

Redegørelse om aflønning for ledelse, væsentlige risikotagere m.fl. i ATP 2017

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 fremme en sund og effektiv risikostyring. Lønpolitikken sikrer et langsigtet interessesammenfald mellem medarbejderne og ATP's medlemmer og fremmer ATP's muligheder for at opfylde sine forpligtelser efter ATP-loven. Politikken understøtter ATP's forretningsmodel og forretningsmæssige mål, herunder at tiltrække og fastholde de bedst mulige kompetencer på konkurrencedygtige ansættelsesvilkår.

Sammen med øvrigt materiale, som ATP har oplyst om aflønningsforhold, opfylder denne redegørelse ATP's oplysningsforpligtelser efter Finanstilsynets bekendtgørelse nr. 283 af 27. marts 2014 om lønpolitik og oplysningsforpligtelser om aflønning i ATP og LD 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 2017 Jørgen Søndergaard (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 indværende 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 6 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 resultatløn 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 således, at der sikres langsigtet interesse-sammenfald for den enkelte medarbejder og ATP's medlemmer.

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 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
- 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, 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 fondsdirektøren.

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 investeringsspecialister 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 resultater, resultaterne i dennes afdeling og virksomhedens resultater. I disse programmer kan den enkelte portefølje-manager maksimalt optjene en årlig bonus på et års fast løn, uanset hvor stor indtjening afdelingen har skabt til ATP, og der kan kun udbetales bonus i forhold til den del af programmerne, der er investeringsresultatafhængige, såfremt afdelingen tjener penge til ATP's medlemmer ud over et fastsat minimum. Den investeringsafhængige bonusdel baseres på op til tre års investeringsresultater. Det er således kun ekstraordinære resultater, der gentages år for år, der belønnes med maksimal bonus. Aflønning via resultat-løn er ikke pensionsgivende i ATP.

For væsentlige risikotagere vil der ske udskydelse af en del af den optjente bonus i overensstemmelse med reglerne for ATP og 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 unklade 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 kontrollerer ATP's eksterne revision, at den årlige beregning af optjent og udbetalt resultatløns sker i overensstemmelse med de vedtagne vilkår. Resultatet af denne eksterne kontrol forelægges ligeledes ATP's bestyrelse.

Vederlag og resultatløns 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 2017 rapporteres for den personkreds, som er omfattet af disse regler.

Redegørelse og tal i dette afsnit omfatter ikke ATP's datervirksomheder, herunder ATP's fondsmæglerselskab, som følger de aflønningsregler, som gælder for dette selskab.

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 2017 fordelt på forretningsområder (1.000 kr.)

	Antal	Løn i alt	Fast løn	Variabel løn
Formueforvaltning	36	60.458	49.328	11.130
Stabsfunktioner	4	7.750	7.750	0
Uafhængige kontrolfunktioner	3	5.424	5.424	0
Andre	35	16.154	16.154	0
I alt	78	89.786	78.656	11.130

* Bestyrelsen udpeges blandt repræsentantskabets medlemmer.

Aflønning i ATP i 2017 fordelt på repræsentantskab, bestyrelse, direktør og væsentlige risikotagere (1.000 kr.)

	Repræsen- tantskab	Bestyrelse	Direktør	Væsentlige risikotagere
Antal modtagere af fast løn*	18	13	1	46
Antal modtagere af variabel løn*	0	0	0	21
Samlet optjent fast løn i regnskabsåret	234	2.725	6.782	68.913
Samlet optjent variabel løn i regnskabsåret	0	0	0	11.130
- udbetalt	0	0	0	4.452
- udskudt	0	0	0	6.678
Samlet udskudt variabel løn for samtlige regnskabsår	0	0	0	27.147
- optjente (tildelte) beløb	0	0	0	20.324
- udbetalte beløb i regnskabsår	0	0	0	6.823
- reducerede beløb i regnskabsår	0	0	0	0

* 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 2017 til en enkelt medarbejder i ATP udgør 1.434 t. kr.

Der er udbetalt nyansættelsesgodtgørelse (relocation-tillæg) i 2017 på 105 t. kr. til en person. Der er hverken tildelt eller udbetalt fastholdelsesbonus i regnskabsåret.

Der er ikke udbetalt fratrædelsesgodtgørelse i regnskabsåret.

Der er, ud over, hvad der følger af lov og kollektiv overenskomst, tildelt ret til fratrædelsesgodtgørelse på 6.785 t. kr.

til direktøren ved pensionering. Dette er den eneste og dermed også den højest tildelte fratrædelsesgodtgørelse til en enkelt person.

Der er ingen personer, der er aflønnet med 1 mio. euro eller over i 2017.

Variabel løn i ATP Koncernen

I alt er der vedrørende 2017 optjent 21,6 mio. kr. til resultatlønsprogrammer (variabel løn) i hele ATP Koncernen til 147 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 resultatlønsprogrammet udgør dermed 147 t. kr. pr. medarbejder.