

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 forsikringsselskaber, 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.

Løftet 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.	2025	2024	2023
Koncernledelse ultimo 2025			
Martin Præstegaard, Administrerende direktør (CEO)	7,8	7,4	7,0
Mikkel Svenstrup, koncerndirektør for investering (CIO)	5,2	5,0	4,7
Haktan Bulut, koncerndirektør Digital Solutions (CITO)	3,2	3,1	3,0
Pernille Vastrup, koncerndirektør (CFO)	2,9	2,8	1,8
Jacob Lester, koncerndirektør for pension og risikostyring (CRO)	4,0	3,9	-
Maria Damborg Hald, koncerndirektør for Udbetaling Danmark og Pension & Arbejdsmarked ¹	1,0	-	-
Udtrådt af koncernledelsen ultimo 2025			
Anne Kristine Axelsson, koncerndirektør Pension og Arbejdsmarked ²	6,1	3,1	3,0
Kristine Stenhuus, koncerndirektør Udbetaling Danmark ²	6,4	3,1	3,0
Kim Kehlet Johansen, koncerndirektør Pension, Risikostyring & Compliance og Chief Risk Officer (CRO)	-	-	4,5
Koncernledelsen i alt ³	36,6	28,3	27,0

¹ Tiltrådt 1. oktober 2025

² Vederlag for 2025 indeholder fritstillelses- og fratrædelsesgodtgørelse

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 2025

Samlet vederlag til koncernledelsen i 2025 er på 36,6 mio. kr., hvilket er en stigning på 8,3 mio. kr. i forhold til 2024. Stigningen skyldes primært ændringer i ledelsessammensætningen i 2025, herunder hensættelser i forbindelse med fritstillinger, og sekundært lønregulering.

Koncernledelsen er ændret ved, at Anne Kristine Axelsson og Kristine Stenhuus fratrådte i august 2025, og blev erstattet af Maria Damborg Hald, som tiltrådte 1. oktober 2025 som koncerndirektør for Administrationsforretningen.

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 opsigelsesvarslet. 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.	2025	2024	2023
Fast vederlag	65,0	55,0	58,0
Variabelt vederlag	0,0	0,0	0,0
Variabelt vederlag, regulering tidligere år	0,0	0,0	0,0
Samlet vederlag	65,0	55,0	58,0
Antal modtagere af fast løn	19	18	21
Heraf antal modtagere af variabel løn	0	0	0

Væsentlige risikotagere

Ændringen i vederlag til væsentlige risikotagere skyldes primært fritstillelses- og fratrædelsesgodtgørelser, og sekundært en ændring i antallet af medarbejdere, der anses

som værende væsentlige risikotagere. Der er ingen væsentlige risikotagere der modtager variabel løn.

Vederlag til ATP's bestyrelse og repræsentantskab

Mio. kr.	2025	2024	2023
Samlet vederlag til ATP's bestyrelse	2,4	2,4	2,3
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	0,4	0,3
De årlige honorarer udgør i t.kr. for:			
Bestyrelsesformand (samlet vederlag)	958	910	853
Medlem af Forretningsudvalget	104	99	95
Medlem af Bestyrelsen (inklusive honorar for repræsentantskab)	156	149	143
Medlem af Repræsentantskabet	17	16	16
Formand for Revisionsudvalget	102	97	94
Medlem af Revisionsudvalget	78	74	72
Medlem af Risikoudvalget	104	99	72

Vederlag til ATP's bestyrelsesmedlemmer

T.kr.	Bestyrelse	Forretningsudvalg	Revisionsudvalg	Risikoudvalg	I alt 2025	2023	2022
Bestyrelsesformand:							
Torben M. Andersen	671	104	78	104	958	910	853
Arbejdsgiverrepræsentanter:							
Anne Gram	156	-	-	104	261	248	52
Jacob Holbraad	156	104	78	-	339	322	310
Lars Sandahl Sørensen ¹	117	-	-	-	117	149	143
Brian Mikkelsen	156	-	-	-	156	149	143
Vibeke Krag	156	-	-	104	261	248	215
Mogens Nørgård ⁴	39	-	-	-	39	149	143
Mai-Britt Beith Jensen ⁶	52	-	-	-	52	-	-
Søren Kryhmand ⁷	39	-	-	-	39	-	-
Anne Broeng	-	-	-	-	-	-	72
Lønmodtagerrepræsentanter:							
Anja C. Jensen ^{*2}	127	-	-	-	127	149	143
Lisbeth Lintz ^{*3}	30	-	-	-	30	149	143
Morten Skov Christiansen*	156	104	78	-	339	322	199
Jan Walther Andersen	156	-	102	104	363	345	308
Mikael Bay Hansen	156	-	-	-	156	111	-
Damoun Ashournia*	156	-	-	-	156	52	-
Dorrit Brandt ^{*8}	13	-	-	-	13	-	-
Tomas Kepler ^{*5}	52	-	-	-	52	-	-
Jonas Schytz Juul*	-	-	-	-	-	24	143
Ingelise Buck*	-	-	-	-	-	97	107
Lizette Risgaard*	-	-	-	-	-	-	111
Bente Sorgenfrey*	-	-	-	-	-	-	36
I alt	2.393	313	337	417	3.460	3.422	3.123

¹ Udtrådt 30. september 2025

² Udtrådt 23. oktober 2025

³ Udtrådt 10. marts 2025

⁴ Udtrådt 31. marts 2025

⁵ Tiltrådt 1. september 2025

⁶ Tiltrådt 1. september 2025

⁷ Tiltrådt 1. oktober 2025

⁸ Tiltrådt 1. december 2025

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