

Vederlagsrapport

ATP's bestyrelse og repræsentantskab har vedtaget en lønpolitik, der fastsætter regler for aflønning samt en række tilhørende oplysningsforpligtelser.

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, den ansvarshavende aktuar, Chief Compliance Officer og revisionschefen aflønnes med fast vederlag. Medlemmer af koncernledelsen aflønnes med et fast vederlag, pensionsbidrag med op til 18 pct. samt en række arbejdsrelaterede personalegoder, herunder firmabil.

Vederlag og resultatløn i ATP

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

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

ATP's bestyrelse fastsætter i lønpolitikken de overordnede rammer for resultatlønsprogrammer i ATP.

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 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 den variable løn for væsentlige risikotagere 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.

Ved fastsættelse af den resultatafhængige bonus tages der tillige hensyn til, om medarbejderen har medvirket til at understøtte en ikke overdreven risikotagning med hensyn til bæredygtighedsrisici ved at integrere bæredygtighedsrisici i ATP's investeringsbeslutninger i overensstemmelse med gældende lovgivning og politik for samfundsansvar i investeringer i ATP Koncernen.

BAGGRUNDEN FOR ATP'S OFFENTLIGGØRELSE AF VEDERLAGSRAPPORTEN

Finansielle virksomheder, heriblandt forsikringselskaber, er i henhold til lovgivningen forpligtet til at offentliggøre en vederlagsrapport. ATP er ikke omfattet af tilsvarende lovregler. Anbefalinger for god Selskabsledelse, som ATP følger, indeholdt tidligere en anbefaling om offentliggørelse af vederlagsrapport, inden anbefalingen blev indført i lovgivningen for finansielle virksomheder. ATP udarbejder en redegørelse om aflønning for ledelse, væsentlige risikotagere m.fl. i ATP, som opfylder ATP's oplysningsforpligtelser efter § 19 i Finanstilsynets bekendtgørelse nr. 1216 af 10. oktober 2018 om lønpolitik og aflønning i ATP, som offentliggøres senest 1. maj, og som derfor ikke er tilgængelig i forbindelse med offentliggørelse af årsrapporten. På denne baggrund offentliggør ATP nærværende vederlagsrapport.

Vederlag til koncernledelsen

Mio. kr.	2023	2022	2021
Koncernledelse ultimo 2023			
Martin Præstegaard, administrerende direktør (CEO)	7,0	3,5	-
Martin Præstegaard, viceadministrerende direktør og finansdirektør (CFO)	-	2,3	4,4
Mikkel Svenstrup, investeringsdirektør (CIO)	4,7	4,5	4,3
Anne Kristine Axelsson, koncerndirektør Pension og Arbejdsmarked	3,0	2,8	2,8
Kristine Stenhuus, koncerndirektør Udbetaling Danmark	3,0	0,4	-
Haktan Bulut, koncerndirektør Information, Digital Solutions (CITO)	3,0	0,7	-
Pernille Vastrup, koncerndirektør Corporate Functions, P&I Finance og Business Support (CFO) ¹	1,8	-	-
Udtrådt af koncernledelsen ultimo 2023			
Kim Kehlet Johansen, koncerndirektør Pension, Risikostyring & Compliance og Chief Risk Officer (CRO) ²	4,5	4,3	4,0
Bo Foged, administrerende direktør (CEO)	-	4,7	7,3
Carsten Bodal, koncerndirektør Udbetaling Danmark	-	5,9	2,7
Annemette Moesgaard, koncerndirektør Kommunikation & Eksterne Relationer	-	-	3,7
Koncernledelsen i alt ³	27,0	29,1	29,2

¹ Tiltrådt 1. april 2023

² Fratrådt 31. december 2023

³ Medlemmer af koncernledelsen aflønnes med et fast vederlag, pensionsbidrag samt en række arbejdsrelaterede personalegoder herunder firmabil. Medlemmer af koncernledelsen aflønnes ikke med incitamentsprogrammer, men har i særlige tilfælde mulighed for at modtage et engangsvederlag.

Vederlag til koncernledelsen i 2023

Samlet vederlag til koncernledelsen i 2023 er på 27,0 mio. kr., hvilket er et fald på 2,1 mio. kr. i forhold til 2022. Faldet skyldes flere modsatrettede forhold primært som følge af ændringer i ledelsessammensætningen i 2022, som har haft fuld omkostningseffekt i 2023.

Martin Præstegaard tiltrådte 1. juli 2022 som administrerende direktør fra en stilling i ATP som CFO og viceadministrerende direktør. Som ny CFO er Pernille Vastrup tiltrådt 1. april 2023.

Koncernledelsen er yderligere ændret ved, at Carsten Bodal er afløst af Kristine Stenhuus, der tiltrådte 15. november 2022 som ny koncerndirektør for Udbetaling Danmark.

For at styrke fokus på digitalisering og IT i organisationen blev koncernledelsen udvidet med en koncerndirektør for Digital Solutions (CITO), Haktan Bulut, som tiltrådte 1. oktober 2022

Kim Kehlet Johansen fratrådte 31. december 2023, og blev 1. januar 2024 erstattet af Jacob Lester, som ny Chief Risk Officer.

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 måneders løn.

Væsentlige risikotagere

Mio. kr.	2023 ¹	2022	2021
Fast vederlag	58,0	97,4	96,2
Variabelt vederlag	0,0	7,5	13,3
Variabelt vederlag, regulering tidligere år	0,0	0,0	0,1
Samlet vederlag	58,0	104,9	109,6
Antal modtagere af fast løn	21	60	52
Heraf antal modtagere af variabel løn	0	31	28

¹Fra 2023 er vurderingen af væsentlige risikotagere justeret. En gruppe ansatte, der tidligere var vurderet som værende væsentlige risikotagere, skal alle have godkendt deres handelsaktioner. Disse ansatte vurderes derfor ikke som væsentlige risikotagere.

Væsentlige risikotagere

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.	2023	2022	2021
Samlet vederlag til ATP's bestyrelse	2,3	2,2	2,1
Samlet vederlag til ATP's repræsentantskab	0,3	0,3	0,3
Samlet vederlag til ATP's forretningsudvalg	0,3	0,3	0,3
Samlet vederlag til ATP's revisionsudvalg	0,3	0,3	0,3
Samlet vederlag til ATP's risikoudvalg	0,3	0,3	0,3
De årlige honorarer udgør i t.kr. for:			
Bestyrelsesformand (samlet vederlag)	854	825	802
Medlem af Forretningsudvalget	95	92	90
Medlem af Bestyrelsen (inklusive honorar for repræsentantskab)	143	138	135
Medlem af Repræsentantskabet	16	15	15
Formand for Revisionsudvalget	94	90	88
Medlem af Revisionsudvalget	72	69	67
Medlem af Risikoudvalget	72	69	67

Vederlag til ATP's bestyrelsesmedlemmer

T.kr.	Bestyrelse	Forret- ningsud- valg	Revisions- udvalg	Risiko- udvalg	I alt 2023	2022	2021
Bestyrelsesformand:							
Torben M. Andersen	615	95	72	72	854	825	802
Arbejdsgiverrepræsentanter:							
Anne Gram ²	35	-	-	17	52	-	-
Jacob Holbraad	143	95	72	-	310	300	294
Lars Sandahl Sørensen	143	-	-	-	143	138	135
Anne Broeng ¹	48	-	-	24	72	208	202
Brian Mikkelsen	143	-	-	-	143	138	135
Vibeke Krag	143	-	-	72	215	208	202
Mogens Nørgård	143	-	-	-	143	104	-
Peter Rahbæk Juel	-	-	-	-	-	35	135
Lønmodtagerrepræsentanter:							
Lizette Risgaard ^{*3}	51	34	26	-	111	300	292
Bente Sorgenfrey ^{*4}	36	-	-	-	36	138	135
Jonas Schytz Juul [*]	143	-	-	-	143	138	45
Anja C. Jensen [*]	143	-	-	-	143	127	-
Lisbeth Lintz [*]	143	-	-	-	143	125	-
Morten Skov Christiansen ^{*5}	92	61	46	-	199	-	-
Ingelise Buck ^{*6}	107	-	-	-	107	-	-
Jan Walther Andersen	143	-	94	72	309	298	279
Arne Grevsen	-	-	-	-	-	-	67
Kim Simonsen	-	-	-	-	-	-	112
Lars Qvistgaard	-	-	-	-	-	-	135
I alt	2.271	285	310	257	3.123	3.082	2.968

¹ Udtrådt 30. april 2023

² Tiltrådt 5. oktober 2023

³ Udtrådt 9. maj 2023

⁴ Udtrådt 31. marts 2023

⁵ Tiltrådt 10. maj 2023

⁶ Tiltrådt 1. april 2023

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