

Juni 2025

## Fakta:

# Aflønningsforhold i ATP Koncernen

Aflønningsstrukturen, som er beskrevet herunder, er indeholdt i politik og retningslinjer for aflønning i ATP (lønpolitikken). Lønpolitikken gælder ikke direkte for ATP's datterselskaber, men principperne og vilkårene i lønpolitikken følges også i datterselskaberne<sup>1</sup>. Der er p.t. ingen (løn)bonusordninger i hverken ATP Ejendomme A/S eller ATP PEP – men der er et medinvesteringsprogram i ATP PEP, som er beskrevet i [Faktaark om ATP PEP på atp.dk](#).

Det er et krav i ATP-loven, at ATP skal have en lønpolitik, der overholder gældende bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i Arbejdsmarkedets Tillægspension, p.t. bekendtgørelse nr. 1216 af

<sup>1</sup> Datterselskaberne omfatter alene ATP PEP og ATP Ejendomme A/S, da det er de eneste datterselskaber i ATP Koncernen, hvor der er medarbejdere ansat.

10. oktober 2018. Lønpolitikken er tilgængelig på [atp.dk/dokument/politik-og-retningslinjer-afloning-i-atp-2025](https://atp.dk/dokument/politik-og-retningslinjer-afloning-i-atp-2025).

Desuden har ATP overenskomster på 3 områder med henholdsvis DJØF/DM og HK (kontor og IT).

Lønningerne i ATP's Koncernledelse offentliggøres i ATP's [vederlagsrapport på atp.dk](#) (vederlagsrapport-2024). Lønningerne er bruttoløn, inkl. pension og bilordning. Koncernledelsen aflønnes med et fast vederlag og er ikke omfattet af incitamentsprogrammer, herunder evt. bonus.

## Aflønningsstruktur i ATP, ekskl. datterselskaber

| Lønelementer                    | Koncernledelsen | Vice-direktører | Væsentlige risikotagere (inkl. Koncernledelsen) | Portefølje-managere i Investments | Øvrige ansatte i ATP |
|---------------------------------|-----------------|-----------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------|----------------------|
| Fast løn                        | +               | +               | +                                               | +                                 | +                    |
| Bonusordning                    | -               | -               | -                                               | +                                 | -                    |
| Engangsvederlag <sup>2</sup>    | +               | +               | +                                               | +                                 | +                    |
| Firmabil <sup>3</sup>           | +               | +               | -                                               | -                                 | -                    |
| Særlig godtgørelse <sup>4</sup> | +               | +               | +                                               | +                                 | +                    |
| Øvrige personalegoder           | +               | +               | +                                               | +                                 | +                    |

<sup>2</sup> Engangsvederlag har p.t. aldrig været anvendt på Koncernledelsesmedlemmer.

<sup>3</sup> Hvis væsentlige risikotagere tillige er Koncernledelsesmedlem eller vicedirektør, har de mulighed for firmabil.

<sup>4</sup> Særlig godtgørelse er p.t. kun anvendt på 4 medarbejdere i perioden 2019-2021.

Fortsættes →

## Aflønningsstruktur for datterselskaber i ATP

| Lønelementer                        | ATP Ejendomme | ATP PEP |
|-------------------------------------|---------------|---------|
| Fast løn                            | +             | +       |
| Bonusordning                        | -             | -       |
| Medinvesteringsprogram <sup>5</sup> | -             | +       |
| Engangsvederlag <sup>6</sup>        | +             | +       |
| Firmabil <sup>7</sup>               | +             | -       |
| Særlig godtgørelse <sup>8</sup>     | +             | +       |
| Øvrige personalegoder               | +             | +       |

<sup>5</sup> Se yderligere i faktaark omkring medinvesteringsprogrammet i ATP PEP.

<sup>6</sup> Engangsvederlag har p.t. ikke været anvendt fsva. ATP PEP.

<sup>7</sup> Bilordningen i ATP Ejendomme omfatter ATP Ejendommens øverste ledelse, samt nøglepersoner med et omfattende kørselsbehov knyttet til deres jobudøvelse, fx. ejendomsinspektører.

<sup>8</sup> Særlig godtgørelse er p.t. ikke anvendt.

## Ordforklaring

Formuleringer og henvisninger er alene til ATP's lønpolitik og bekendtgørelse, som ikke gælder for datterselskaberne. Formuleringerne kan variere i de enkelte ansættelseskontrakter.

### Koncernledelsen

Koncernledelsen består af:

- Den administrerende direktør (CEO)
- Koncerndirektøren for Pensions & Investments (CIO)
- Koncerndirektøren for Corporate Functions, Business Support P&I og enheden P&I Finance & Reporting i Pensions & Investments (CFO)
- Koncerndirektøren for Pension & Risikostyring (CRO)
- Koncerndirektøren for Digital Solutions (CITO)
- Koncerndirektøren for Pension & Arbejdsmarked
- Koncerndirektøren for Udbetaling Danmark

### Væsentlige risikotagere

Væsentlige risikotagere består af:

- Medlemmer af Koncernledelsen
- Den ansvarshavende aktuar (og nøgleperson for aktuarfunktionen)
- Intern revisionschef (og nøgleperson for den interne auditfunktion)
- Koncerndirektøren for Pension & Risikostyring (og nøgleperson for risikostyringsfunktionen)
- Chief Compliance Officer (og nøgleperson for compliancefunktionen)
- Chief Operating Officer i Pensions & Investments
- Head of Risk Management
- Medarbejdere i Investments, som har beslutningskompetence i forhold til enkeltinvesteringer, eller som har afgørende indflydelse på strategiske investeringsbeslutninger

*Henvisning: Bilag 1 i politik og retningslinjer for aflønning i ATP og §§ 1-2 i bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i ATP*

### Incitamentsprogram

Paraplybegreb, der dækker over bonusordning/bonusprogram og medinvesteringsprogram.

## Bonusordning/ bonusprogram

Porteføljemanagere i Investments er omfattet af et etårigt bonusprogram. Bonusprogrammet rummer resultatmåling ift. resultat af ATP's investerings- og afdækningsvirksomhed samt mere subjektive/skønsmæssige elementer. Resultat- og afkastelementerne vedrører en periode på op til tre år. Programmet er opgjort i tre komponenter:

1. ATP-niveau (ATP's resultat af investerings- og afdækningsvirksomheden),
2. afdelingsniveau (resultatet i den enkelte afdeling i form af fx afkast, investeringsprocesser mv. eller kombinationer heraf) samt
3. individuelt niveau (den enkelte medarbejders eget resultat i form af fx dennes bidrag til afkast, investeringsprocesser, teamwork mv. eller kombinationer heraf).

De tre komponenter indgår i bonusprogrammet med vægte, fastsat i det sammen med lønprogrammet vedlagte bilag. Vægtene heri fastsættes årligt. I vurderingen af komponenterne inddrages både finansielle og ikke-finansielle kriterier.

Der gælder særlige regler i aflønningsbekendtgørelsen for bonusordninger for væsentlige risikotagere. ATP har pt. ikke bonusordninger for væsentlige risikotagere, men har valgt, at principperne i disse regler skal gælde for bonusordningerne for porteføljemanagere i Investments. Det betyder bl.a., at udbetaling af bonus (udover 100.000 kr. om året) sker således, at mindst 40 pct. (ved større beløb mindst 60 pct.) af bonusbeløbet udbetales over en periode på mindst 3 år med påbegyndelse et år efter beregningstidspunktet, med en ligelig fordeling over årene eller med en voksende andel i slutningen af perioden. Derudover gælder der regler om, at ATP ikke er forpligtet til at udbetale bonusbeløbet i forskellige tilfælde og kan kræve det tilbage, herunder fx ved adfærd, der har resulteret i tab for ATP.

*Henvisning: Pkt. 7.1 og 7.3 i politik og retningslinjer for aflønning i ATP og §§ 10-11 i bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i ATP*

## Særlig godtgørelse

Nyansættelsesgodtgørelse ("sign-on fee") kan anvendes i særlige tilfælde og skal godkendes af direktøren. Medarbejdere, der ansættes og skal indtræde i et bonusprogram fra først kommende årsskifte, kan i særlige tilfælde af CIO tildeles et bonusaf-savntillæg, for tiden indtil indtræden kan ske i programmet. Nyansættelsesgodtgørelse og bonusaf-savntillæg kan tildeles under forudsætning af, at aftale herom indgås i forbindelse med besættelse af stillingen, at godtgørelsen eller tillægget er begrænset til det første ansættelsesår, og at ATP er i stand til at overholde sine forpligtelser overfor medlemmerne på tidspunktet for tildelingen.

*Henvisning: Pkt. 8.3. i politik og retningslinjer for aflønning i ATP*

## Engangsvederlag

Alle ansatte kan tildeles engangsvederlag for ekstraordinære præstationer eller påtagelse af ansvar, dvs. præstationer ud over det krævede eller forventelige eller ifm. projektarbejde. Personlig udvikling indgår også som et kriterie. Engangsvederlag kan maksimalt udgøre 4 måneders løn inkl. pensionsbidrag.

For væsentlige risikotagere gælder, at udbetaling af engangsvederlag (udover 100.000 kr. om året) sker således, at mindst 40 pct. (ved større beløb mindst 60 pct.) af engangsvederlaget udbetales over en periode på mindst 3 år med påbegyndelse et år efter beregningstidspunktet, med en ligelig fordeling over årene eller med en voksende andel i slutningen af perioden. Derudover gælder der regler om, at ATP ikke er forpligtet til at udbetale vederlaget i forskellige tilfælde og kan kræve det tilbage, herunder fx ved adfærd, der har resulteret i tab for ATP.

*Henvisning: Pkt. 7.1-7.2 i politik og retningslinjer for aflønning i ATP og §§ 10-11 i bekendtgørelse om lønpolitik og aflønning i ATP*

## Pension

ATP tilbyder en pensionsordning, som sikrer medarbejderne en passende dækning ved sygdom, invaliditet og dødsfald, samt en – afhængig af indbetalingsperioden – passende levestandard, når medarbejderen når pensionsalderen. Den kollektivt forhandlede sats er p.t. 18 pct. arbejdsgiverbetalt pension.

*Henvisning: Pkt. 9 i politik og retningslinjer for aflønning i ATP*

---

**Firmabil**

ATP's firmabilordning gælder for vicedirektører og opefter. Anskaffelse af firmabil aftales med den administrerende direktør, idet der tages hensyn til, at firmabilen repræsenterer ATP's værdier, herunder bæredygtighed, samt til den senere afhændelsesværdi. Det er vedtaget følgende bilrammer ift. den faktiske anskaffelsessum:

|                 |             |
|-----------------|-------------|
| Adm. Direktør   | 850.000 kr. |
| Koncerndirektør | 500.000 kr. |
| Vicedirektør    | 400.000 kr. |

Ovennævnte rammer kan forøges med 20 pct. ved køb af elbil for at øge incitamentet til – i en overgangsfase – at købe el-biler i stedet for fossile biler.

Anskaffelsessummen omregnes til en årlig værdi, fx udgør en anskaffelsessum på 500.000 kr. en årlig værdi på 115.000 kr.

I tilfælde af at der fravælges firmabil, tillægges den årlige værdi af anskaffelsessummen, der er aftalt i ansættelseskontrakten, til den pensionsgivende løn.

---

**Øvrige personalegoder**

Til basislønnen er tilknyttet en lønpakke med fleksible personalegoder, hvor den enkelte ud fra en tildelt lønsum kan vælge prissatte goder til og fra afhængig af, hvad der passer ind i vedkommendes individuelle situation. Valget udløser et træk i bruttolønnen. Personalegoderne omfatter mulighed for helbredsundersøgelse, ekstra feriefridage, erhvervskort, avis/e-avis abonnement og medarbejdermobil. Koncernledelsen og vicedirektører kan – udover pension og firmabil som en del af deres bruttoløn – også tildeles de ovennævnte personalegoder i tillæg til deres bruttoløn.

*Henvisning: Pkt. 10 i politik og retningslinjer for aflønning i ATP*

---

**Medinvesteringsprogram**

Der henvises til faktaark om ATP PEP (link ovenfor).

---