

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, bl.a. ved at 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. Vederlagsstrukturen består af fast løn og eventuelt en resultatbaseret løndel (variabel løn), som understøtter den forretningsmæssige udvikling.

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 resultatløns i ATP

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

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

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.

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 og medarbejdere i Investments, som har beslutningskompetence ift. enkeltinvesteringer eller afgørende indflydelse på strategiske investeringsbeslutninger, er væsentlige risikotagere.

Loftet for den variable løn for væsentlige risikotagere kan ikke 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 bæredygtighed i investeringer i ATP Koncernen.

Vederlag til koncernledelsen

Mio. kr.	2024	2023	2022
Koncernledelse ultimo 2024			
Martin Præstegaard, administrerende direktør (CEO)	7,4	7,0	3,5
Martin Præstegaard, viceadministrerende direktør og finansdirektør (CFO)	-	-	2,3
Mikkel Svenstrup, investeringsdirektør (CIO)	5,0	4,7	4,5
Anne Kristine Axelsson, koncerndirektør Pension og Arbejdsmarked	3,1	3,0	2,8
Kristine Stenhuus, koncerndirektør Udbetaling Danmark	3,1	3,0	0,4
Haktan Bulut, koncerndirektør Digital Solutions (CITO)	3,1	3,0	0,7
Pernille Vastrup, koncerndirektør Corporate Functions, P&I Finance & Reporting og P&I Business Support (CFO)	2,8	1,8	-
Jacob Lester, koncerndirektør for Pension og Risikostyring (CRO) ¹	3,9	-	-
Udtrådt af koncernledelsen ultimo 2024			
Kim Kehlet Johansen, koncerndirektør Pension, Risikostyring & Compliance og Chief Risk Officer (CRO)	-	4,5	4,3
Bo Foged, administrerende direktør (CEO)	-	-	4,7
Carsten Bodal, koncerndirektør Udbetaling Danmark	-	-	5,9
Koncernledelsen i alt ²	28,3	27,0	29,1

¹ Tiltrådt 1. januar 2024

² 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 2024

Samlet vederlag til koncernledelsen i 2024 er på 28,3 mio. kr., hvilket er en stigning på 1,3 mio. kr. i forhold til 2023. Stigningen skyldes primært lønregulering og sekundært ændringer i ledelsessammensætningen i 2023.

Pernille Vastrup tiltrådte 1. april 2023 som CFO. Koncernledelsen er yderligere ændret ved, at 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 kontraktmæssigt tildelt hvert koncernledelsesmedlem 12 måneders opsigelsesvarsel. Direktøren har 12 måneders opsigelsesvarsel. For direktionen og medlemmer af koncernledelsen kan der i kontrakten aftales en gensidig forlængelse af opsigelsesvarslene. 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.	2024	2023 ¹	2022
Fast vederlag	55,0	58,0	97,4
Variabelt vederlag	0,0	0,0	7,5
Variabelt vederlag, regulering tidligere år	0,0	0,0	0,0
Samlet vederlag	55,0	58,0	104,9
Antal modtagere af fast løn	18	21	60
Heraf antal modtagere af variabel løn	0	0	31

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.	2024	2023	2022
Samlet vederlag til ATP's bestyrelse	2,4	2,3	2,2
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	0,4	0,3	0,3
De årlige honorarer udgør i t.kr. for:			
Bestyrelsesformand (samlet vederlag)	910	853	825
Medlem af Forretningsudvalget	99	95	92
Medlem af Bestyrelsen (inklusive honorar for repræsentantskab)	149	143	138
Medlem af Repræsentantskabet	16	16	15
Formand for Revisionsudvalget	97	94	90
Medlem af Revisionsudvalget	74	72	69
Medlem af Risikoudvalget	99	72	69

Vederlag til ATP's bestyrelsesmedlemmer

T.kr.	Bestyrelse	Forretningsudvalg	Revisionsudvalg	Risikoudvalg	I alt 2024	2023	2022
Bestyrelsesformand:							
Torben M. Andersen	638	99	74	99	910	853	825
Arbejdsgiverrepræsentanter:							
Anne Gram	149	-	-	99	248	52	-
Jacob Holbraad	149	99	74	-	322	310	300
Lars Sandahl Sørensen	149	-	-	-	149	143	138
Brian Mikkelsen	149	-	-	-	149	143	138
Vibeke Krag	149	-	-	99	248	215	208
Mogens Nørgård	149	-	-	-	149	143	104
Anne Broeng	-	-	-	-	-	72	208
Peter Rahbæk Juel	-	-	-	-	-	-	35
Lønmodtagerrepræsentanter:							
Jonas Schytz Juul ^{*3}	24	-	-	-	24	143	138
Anja C. Jensen [*]	149	-	-	-	149	143	127
Lisbeth Lintz [*]	149	-	-	-	149	143	125
Morten Skov Christiansen [*]	149	99	74	-	322	199	-
Ingelise Buck ^{*1}	97	-	-	-	97	107	-
Jan Walther Andersen	149	-	97	99	345	308	298
Mikael Bay Hansen ²	111	-	-	-	111	-	-
Damoun Ashournia ^{*4}	52	-	-	-	52	-	-
Lizette Risgaard [*]	-	-	-	-	-	111	300
Bente Sorgenfrey [*]	-	-	-	-	-	36	138
I alt	2.408	297	320	396	3.422	3.123	3.082

¹ Udtrådt 25. august 2024

² Tiltrådt 1. april 2024

³ Udtrådt 29. februar 2024

⁴ Tiltrådt 26. august 2024

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