

Vederlagsrapport

ATP's bestyrelse og repræsentantskab har fastlagt en lønpolitik, der fastsætter regler for aflønning samt en række tilhørende oplysningsforpligtelser, der minder om regelsættet for den finansielle sektor.

FORMÅL MED ATP'S LØNPOLITIK

Lønpolitikken har som overordnet formål at understøtte ATP's vision om at sikre økonomisk grundtryghed bl.a. via 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.

Alle medlemmer af ATP's repræsentantskab, bestyrelse og bestyrelsesudvalg, direktøren og medlemmer af koncernledelsen samt den ansvarshavende aktuar, Chief Compliance Officer og revisionschefen aflønnes alene med fast vederlag. Medlemmer af koncernledelsen aflønnes med et fast vederlag, pensionsbidrag med op til 18 pct. samt en række arbejdsrelaterede personalegoder herunder firmabil.

Fratrædelsesordningers væsentligste indhold

Der er kontraktsmæssigt tildelt hvert koncernledelsesmedlem 12 måneders opsigelsesvarsel. Direktøren har 12 måneders opsigelsesvarsel. Herudover gives der ved fratrædelse efter 12 og 17 år henholdsvis 1 og 3 måneders løn, dog kan opsigelsesperioden samt eventuelt fratrædelsesgodtgørelse tilsammen maksimalt svare til 24 måneder løn.

Vederlag og resultatlønsprogram i ATP

Der er to overordnede principper, som sikrer, at fastlæggelsen af resultatlønsprogrammer og udbetalingen af resultatlønsprogrammer sker på betryggende vis:

- Ingen er med til at indstille eller beslutte deltagelse i eller udformning af programmer om resultatlønsprogrammer, som vedrører én selv
- Der foretages en uafhængig kontrol af, om programmerne forvaltes i overensstemmelse med vedtagne rammer.

ATP's bestyrelse fastsætter de overordnede rammer for resultatlønsprogrammer i ATP, herunder:

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

Bestyrelsen har besluttet, at ATP's direktør og koncernledelse, den ansvarshavende aktuar, Chief Risk Officer, Intern revisionschef, Chief Compliance Officer, Chief Operating Officer i Pensions & Investments, Head of Risk and Valuation Models, chefen for den enhed i Pensions & Investments, som forestår kontrol af overholdelse af grænser for risikotagning, og medarbejdere i Investments, som har beslutningskompetence ift enkeltinvesteringer, eller afgørende indflydelse på strategiske investeringsbeslutninger er væsentlige risikotagere.

Bestyrelsen har endvidere fastsat, at loftet for variable lønandele for resultatlønsprogrammer ikke kan overstige 100 pct. af basislønnen inklusive pensionsbidrag pr. år. Den konkrete udmøntning af rammerne fastlægges af direktøren og investeringsdirektøren.

Der er et resultatlønsprogram i Investments, hvorefter porteføljemanagere i ATP's investeringsafdeling (Investments) kan få deres faste løn suppleret med en resultatafhængig bonus. Programmet er med forskellige vægte baseret på den enkelte medarbejders grad af målopfyldelse på 3 komponenter: 1) ATP's investeringsresultat 2) individuelt bidrag og resultater, og 3) afdelingens bidrag og resultater. Programmet risikojusteres, således at det absolutte risikoniveau og dermed absolutte afkast ikke har afgørende betydning for programmet, hvorved der ikke er incitament for medarbejderne til at øge risikoen.

Vederlag til koncernledelsen i 2022

Mio. kr.	2022	2021	2020	2019	2018
Koncernledelse ultimo 2022					
Martin Præstegaard, administrerende direktør (CEO) ¹	3,5	-	-	-	-
Martin Præstegaard, viceadministrerende direktør og finansdirektør (CFO) ¹	2,3	4,4	3,6	1,3	-
Mikkel Svenstrup, investeringsdirektør (CIO)	4,5	4,3	3,3	-	-
Kim Kehlet Johansen, koncerndirektør Pension, Risikostyring & Compliance og Chief Risk Officer (CRO)	4,3	4,0	3,9	3,6	0,9
Anne Kristine Axelsson, koncerndirektør Pension og Erhvervssikring	2,8	2,8	2,7	2,7	1,8
Kristine Stenhuus, koncerndirektør Udbetaling Danmark ²	0,4	-	-	-	-
Haktan Bulut, koncerndirektør Information, Data & Technology ³	0,7	-	-	-	-
Udtrådt af koncernledelsen ultimo 2022					
Bo Foged, administrerende direktør (CEO) ⁴	4,7	7,3	7,6	6,9	4,6
Carsten Bodal, koncerndirektør Udbetaling Danmark ⁵	5,9	2,7	2,7	2,6	1,7
Annemette Moesgaard, koncerndirektør Kommunikation & Eksterne Relationer	-	3,7	2,0	1,9	1,9
Kasper Ahrndt Lorenzen, fondsdirektør	-	-	-	3,8	4,2
Christian Hyldahl, direktør	-	-	-	-0,7	13,9
Mads Smith Hansen, koncerndirektør, Chief Risk Officer	-	-	-	-	4,1
Lilian Mogensen, koncerndirektør for Administrationsforretning	-	-	-	-	7,2
Dewi Dylander, juridisk direktør	-	-	-	-	0,7
Bård Grande, HR direktør	-	-	-	-	0,8
Koncernledelsen i alt ⁶	29,1	29,2	25,8	22,1	41,8

¹ Tiltrådt som CEO d. 1. juli 2022, CFO i hele 2022

² Tiltrådt 15. november 2022

³ Tiltrådt 1. oktober 2022

⁴ CEO 18. juni 2019 -30. juni 2022

⁵ Fratrådt sin stilling i koncernledelsen d. 30. sept 2022. Vederlag indeholder i 2022 fritstillelses- og fratrædelsesgodtgørelse.

⁶ Medlemmer af koncernledelsen aflønnes med et fast vederlag, pensionsbidrag samt en række arbejdsrelaterede personalegoder herunder firmabil. Ingen medlemmer af koncernledelsen aflønnes med nogen former for variabel løn eller incitamentsprogrammer.

Vederlag til koncernledelsen i 2022

Samlet vederlag til koncernledelsen i 2022 er på 29,1 mio. kr., hvilket er et fald på 0,1 mio. kr. i forhold til 2021. Dette sammensætter sig af flere modsatrettede forhold primært som følge af en ændringer i ledelsessammensætningen.

Bo Foged fratrådte som administrerende direktør 30. juni, og Martin Præstegaard tiltrådte 1. juli som administrerede direktør fra en stilling i ATP som CFO og viceadministrerende direktør. Som ny CFO tiltræder Pernille Vastrup 1. april 2023.

Koncernledelsen er yderligere ændret ved, at Carsten Bodal er afløst af Kristine Stenhuus, der tiltrådte 15. november som ny koncerndirektør for Udbetaling Danmark.

For at styrke fokus på digitalisering og IT i organisationen blev koncernledelsen udvidet med en koncerndirektør for IT og Teknologi (CITO), Haktan Bulut, som tiltrådte 1. oktober.

Herudover indgår kommunikationsdirektøren ikke længere i koncernledelsen.

CEO Worker pay ratio¹

	2022	2021	2020 ²	2019	2018
ATP Koncernen inklusive administration for eksterne parter:					
CEO Worker pay ratio for alle ansatte	12	12	11	11	13
ATP Koncern eksklusiv administration for eksterne parter:					
CEO Worker pay ratio for ATP Livslang Pension	8	8	8	8	9

¹ Definition: Vederlag CEO delt med gennemsnitlig vederlag per medarbejder

² CEO Worker pay ratio er i 2020 beregnet eksklusiv indefrosne feriepenge til CEO

CEO Worker pay ratio

Hensigten med nøgletallet CEO Worker pay ratio er både at vise forholdet mellem løn for CEO og medarbejdere, samt at vise lønudviklingen for CEO i forhold til medarbejdere.

I ATP er nøgletallet i 2022 på en faktor 12, hvilket betyder, at CEO's vederlag svarer til 12 gennemsnitlige lønninger for alle medarbejdere i ATP. Dette er inklusive de medarbejdere, der er ansat til at håndtere administration for eksterne parter.

ATP havde i 2021 midlertidigt ansatte til at varetage coro-naopgaven med smitteopsporing, hvilket trak gennemsnitslønnen midlertidigt ned i 2021. Gennemsnitslønnen stiger igen i 2022, dog ikke til samme niveau som før smitteopsporingsopgaven, da ATP samtidig har udvidet antallet

af unge midlertidigt ansatte, der arbejder i et serviceteam inden for kundeservice i deres sabbatår. Samlet set er nøgletallet faldet lidt i forhold til 2021.

Hvis der ses isoleret på ATP Livslang Pension og de medarbejdere, der er knyttet hertil, og for at nøgletallet bliver sammenligneligt med øvrige pensionskasser, så er nøgletallet på en faktor 8, således at CEO's vederlag svarer til 8 gennemsnitlige medarbejderlønninger. Nøgletallet er på niveau med sidste år.

Porteføljemedarbejdere i Investments

Mio. kr.	2022	2021	2020	2019	2018
Fast vederlag	97,4	96,2	86,1	75,4	76,8
Variabelt vederlag	7,5	13,3	9,9	8,1	6,0
Variabelt vederlag, regulering tidligere år	0,0	0,1	0,2	0,4	-0,6
Samlet vederlag	104,9	109,6	96,2	83,9	82,2
Antal modtagere af fast løn	60	52	46	43	46
Heraf antal modtagere af variabel løn	31	28	24	21	23

Porteføljemedarbejdere i Investments

Variabel løn består af variabel løn for regnskabsåret samt afsat bonus ultimo regnskabsåret. Den endelige bonusfastsættelse foretages først i løbet af første kvartal i det efterfølgende

regnskabsår. Forskellen mellem den afsatte bonus og den endelige bonus indregnes i "Variabelt vederlag, regulering tidligere år".

Vederlag til ATP's bestyrelse og repræsentantskab

mio. kr.	2022	2021	2020	2019	2018
Samlet vederlag til ATP's bestyrelse	2,2	2,1	2,1	2,1	2,0
Samlet vederlag til ATP's repræsentantskab	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2
Samlet vederlag til ATP's forretningsudvalg	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2
Samlet vederlag til ATP's revisionsudvalg	0,3	0,3	0,2	0,3	0,2
Samlet vederlag til ATP's risikoudvalg	0,3	0,3	0,2	0,3	0,2
De årlige honorarer udgør i t. kr. for:					
Bestyrelsesformand (samlet vederlag)	825	802	785	768	715
Medlem af Forretningsudvalget	92	90	88	86	80
Medlem af Bestyrelsen (inklusive honorar for repræsentantskab)	138	135	132	129	120
Medlem af Repræsentantskabet	15	15	14	14	13
Formand for Revisionsudvalget	90	88	86	84	60
Medlem af Revisionsudvalget	69	67	66	64	60
Medlem af Risikoudvalget	69	67	66	64	60

Vederlag til ATP's bestyrelsesmedlemmer

t.kr.	Bestyrelse	Forretningsudvalg	Revisionsudvalg	Risikoudvalg	I alt 2022	2021	2020	2019	2018
Bestyrelsesformand:									
Torben M. Andersen	594	92	69	69	825	802	785	768	643
Jørgen Søndergaard	-	-	-	-	-	-	-	-	74
Arbejdsgiverrepræsentanter:									
Jacob Holbraad	138	92	69	-	300	294	298	279	260
Lars Sandahl Sørensen	138	-	-	-	138	135	132	47	-
Anne Broeng	138	-	-	69	208	202	198	193	180
Brian Mikkelsen	138	-	-	-	138	135	99	-	-
Vibeke Krag	138	-	-	69	208	202	33	-	-
Mogens Nørgård ¹	104	-	-	-	104	-	-	-	-
Peter Rahbæk Juel ²	35	-	-	-	35	135	132	96	-
Torben Dalby Larsen	-	-	-	-	-	-	33	129	120
Kim Graugaard	-	-	-	-	-	-	-	80	120
Anne Jæger	-	-	-	-	-	-	118	268	180
Martin Damm	-	-	-	-	-	-	-	32	90
Bent Hansen	-	-	-	-	-	-	-	-	30
Lønmodtagerrepræsentanter:									
Lizette Risgaard*	138	92	69	-	300	292	285	279	260
Bente Sorgenfrey*	138	-	-	-	138	135	132	129	120
Jonas Schytz Juul*	138	-	-	-	138	45	-	-	-
Anja C. Jensen* ³	127	-	-	-	127	-	-	-	-
Lisbeth Lintz* ⁴	125	-	-	-	125	-	-	-	-
Jan Walther Andersen	138	-	90	69	298	279	198	193	180
Arne Grevsen	0	-	-	-	0	67	132	129	120
Kim Simonsen	0	-	-	-	0	112	132	129	120
Lars Qvistgaard	0	-	-	-	0	135	132	129	120
I alt	2.230	277	298	277	3.082	2.968	2.837	2.880	2.617

¹ Tiltrådt 1. april 2022

² Fratrådt 30. marts 2022

³ Tiltrådt 31. januar 2022

⁴ Tiltrådt 7. februar 2022

* Honorar er udbetalt til den organisation, der har indstillet bestyrelsesmedlemmet