

Redegørelse om aflønning for ledelse, væsentlige risikotagere m.fl. i ATP 2019

Principper

ATP er underlagt en række særlige regler om aflønning, som svarer til reglerne for finansielle virksomheder. ATP følger samtidig anbefalingerne om ledelsens vederlag fra Komitéen for god Selskabsledelse.

ATP's vision om at sikre økonomisk grundtryghed, enkel administration og høje afkast understøttes af principperne for aflønning i ATP.

Principperne for aflønning er fastlagt i ATP's lønpolitik, ligesom fastsættelse, overvågning, opfølgning og kontrol med fast- og variabelt vederlag og øvrige ansættelsesvilkår til ledelsen og væsentlige risikotagere samt compliance med regler og beslutninger er en integreret del af bestyrelsens opgaver.

Lønpolitikens formål er 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.

Sammen med øvrigt materiale, som ATP har oplyst om aflønningsforhold, opfylder denne redegørelse ATP's oplysningsforpligtelser efter Finanstilsynets bekendtgørelse nr. 1216 af 10. oktober 2018 om lønpolitik og aflønning i ATP samt anbefalingerne om ledelsens vederlag fra Komitéen for god Selskabsledelse.

Beslutningsproces

Beslutningsprocesserne om aflønning i ATP er delt mellem repræsentantskabet, bestyrelsen, forretningsudvalget og direktøren. Forretningsudvalget varetager opgaverne som aflønningsudvalg i ATP. Forretningsudvalgets medlemmer var i 2019 Torben M. Andersen (formand), Jacob Holbraad og Lizette Risgaard.

Repræsentantskabet godkender bestyrelsens lønpolitik og fastsætter honorarer for medlemmer af repræsentantskab, bestyrelse og bestyrelsesudvalg efter indstilling fra bestyrelsen. Bestyrelsen redegør årligt overfor repræsentantskabet og beskæftigelsesministeren om aflønningen af repræsentantskab og bestyrelse i det afsluttede år og forventede vederlag i indeværende og i det kommende regnskabsår.

Bestyrelsen fastsætter vederlaget til direktøren, den ansvarshavende aktuar og revisionschefen efter indstilling fra aflønningsudvalget.

Bestyrelsen fastlægger lønpolitikken og har ansvaret for dens gennemførelse. Bestyrelsen gennemgår lønpolitikken en gang om året og fastsætter personkredsen for væsentlige risikotagere og et passende loft for variable lønandele, som sikrer en passende balance mellem fast og variabel løn.

Inden for rammerne i lønpolitikken fastsætter bestyrelsen overordnede rammer for resultatlønsprogrammer i ATP. Endvidere udtaler ATP's eksterne revision sig om en række forhold, som forelægges ATP's bestyrelse inden et nyt program iværksættes. Bestyrelsen holder 7 ordinære møder om året.

Direktøren udmønter resultatlønsprogrammerne efter fastlagte retningslinjer og i overensstemmelse med bestyrelsens beslutninger. Direktøren fastlægger, hvilke specifikke personer, der er omfattet af de af bestyrelsen besluttede kategorier af væsentlige risikotagere.

Forretningsudvalget fastsætter vederlag til ATP's koncernledelse efter indstilling fra direktøren.

Forretningsudvalgets opgaver som aflønningsudvalg er at indstille forslag om lønpolitik til bestyrelsen, herunder retningslinjer for resultatlønsprogrammer og forestå det forberedende arbejde for bestyrelsens beslutninger om aflønning, som kan have indflydelse på ATP's risikostyring.

Forretningsudvalget udarbejder endvidere forslag til bestyrelsens indstilling til repræsentantskabet om honorar til medlemmerne af repræsentantskabet, bestyrelsen samt bestyrelsesudvalg og indstiller forslag til bestyrelsen om vederlag til direktøren.

Endelig har udvalget til opgave at sikre, at indstillinger om vederlag er i overensstemmelse med lønpolitikken samt at overvåge og føre kontrol med lønpolitikken, herunder årligt overfor bestyrelsen at rapportere om udmøntning, overholdelse, revisionserklæringer m.v.

Vederlag for bestyrelsen, direktøren, medlemmer af koncernledelsen m.v.

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.

De årlige honorarer og vederlag til repræsentantskab, bestyrelse, bestyrelsesudvalg, direktøren og medlemmer af koncernledelsen fremgår tillige af ATP's årsrapport.

Vederlag og resultatlønsprogram i ATP

ATP's bestyrelse lægger vægt på at fastsætte en samlet vederlagsstruktur, der gør det muligt at tiltrække og fastholde de bedst mulige kompetencer på konkurrencedygtige ansættelsesvilkår, således at ATP's ambitiøse resultatmål kan nås og samtidig, at der kan sikres langsigtet interessesammenfald for den enkelte medarbejder og ATP's medlemmer.

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 er rimelige og 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
- tidshorisonten 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, 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, og porteføljemanagere inden for Pensions & Investments, 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.

Vederlagsstrukturen består af fast løn og eventuelt en resultatbaseret løndel (resultatløn), som understøtter den forretningsmæssige udvikling gennem fokus på mål- og resultatstyring. I Pensions & Investments kan porteføljemanagere i ATP's investeringsafdeling (Investments) få deres faste løn suppleret med en resultatafhængig bonus, hvilket ligeledes gælder for investeringspecialister og medarbejdere i en række af ATP's datterselskaber.

Bonusprogrammerne for porteføljemanagere i Investments gældende fra 2012 og frem er årlige. Alle bonusprogrammer baserer sig med forskellige vægte på den enkelte ansattes og dennes grad af målopfyldelse på 3 komponenter: 1) ATP's investeringsresultat 2) individuelt bidrag og resultater 3) afdelingens bidrag og resultater. I disse programmer kan den enkelte porteføljemanager maksimalt optjene en årlig bonus på 100% af den faste basisløn, uanset hvor stor indtjening afdelingen har skabt til ATP. I forhold til komponent 1 kan der kun udbetales bonus i forhold til den del af programmet, der er investeringsresultatafhængige, såfremt afdelingen tjener penge til ATP's medlemmer ud over et af bestyrelsen/direktøren fastsat minimums investeringsresultat. Den investeringsafhængige bonusdel baseres på op til tre års investeringsresultater, dvs. at selvom investeringsresultatet er negativt en enkelt år, vil beregningen være løbende i op til 3 år, og der vil derfor fortsat kunne optjenes bonus. Det er således kun ekstraordinære resultater, der gentages år for år, der belønnes med maksimal bonus. Resultatlønsprogrammet komponent 2 og 3 vil honorere ekstraordinære og konsistente resultater, som subjektivt vurderes af direktøren og investeringsdirektøren hvert år, således der er en passende balance mellem fast og resultatafhængig løn. Vurderingen er en kombination af absolutte, relative, interne og eksterne opnåede resultater på kort og langt sigt afhængig af person og team og omfatter både finansielle og ikke-finansielle succeskriterier, f.eks. efterlevelse af ATP's værdier, herunder optimering af interne investeringsprocesser og retningslinjer, øvrige investeringsprojekter samt risk management og compliance. Aflønning via resultatlønsprogrammet er ikke pensionsgivende i ATP.

For væsentlige risikotagere vil der ske udskydelse af en del af den optjente bonus med mindst 40% afhængig af beløbets størrelse, hvor resten udskydes over minimum 3 år, med mulighed for at kræve tilbagebetaling helt eller delvist, hvis det kan dokumenteres, at bonus er beregnet eller udbetalt på baggrund af fejlagtige oplysninger og modtageren er i ond tro. Endvidere kan ATP undlade at udbetale en variabel løndel, såfremt ATP på tidspunktet for udbetaling af den variable løndel

ikke kan overholde sine forpligtelser overfor sine medlemmer.

For Pensions & Investments er tilvejebringelse af et fyldestgørende datagrundlag for den årlige resultatlønsopgørelse samt dokumentation for datagrundlaget og de anvendte beregningsformler udskilt i et separat uafhængigt ansvar. Herudover udtaler ATP's eksterne revision sig om en række forhold, som forelægges ATP's bestyrelse, dels inden et nyt program iværksættes, dels årligt i forhold til eventuelle ændringer, der måtte være sket i perioden. Endelig reviderer ATP's eksterne revision, at den årlige beregning af optjent og udbetalt resultatlønsprogram sker i overensstemmelse med de vedtagne vilkår. Resultatet af denne eksterne kontrol forelægges ligeledes ATP's bestyrelse.

Vederlag og resultatlønsprogrammet i tal

Finanstilsynet har fastsat særlige regler om aflønning for ATP i lighed med, hvad der gælder for den øvrige finansielle branche. I denne redegørelse for 2019 rapporteres for den personkreds, som er omfattet af disse regler.

Redegørelse og tal i dette afsnit omfatter ikke ATP's datertvirkninger.

ATP indberetter én gang årligt oplysninger om de samlede honorarer og vederlag for repræsentantskab, bestyrelse, direktør og væsentlige risikotagere til Finanstilsynet. Rapporteringen omfatter optjente lønbeløb mv. i det forløbne regnskabsår, og oplysningerne tilgår Finanstilsynet senest 1. maj.

Aflønning af repræsentantskab, bestyrelse, direktion og væsentlige risikotagere i ATP i 2019 fordelt på forretningsområder (1.000 kr.)

	Antal	Løn i alt	Fast løn	Variabel løn
Bestyrelse/ repræsentantskab	48	2.343	2.343	0
Direktionen	7	22.292	22.292	0
Formueforvaltning – Pensions & Investments	33	58.823	50.524	8.300
Uafhængige kontrolfunktioner	5	8.348	8.348	0
I alt	93	91.806	83.506	8.300

* Bestyrelsen udpeges blandt repræsentantskabets medlemmer.

Aflønning i ATP i 2019 fordelt på repræsentantskab, bestyrelse, direktør og væsentlige risikotagere (1.000 kr.)

	Repræsen- tantskab	Bestyrelse	Direktør	Væsentlige risikotagere
Antal modtagere af fast løn ⁽¹⁾	18	15	1	43
Antal modtagere af variabel løn ⁽¹⁾	0	0	0	21
Samlet optjent fast løn i regnskabsåret	250	2.093	6.911	79.008
Samlet optjent variabel løn i regnskabsåret	0	0	0	8.300
- udbetalt	0	0	0	3.320
- udskudt	0	0	0	4.980
Samlet udskudt variabel løn for samtlige regnskabsår	0	0	0	23.892
- optjente (tildelte) beløb	0	0	0	17.588
- udbetalte beløb i regnskabsår	0	0	0	6.304
- reducerede beløb i regnskabsår	0	0	0	0

⁽¹⁾ Antal der har varetaget funktionen i løbet af året. Bestyrelsen udpeges blandt repræsentantskabets medlemmer. Oplysninger om repræsentantskab vedrører de repræsentantskabsmedlemmer, der ikke indgår under bestyrelse.

Optjent variabel løn udgøres udelukkende af kontanter, og der er ikke reduceret i udskudt variabel løn i regnskabsåret. Den højeste optjente variable løn i 2019 til en enkelt medarbejder i ATP udgør 677 t. kr.

Der er ikke udbetalt fratrædelsesgodtgørelse til væsentlige risikotagere i regnskabsåret 2019. Endvidere er der ikke tildelt ret til fratrædelsesgodtgørelse udover almindelige godtgørelser, som følger af lov.

Der er ingen personer, der er aflønnet med 1 mio. euro eller over i 2019.

Variabel løn i ATP Koncernen

I alt er der vedrørende 2019 optjent 12,7 mio. kr. til resultatlønsprogrammer (variabel løn) i hele ATP Koncernen til 41 ledere og medarbejdere. Den optjente variable løn til væsentlige risikotagere indgår heri. Den gennemsnitligt optjente variable løn til medarbejdere i hele ATP Koncernen omfattet af resultatlønsprogrammer udgør dermed 310 t. kr. pr. medarbejder.