel lønpolitik i forhold til brug af variabel løn. Loftet fremgår af afsnit 3.4.

2.3 Honorar og vederlag

Honorarer for det igangværende år til medlemmer af repræsentantskab, bestyrelse og eventuelle bestyrelsesudvalg fastsættes af repræsentantskabet efter indstilling fra bestyrelsen.

Vederlag til direktøren, den ansvarshavende aktuar og revisionschefen fastsættes af bestyrelsen efter indstilling fra aflønningsudvalget.

¹ Bekendtgørelse om lønpolitik samt oplysningsforpligtelser om aflønning i ATP og LD, p.t. bekendtgørelse nr. 283 af 27. marts 2014.

Vederlag til øvrige medlemmer af ATP's koncerndirektion fastsættes af forretningsudvalget efter indstilling fra direktøren.

2.4 Øvrige rammer

ATP's bestyrelse fastsætter inden for rammerne i lønpolitikken supplerende, overordnede rammer for programmer med variabel løn i ATP, herunder

- hvilke grupper af medarbejdere, der er omfattet
- typer af programmer med variabel løn
- den forventede værdi af programmerne på tildelingstidspunktet
- tidshorizonten de forskellige programmer beregnes over og
- den maksimale årlige bonus for de forskellige grupper af medarbejdere.

ATP's bestyrelse kan fastsætte programmer med variabel løn for personer omfattet af lønpolitikken, bortset fra medlemmer af repræsentantskab, bestyrelse og bestyrelsesudvalg, direktøren og koncerndirektionen samt revisionschefen.

Direktøren udmønter programmerne efter de i lønpolitikken fastlagte retningslinjer og i overensstemmelse med bestyrelsens beslutninger.

3 Rammer og vilkår for aflønning af de enkelte persongrupper

3.1 Medlemmer af repræsentantskab, bestyrelse og bestyrelsesudvalg

Medlemmer af repræsentantskab, bestyrelse og eventuelle bestyrelsesudvalg honoreres med et fast årligt honorar.

Ingen medlemmer omfattes af nogen form for variabel løn, incitamentsprogrammer, pensionsaftaler eller aftaler om fratrædelsesgodtgørelser.

Ved fastsættelsen af bestyrelsens faste årlige honorar (basishonorar) skal der ud over de fælles principper også tages hensyn til antallet af bestyrelsesmøder samt ATP's status som lovpligtig tillægspensionsordning.

I tillæg til basishonoraret kan medlemmerne af forretningsudvalget modtage et udvalgshonorar på op til 100 pct. af bestyrelsens basishonorar.

Bestyrelsens formand kan modtage et honorar, som kan udgøre op til 3 gange summen af basishonoraret og udvalgshonoraret for forretningsudvalget.

I tillæg til ovenstående honorarer ydes til medlemmer af revisionsudvalget og ORSA-udvalget et særskilt udvalgshonorar for denne funktion på op til 50 pct. - og for formandens vedkommende op til 100 pct. - af bestyrelsens basishonorar.

Udvalgshonorarer fastsættes efter samme principper som basishonoraret.

Honoraret til et medlem af repræsentantskabet kan udgøre op til 15 pct. af et bestyrelsesmedlems basishonorar og fastsættes efter samme principper som basishonoraret.

ATP godtgør medlemmer af repræsentantskab, bestyrelse og eventuelle bestyrelsesudvalg relevante dokumenterede udgifter i forbindelse med møder, herunder rejse- og opholdsudgifter, uddannelse m.v. Kørselsgodtgørelse for kørsel i egen bil godtgøres efter statens takster.

3.2 Direktøren og medlemmer af koncerndirektionen

Direktøren og medlemmer af koncerndirektionen aflønnes med et fast vederlag, pensionsbidrag på op til 20 pct., fratrædelsesgodtgørelser efter afsnit 3.9 samt en række personalegoder m.v., jf. afsnit 3.10.

Direktøren og medlemmer af koncerndirektionen omfattes ikke af nogen form for variabel løn eller incitamentsprogrammer.

Der kan i kontrakten aftales en gensidig forlængelse af opsigelsesvarsler. For direktøren og koncerndirektionen kan forlængelsen udgøre et opsigelsesvarsel på op til to år fra ATP's side, inklusive et eventuelt funktionærretligt opsigelsesvarsel.

3.3 Den ansvarshavende aktuar og revisionschefen

Den ansvarshavende aktuar og revisionschefen aflønnes med et fast vederlag (basisløn), pensionsbidrag, fratrædelsesgodtgørelser efter afsnit 3.9 samt en række personalegoder, jf. afsnit 3.10.

Der kan i kontrakten aftales en gensidig forlængelse af funktionærlovens opsigelsesvarsler op til 1 år fra ATP's side, inklusive det funktionærretlige opsigelsesvarsel.

3.4 Væsentlige risikotagere og retningslinjer for variabel løn hertil

ATP er i henhold til aflønningsbekendtgørelsen underlagt en række regler for lønpolitikken, aflønning og oplysningsforpligtelser, herunder rammer for tildeling og udbetaling af variabel løn, i lighed med, hvad der gælder for den øvrige finansielle branche.

Reglerne gælder for medlemmerne af repræsentantskabet, bestyrelsen, bestyrelsesudvalg, direktøren samt øvrige ansatte, hvis aktiviteter har væsentlig indflydelse på ATP's risikoprofil ("*væsentlige risikotagere*"). Personkredsen af væsentlige risikotagere fremgår af **bilag 1**.

Den optjente variable løn for væsentlige risikotagere, jf. bilag 1, kan ikke overstige 100 pct. af basislønnen inklusive pensionsbidrag pr. år.

I lønftaler med væsentlige risikotagere, skal det sikres, at aftalerne opfylder de i aflønningsbekendtgørelsens §§ 10-12 indeholdte krav til lønudbetalingen. Herunder skal aftaler om variabel aflønning til væsentlige risikotagere respektere følgende principper:

- Ved udbetaling af variabel løn skal mindst 40 pct. af den variable løn, ved større beløb mindst 60 pct., ske over en periode på mindst tre år, med påbegyndelse et år efter beregningstidspunktet, med en ligelig fordeling over årene eller med en voksende andel i slutningen af perioden.

- Opgjort variabel løn for et optjeningsår for den enkelte medarbejder kan – inden for bagatelgrænser efter gældende regler - udbetales i sin helhed uden udskydelse som angivet ovenfor.
- Det skal i lønaftalerne aftales, at ATP kan undlade udbetaling af variabel løn, hvis ATP på udbetalingstidspunktet ikke kan overholde sine forpligtelser over for sine medlemmer.
- Det skal i lønaftalerne aftales, at der for den enkelte består en pligt til tilbagebetaling (clawback) af udbetalt variabel løn, hvis den variable løn er udbetalt på grundlag af oplysninger om resultater, som kan dokumenteres at være fejlagtige, og modtagerne er i ond tro.

3.5 Ledere, porteføljemanagere og medarbejdere

Ledere, porteføljemanagere og andre medarbejdere aflønnes med et fast vederlag (basisløn), pensionsbidrag, fratrædelsesgodtgørelser efter afsnit 3.9, en række personalegoder m.v., jf. afsnit 3.10

Der kan i kontrakten aftales en gensidig forlængelse af funktionærlovens opsigelsesvarsler for vicedirektører på op til 1 år fra ATP's side inklusive de funktionærretlige opsigelsesvarsler. For andre kan forlængelsen udgøre 6 måneder ud over de funktionærretlige opsigelsesvarsler.

3.6 Variabel løn for porteføljemanagere i Pensions & Investments

Porteføljemanagere i Pensions & Investment kan tildeles variabel løn i form af bonusprogrammer efter principperne i dette afsnit.

Ved tildeling af variabel løn sikres det i aftalen med den enkelte porteføljemanager at principperne i afsnit 3.4 om udskydelse, udbetalingsbegrænsninger og tilbagebetaling (clawback) er overholdt.

I programmer med variabel løn skal det sikres, at der er et langsigtet interessesammenfald mellem medarbejderens incitamenter og ATP's medlemmer.

I programmerne skal den variable løndel som minimum fastsættes på grundlag af følgende tre komponenter:

- ATP's resultat af Investerings- og afdækningsvirksomheden
- Resultatet i den enkeltes afdeling i form af fx afkast, investeringsprocesser mv. eller kombinationer heraf
- Den enkeltes eget resultat i form af fx den enkeltes bidrag til afkast, investeringsprocesser, teamwork mv. eller kombinationer heraf

De tre komponenter kan indgå med forskellige vægte i den enkelte afdelings program, men alle tre komponenter skal være til stede i programmerne.

Programmerne skal fastsætte et loft for den enkeltes variable løn i det enkelte år, jf. i øvrigt afsnit 3.4 om loft for væsentlige risikotagere.

Programmet skal fastsætte et loft for, hvad den forventede værdi af programmet på langt sigt kan udgøre pr. år i forhold til den årlige basisløn for den enkelte porteføljemanager.

Den konkrete udmøntning af rammerne, som fastlagt i denne lønpolitik eller af bestyrelsen efter afsnit 2.4, fastlægges af ATP's direktør og fondsdirektør. De væsentligste elementer er, (i) hvilke konkrete medarbejdere i Pensions & Investments som er omfattet, (ii) fastsættelse af minimumsinvesteringsresultatet, som ATP skal opnå i hvert af programmerne, før bonusoptjeningen påbegyndes, samt (iii) vægtene af de enkelte programkomponenter.

En af direktøren udpeget ledende medarbejder sikrer (i) at der til stadighed eksisterer et fyldestgørende datagrundlag til brug for den årlige opgørelse af bonusoptjeningen, (ii) at der er dokumentation for datagrundlag og anvendte beregningsformler, (iii) at de vedtagne procedurer og kontroller til stadighed er afspejlet i ATP's forretningsgange, samt (iv) at forretningsgange gennemgås og eventuelt revideres årligt samt opdateres ved ændringer i programmer mv.

3.7 Medinvesteringsprogrammer

ATP kan have medinvesteringsprogrammer for porteføljemanagere i Pensions & Investments. Eventuelle medinvesteringsprogrammer købes til indre værdi på tildelingstidspunktet og har således ikke et gaveelement indbygget.

Ved investering af egne, private midler løber medarbejderne en risiko for tab, og derved er der incitament til bl.a., at der ikke tages unødigt høje risici for at opnå højere afkast.

3.8 Medarbejdere i kontrolfunktioner mv.

For medarbejdere ansat i kontrolfunktioner og revision, herunder ansatte der arbejder med compliance, risikostyring og intern revision, må eventuelle variable løndele ikke være afhængig af resultatet i den afdeling eller i det område, som den ansatte fører kontrol med.

Såfremt en ansat, der fungerer som aktuar, modtager variable løndele, må de variable løndele alene afhænge af dennes rolle, og de variable løndele må ikke være afhængige af afdelingens resultater.

3.9 Fratrædelsesgodtgørelser

Der kan ved indgåelsen af ansættelsesforholdet aftales en fratrædelsesordning, hvorefter opsigelse fra ATP's side kan udløse en fratrædelsesgodtgørelse.

For direktøren og fondsdirektøren kan fratrædelsesgodtgørelsen udgøre op til ét års vederlag, som for direktørens vedkommende kan aftales også at gælde ved pensionering. For øvrige medlemmer af koncerndirektionen kan fratrædelsesgodtgørelsen udgøre samlet 9 måneders vederlag. I de aftalte fratrædelsesgodtgørelser indeholdes anciennitetsbaserede fratrædelsesgodtgørelser, som erstatter de funktionærretlige fratrædelsesgodtgørelser i funktionærlovens paragraf 2a.

For bestyrelsesansatte, revisionschefen og den ansvarshavende aktuar kan fratrædelsesgodtgørelse udgøre samlet op til 9 måneders vederlag inklusive anciennitetsbaserede fratrædelsesgodtgørelser, som erstatter de funktionærretlige fratrædelsesgodtgørelser i funktionærlovens paragraf 2a.

For vicedirektører, underdirektører og afdelingschefer kan fratrædelsesgodtgørelse udgøre samlet op til 9 måneders vederlag inklusive anciennitetsbaserede fratrædelsesgodtgørelser, som erstatter de funktionærretlige fratrædelsesgodtgørelser i funktionærlovens paragraf 2a.

For andre ledere, porteføljemanagere, forretningsspecialister og medarbejdere kan fratrædelsesgodtgørelsen udgøre samlet op til 6 måneders vederlag inklusive anciennitetsbaserede fratrædelsesgodtgørelser, som erstatter de funktionærretlige fratrædelsesgodtgørelser i funktionærlovens paragraf 2a.

I forbindelse med konkrete afskedigelsessituationer kan den aftalte fratrædelsesgodtgørelse i ekstraordinære tilfælde suppleres med en særlig fratrædelsesgodtgørelse, som kan udgøre op til 50 pct. af den aftalte fratrædelsesgodtgørelse. Såfremt fratrædelsesgodtgørelsen herefter samlet overstiger en værdi svarende til et års samlet vederlag inklusive pension, skal aftalen, for så vidt angår den del af fratrædelsesgodtgørelsen, der overstiger et års vederlag inklusive pension, opfylde kravene i aflønningsbekendtgørelsens § 10, og denne del af fratrædelsesgodtgørelsen skal afspejle de resultater, der er opnået ved varetagelse af stillingen over en periode og må ikke belønne manglende resultater eller forseelser. Fratrædelsesgodtgørelse (både almindelig og særlig) kan helt eller delvis konverteres til forlænget opsigelsesvarsel ud over det i lønpolitikken nævnte opsigelsesvarsel.

3.10 Personalegoder m.v.

Til basislønnen er tilknyttet en lønpakke med fleksible personalegoder, hvor den enkelte ud fra en tildelt lønsum kan vælge prissatte goder til og fra afhængig af, hvad der passer ind i vedkommendes individuelle situation.

ATP godtgør relevante dokumenterede udgifter i forbindelse med møder og konferencer, herunder rejse- og opholdsudgifter, uddannelse m.v.

Direktøren, øvrige medlemmer af ATP's koncerndirektion samt vicedirektører kan tildeles en række arbejdsrelaterede personalegoder, herunder firmabil, erhvervsrelevant tidsskrift m.v. Omfanget/størrelsen af de enkelte personalegoder beslutes af henholdsvis bestyrelsen eller direktøren efter aftale med den pågældende.

4 Governance

4.1 Aflønningsudvalg

ATP's bestyrelse nedsætter et aflønningsudvalg, hvis opgaver varetages af ATP's forretningsudvalg. Aflønningsudvalget skal sammensættes i overensstemmelse med aflønningsbekendtgørelsens § 17, stk.3.

Aflønningsudvalget har følgende opgaver:

- indstiller forslag om lønpolitik til bestyrelsen, herunder retningslinjer for variabel løn
- forestår det forberedende arbejde for bestyrelsens beslutninger om aflønning, som kan have indflydelse på ATP's risikostyring, herunder i forhold til lønpolitikken m.v.
- udarbejder forslag til bestyrelsens indstilling til repræsentantskabet om honorar til medlemmerne af repræsentantskabet, bestyrelsen samt bestyrelsesudvalg for det igangværende regnskabsår
- indstiller forslag til bestyrelsen om vederlag til direktøren
- sikrer, at indstillinger om vederlag er i overensstemmelse med lønpolitikken m.v.
- fører kontrol med lønpolitikken og rapporterer årligt om udmøntning, overholdelse m.v.

4.2 Kontrol af lønpolitikken

Aflønningsudvalget skal løbende følge udviklingen i ATP's vederlagsprogrammer og programmer med variabel løn- samt vurdere, om programmerne og lønpolitikken er i overensstemmelse med lovgivningen og regler fastsat af bestyrelsen.

Aflønningsudvalget skal mindst en gang om året foretage kontrol af, om lønpolitikken overholdes og rapportere resultaterne heraf til bestyrelsen.

Kontrollen omfatter også aflønning af ledelsen af den del af organisationen, der forestår kontrol af overholdelse af grænser for risikotagning samt ledelsen af den del af organisationen, der i øvrigt forestår kontrol, herunder den interne revisionschef.

Kontrollen skal blandt andet sikre, at fastlæggelsen af programmer med variabel løn- og udbetaling af variabel løn er sket på betryggende vis, og at ingen deltager i indstilling eller beslutning om deltagelse i eller udformning af programmer med variabel løn, som vedrører én selv.

Aflønningsudvalget overvåger, at oplysningerne i årsrapporten om vederlaget til medlemmer af repræsentantskabet, bestyrelsen, forretningsudvalget, revisionsudvalget og direktøren er korrekt, retvisende og fyldestgørende.

Inden et program med variabel løn- iværksættes skal ATP's eksterne revision over for bestyrelsen udtale sig om modellen i forhold til, (i) om værdien af de foreslåede programmer er rimelig i forhold til markedsstandard, (ii) om de samme personer optræder i flere programmer, (iii) hvorvidt der kan forekomme kædedannelser, sådan at succes ét sted automatisk udløser variabel løn et andet sted, (iv) om modellen er baseret på en klar governance-struktur, (v) om udmøntningen sker i henhold til de rammer, bestyrelsen har vedtaget, (vi) om de nødvendige procedurer og forretningsgange er til stede i administrationen af bonusprogrammerne, og endelig (vii) skal revisionen verificere beregningen af bonusprogrammernes værdi.

Efter iværksættelsen af et program med variabel løn- skal revisionen én gang årligt udtale sig om de samme forhold, som er nævnt ovenfor. Fokus for den årlige udtalelse er de ændringer, der måtte være sket i perioden. Endvidere kontrollerer ATP's revision, om programmerne er rimelige og forvaltes i overensstemmelse med de vedtagne rammer, og om den årlige beregning af optjent og udbetalt bonus sker i overensstemmelse med vedtagne vilkår.

Resultatet af ekstern revisions kontrol skal forelægges bestyrelsen efter behandling i aflønningsudvalget.

4.3 Rapportering

Bestyrelsen modtager årligt fra aflønningsudvalget en orientering om udmøntningen af de enkelte programmer med variabel løn.

Bestyrelsen redegør en gang om året over for repræsentantskabet og beskæftigelsesministeren for aflønningen af repræsentantskab og bestyrelse. Redegørelsen skal indeholde oplysninger om aflønningen i det foregående regnskabsår og om den forventede aflønning i indeværende og det kommende regnskabsår.

5 Offentliggørelse og indberetning til Finanstilsynet

Lønpolitikken offentliggøres på www.atp.dk.

Senest 1. maj offentliggøres endvidere på www.atp.dk en årlig redegørelse om aflønning i ATP i overensstemmelse med de gældende oplysningsforpligtelser efter § 19 i aflønningsbekendtgørelsen.

Redegørelsen skal indsendes til Finanstilsynet samtidig med offentliggørelsen på hjemmesiden. I ATP-koncernens årsrapport skal det angives, hvor oplysningerne kan findes.

I ATP-koncernens årsrapport oplyses om honorar for hvert enkelt medlem af repræsentantskabet, bestyrelsen og bestyrelsesudvalg, ligesom oplysninger om direktørens vederlag, pensionsordninger og fratrædelsesordninger offentliggøres i årsrapporten. Endvidere offentliggøres oplysninger om væsentlige risikotageres aflønning efter gældende regler. Offentliggørelsen skal overholde gældende regler samt "Anbefalingerne fra Komitéen for God Selskabsledelse", med de justeringer, der følger af ATP's særlige forhold.

6 Ikrafttræden

Lønpolitikken er gældende fra den 1. januar 2017.

For så vidt angår de i §§ 10-12 i aflønningsbekendtgørelsen supplerende krav til variabel løn til ledere, væsentlige risikotagere og medarbejdere i kontrolfunktioner har disse regler alene virkning på aftaler, der indgås, forlænges og fornyes efter 1. januar 2011.

Vedtaget af bestyrelsen den 15. december 2016 og godkendt af repræsentantskabet 7. februar 2017.

På vegne af ATP's bestyrelse og repræsentantskab:

Jørgen Søndergaard (Formand for ATP)

Væsentlige risikotagere og øvrige personer i ATP omfattet af reglernes personkreds – gældende fra 1. januar 2017

Bestyrelsen har besluttet, at følgende medarbejdere er væsentlige risikotagere pr. 1. januar 2017:

- Medlemmer af ATP's koncerndirektion
- Den ansvarshavende aktuar (og nøgleperson for aktuarfunktionen)
- Intern revisionschef (og nøgleperson for den interne auditfunktion)
- Chief Risk Officer (og nøgleperson for risikostyringsfunktionen)
- Chief Compliance Officer (og nøgleperson for compliancefunktionen)
- Medarbejdere i Investeringskomiteen, Risikokomiteen og Operationelkomiteen i Pensions & Investments
- Chefen for den enhed i Pensions & Investments, som forestår kontrol af overholdelse af grænser for risikotagning
- Porteføljemanagere inden for Pensions & Investments

Direktøren fastlægger i en instruks, hvilke specifikke personer, der er omfattet af de angivne kategorier.