

Skema til redegørelse vedrørende Anbefalingerne for god Selskabsledelse

Arbejdsmarkedets Tillægspension

Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP) er ikke ved lov pålagt at følge Anbefalingerne for god Selskabsledelse, men ATP's bestyrelse har besluttet, at ATP følger anbefalingerne efter følg eller forklar-princippet. Hvor ATP's særlige forhold tilsiger afvigelser fra anbefalingerne, er dette kommenteret i "hvorfor-kolonnen". Det bemærkes, at ATP-loven regulerer en række forhold om ATP's ledelse og governance, som tillige håndteres i Anbefalingerne for god Selskabsledelse.

Skema til redegørelse – version af januar 2022

Anbefalinger for god Selskabsledelse

Bemærk!

Redegørelsen vedrører følgende regnskabsperiode:

1. januar 2025 - 31. december 2025

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet <u>forklarer</u> ¹	
		hvorfor	hvordan
1. Samspil med selskabets aktionærer, investorer og øvrige interessenter			
1.1. Dialog med aktionærer, investorer og øvrige interessenter			
1.1.1. Komitéen anbefaler, at ledelsen via løbende dialog sikrer aktionærer, investorer og øvrige interessenter relevant indsigt i selskabets forhold, og at bestyrelsen får mulighed for at kende og inddrage deres holdninger i sit arbejde.	Medlemmerne, arbejdsmarkedets parter, ministerier, pressen og andre eksterne interessenter sidestilles i denne henseende med aktionærer. ATP offentliggør en lang række oplysninger på hjemmesiden, på sociale medier, i nyhedsbrevet Faktum og i rapporter om samfundsansvar. Dertil har ATP en løbende dialog med sine interessenter.		

¹ Hvis en anbefaling ikke følges, skal selskabet forklare, *hvorfor* anbefalingen ikke følges, og *hvordan* selskabet har indrettet sig anderledes. En tilstrækkelig forklaring besvarer begge spørgsmål og kategoriserer besvarelsen som efterlevelse af anbefalingen. Det er derfor vigtigt, at selskabet besvarer begge spørgsmål i sin forklaring.

Anbefaling	Selskabet følger		Selskabet <u>forklarer</u> ¹
			hvorfor hvordan
1.1.2. Komitéen anbefaler , at selskabet udarbejder politikker for forholdet til aktionærer, investorer og evt. også øvrige interessenter for at sikre, at de forskellige interesser indgår i selskabets overvejelser, og at sådanne politikker gøres tilgængelig på selskabets hjemmeside.		Som selvejende institution har ATP hverken aktionærer eller investorer, ligesom der ikke er lovkrav om, at ATP udarbejder den slags politikker. På den baggrund er der ikke fundet behov herfor.	ATP har dog internt fastsat processer for kommunikations- og interessenthåndtering.
1.1.3. Komitéen anbefaler , at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.		Som langsigtet investor ønsker ATP at fokusere på de "store" regnskabsmæssige kvartaler (efter halv- og helåret), da kvartalsvis rapportering kan tilskynde en kortsigtet tilgang.	ATP offentliggør kvartalsmeddelelser, men ikke kvartalsrapporter, for Q1 og Q3 på hjemmesiden i tillæg til de lovpligtige års- og halvårsrapporter.
1.2. Generalforsamling			
1.2.1. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen tilrettelægger selskabets generalforsamling, så aktionærer, der ikke kan være fysisk til stede eller er repræsenteret på generalforsamlingen, kan stemme og stille spørgsmål til ledelsen forud for eller på generalforsamlingen. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen sikrer aktionærerne mulighed for at overvære generalforsamlingen via webcast eller anden digital transmittering.	ATP ledes af et repræsentantskab, en bestyrelse og en direktør. ATP's repræsentantskabsmøde kan sammenlignes med generalforsamlingen. Tidspunktet for repræsentantskabsmødet fastlægges et år forud og meddeles repræsentantskabets medlemmer snarest herefter. Medlemmerne kan afgive fuldmagt til at stemme til et andet medlem. Repræsentantskabets medlemmer kan altid stille spørgsmål til bestyrelsen		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet forklarer ¹	
		hvorfor	hvordan
	eller koncernledelsen, også på repræsentantskabsmødet. Det årlige repræsentantskabsmøde afholdes som altovervejende hovedregel fysisk. Det var også tilfældet i 2025.		
1.2.2. Komitéen anbefaler, at aktionærerne i fuldmagter eller brevstemmer til brug for generalforsamlingen kan tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.	Forud for såvel repræsentantskabsmødet som møder i bestyrelsen modtager medlemmerne udkast til fuldmagt med mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen, hvis deltagelse i mødet ikke er mulig.		
1.3. Overtagelsesforsøg			
1.3.1. Komitéen anbefaler, at selskabet har en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg, der indeholder en "køreplan" for de forhold, som bestyrelsen bør overveje og tage stilling til, hvis et overtagelsestilbud er fremsat, eller bestyrelsen får en begrundet formodning om, at et overtagelsestilbud kan blive fremsat. Derudover anbefales, at det fremgår af proceduren, at bestyrelsen afholder sig fra, uden generalforsamlingens godkendelse, at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som søger at afskære aktionærerne fra at tage stilling til overtagelsestilbuddet.		Anbefalingen er ikke relevant for ATP, da ATP er en selvejende institution oprettet ved lov.	
1.4. Relation til det omkringliggende samfund			

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet <u>forklarer</u> ¹	
		hvorfor	hvordan
1.4.1. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen godkender en politik for selskabets samfundsansvar, herunder for socialt ansvar og bæredygtighed, og at politikken er tilgængelig i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen påser, at politikken efterleves.	Bestyrelsen har fastsat Politik for bæredygtighed i investeringer i ATP Koncernen, Politik for aktivt ejerskab i ATP Koncernen, Politik for diversitet og inklusion i ATP Koncernen og Politik for dataetik i ATP Koncernen, der offentliggøres på hjemmesiden. Bestyrelsen modtager årligt rapportering på efterlevelsen af politikkerne.		
1.4.2. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen godkender en skattepolitik, der gøres tilgængelig på selskabets hjemmeside.	Bestyrelsen har fastsat Politik for skat i ATP Koncernen, der offentliggøres på hjemmesiden.		
2. Bestyrelsens opgaver og ansvar			
2.1 Overordnede opgaver og ansvar			
2.1.1. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen, som led i at understøtte selskabets vedtægtsmæssige formål og langsigtede værdiskabelse, forholder sig til selskabets purpose samt sikrer og fremmer en god kultur og gode værdier i selskabet. Selskabet bør forklare herom i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside.	ATP er sat i verden for at sikre økonomisk grundtryghed for alle danskere. Dette behandles udførligt på hjemmesiden og indgår i ledelsesberetningen. Bestyrelsen behandler løbende emnet, bl.a. i forbindelse med temadrøftelser af gennemgående emner, som bestyrelsen beskæftiger sig med hen over		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet forklarer ¹	
		hvorfor	hvordan
	året. Derudover er det en integreret del af koncernstrategien.		
2.1.2. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter og løbende følger op på selskabets overordnede strategiske mål for at sikre værdiskabelsen i selskabet.	Bestyrelsen fastlægger årligt under hensyntagen til forretningsmodellen, som fastlagt i ATP-loven, ATP's overordnede mål og strategi samt strategiske initiativer. Bestyrelsen følger op herpå hvert halve år.		
2.1.3. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen løbende påser, om selskabet har en kapital- og aktiestruktur, som understøtter en strategi og langsigtet værdiskabelse, der både er i selskabets og aktionærernes interesse. Komitéen anbefaler, at selskabet redegør herfor i ledelsesberetningen.	Bestyrelsen foretager mindst en gang årligt en vurdering af egen risiko- og solvenssituation ud fra en going concern-forudsætning, både på kort og på lang sigt. Bestyrelsen har fastsat en bonuspolitik, der nærmere beskriver principperne for forhøjelse af pensioner til ATP's medlemmer og udbetaling af bonus til ATP's pensionister.	Da ATP ikke er børsnoteret, redegøres der ikke for aktiestruktur.	
2.1.4. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen udarbejder og årligt gennemgår retningslinjer for direktionen, herunder krav til rapporteringen til bestyrelsen.	ATP er underlagt en række skærpede ledelsesregler i lighed med, hvad der gælder for finansielle virksomheder, jf. ledelsesbekendtgørelsen for ATP.		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet forklarer ¹	
		hvorfor	hvordan
	Bestyrelsen gennemgår årligt retningslinjer for direktøren. Derudover tager bestyrelsen årligt stilling til frekvensen for og omfanget af direktørens rapportering til bestyrelsen.		
2.2. Bestyrelsesmedlemmerne			
2.2.1. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen udover en formand har en næstformand, som kan træde til ved formandens forfald og i øvrigt være en tættere sparringspartner for formanden.		ATP's bestyrelse har ikke en næstformand. Bestyrelsens sammensætning er fastlagt i ATP-loven, herunder at bestyrelsen ledes af en uafhængig formand. Der er ikke i ATP-loven fastlagt krav om en næstformand.	
2.2.2. Komitéen anbefaler , at formanden i samarbejde med de enkelte bestyrelsesmedlemmer sikrer, at medlemmerne løbende opdaterer og supplerer deres viden om relevante forhold, og at medlemmernes særlige viden og kompetencer bliver brugt bedst muligt.	Bestyrelsen gennemfører en årlig selvevaluering, hvor bestyrelsens kompetencer og evt. ønsker til opdatering gennemgås. Medlemmernes særlige viden og kompetencer anvendes blandt andet i de nedsatte bestyrelsesudvalg. Derudover afholdes temadrøftelser og/eller undervisning om relevante og aktuelle emner hen over året.		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet forklarer ¹	
		hvorfor	hvordan
2.2.3. Komitéen anbefaler , at hvis bestyrelsen undtagelsesvist beder et bestyrelsesmedlem om at varetage særlige opgaver for selskabet, eksempelvis kortvarigt deltage i den daglige ledelse, bør bestyrelsen godkende det for at sikre, at bestyrelsen bevarer den uafhængige overordnede ledelse og kontrolfunktion. Det anbefales, at selskabet offentliggør beslutningen om et bestyrelsesmedlems deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf.	ATP's bestyrelsesmedlemmer deltager ikke i den daglige ledelse.		
3. Bestyrelsens sammensætning, organisering og evaluering			
3.1. Sammensætning			
3.1.1. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen årligt gennemgår og i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside oplyser • hvilke kollektive og individuelle kompetencer bestyrelsen bør råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver, og • bestyrelsens sammensætning og mangfoldighed.	Bestyrelsens sammensætning er fastlagt i ATP-loven, hvoraf det også fremgår, at repræsentantskabet og bestyrelsen så vidt muligt bør have en afbalanceret sammensætning af mænd og kvinder. Bestyrelsen redegør for sammensætningen, sine kompetencer, herunder de enkelte medlemmers særlige kompetencer og andre ledelseshverv i årsrapporten. I forbindelse med den årlige selvevaluering drøfter bestyrelsen sine samlede kompetencer. Der er i bestyrelsen en række medlemmer, der har kompetencer og operationel erfaring fra		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet forklarer ¹	
		hvorfor	hvordan
	finansiell virksomhed, herunder med regnskabs-, investerings- og pensionsmæssige forhold.		
3.1.2. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen årligt drøfter selskabets aktiviteter for at sikre en relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer og godkender en politik for mangfoldighed, som er tilgængelig i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside.	Det følger af ATP-loven, at repræsentantskabet og bestyrelsen så vidt muligt bør have en afbalanceret sammensætning af mænd og kvinder. Efter ligestillingsloven skal der endvidere tilstræbes en ligelig kønssammensætning på de to øverste ledelsesniveauer under bestyrelsen. Efterlevelsen heraf rapporteres årligt til bestyrelsen. Bestyrelsen har desuden fastsat en Politik for diversitet og inklusion, der bl.a. skal understøtte en ambitiøs og strategisk tilgang til diversitet, lige muligheder og inklusion på tværs af ledelsesniveauer. Politikken offentliggøres på hjemmesiden. Bestyrelsen behandler årligt politikken og efterlevelsen heraf.		
3.1.3. Komitéen anbefaler , at rekruttering af kandidater til bestyrelsen følger en grundig proces, der er godkendt af bestyrelsen. Komitéen anbefaler, at der i vurderingen af bestyrelseskandidater - udover individuelle kompetencer og kvalifikationer - også indgår behovet for kontinuitet, fornyelse og mangfoldighed.		Reglerne for indstilling og udpegning af bestyrelsens medlemmer, herunder den uafhængige formand, er fastlagt i ATP-loven. Det er tilsvarende et krav i ATP-loven, at der skal	

Anbefaling	Selskabet følger		Selskabet <u>forklarer</u> ¹
			hvorfor hvordan
		sikres en afbalanceret sammensætning af mænd og kvinder i bestyrelsen. Ca. en tredjedel af bestyrelsens medlemmer udpeges årligt, herunder for at sikre kontinuitet i bestyrelsen. ATP er underlagt en række skærpede ledelsesregler i lighed med, hvad der gælder for finansielle virksomheder, herunder at medlemmer af bestyrelsen skal fit og proper godkendes af Finanstilsynet.	
3.1.4. Komitéen anbefaler, at indkaldelsen til generalforsamlinger, hvor valg til bestyrelsen er på dagsordenen, udover de i lovgivningen fastlagte oplysninger også beskriver de opstillede kandidaters • kompetencer, • øvrige ledelseshverv i andre erhvervsdrivende virksomheder, inklusive ledelsesudvalg, • krævende organisationsopgaver og • uafhængighed.		Anbefalingen er ikke relevant for ATP, idet bestyrelsens medlemmer udpeges af beskæftigelsesministeren efter indstilling fra de respektive organisationer.	Kravene til bestyrelsens medlemmer er fastlagt i ATP-loven. Det er derudover en forudsætning, at medlemmerne fit og proper godkendes af Finanstilsynet. Bestyrelsens kompetencer, øvrige hverv og krævende organisationsopgaver fremgår af årsrapporten.
3.1.5. Komitéen anbefaler, at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling, og at disse opstilles og vælges individuelt.		Anbefalingen er ikke relevant for ATP, idet udpegningsperioden på 3 år for bestyrelsens medlemmer er fastlagt i ATP-loven.	Ca. en tredjedel af bestyrelsens medlemmer udpeges årligt, herunder for at sikre kontinuitet i bestyrelsen.

Anbefaling		Selskabet <u>følger</u>		Selskabet <u>forklarer</u> ¹	
				hvorfor	hvordan
3.2. Bestyrelsens uafhængighed					
3.2.1. Komitéen anbefaler, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige, så bestyrelsen kan handle uafhængigt af særinteresser. For at være uafhængig må den pågældende ikke: - være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab, - indenfor de seneste 5 år have modtaget større vederlag fra selskabet/koncernen, et datterselskab eller et associeret selskab i anden egenskab end som medlem af bestyrelsen, - repræsentere eller have tilknytning til en kontrollerende aktionær, - inden for det seneste år have haft en forretningsrelation (eksempelvis personlig eller indirekte som partner eller ansat, aktionær, kunde, leverandør eller ledelsesmedlem i selskaber med tilsvarende forbindelse) med selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab, som er væsentlig for selskabet og/eller forretningsrelationen, - være eller inden for de seneste 3 år have været ansat eller partner i samme selskab som selskabets generalforsamlingsvalgte revisor, - være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelsesrepræsentation med selskabet, - have været medlem af bestyrelsen i mere end 12 år, eller - være i nær familie med personer, som ikke er uafhængige, jf. kriterierne ovenfor.				Anbefalingen er ikke relevant for ATP, idet reglerne for indstilling og udpegning af bestyrelsens medlemmer samt bestyrelsens sammensætning er fastlagt i ATP-loven.	ATP’s bestyrelse er, jf. ATP-loven, ligeligt sammensat af medlemmer fra arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer samt en uafhængig formand.

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet <u>forklarer</u> ¹	
		<i>hvorfor</i>	<i>hvordan</i>
Uanset at et bestyrelsesmedlem ikke er omfattet af ovenstående kriterier, kan bestyrelsen af andre grunde beslutte, at medlemmet ikke er uafhængigt.			
3.2.2. Komitéen anbefaler , at direktionsmedlemmer ikke er medlem af bestyrelsen, og at et fratrædende direktionsmedlem ikke træder direkte ind i bestyrelsen.	Kravene til bestyrelsens medlemmer er fastlagt i ATP-loven samt i forretningsordenen for ATP's bestyrelse. Medlemmer af koncernledelsen indgår ikke i bestyrelsen.		
3.3. Bestyrelsesmedlemmer og antallet af øvrige ledelseshverv			
3.3.1. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen og hvert enkelt medlem af bestyrelsen i forbindelse med den årlige evaluering, jf. anbefaling 3.5.1., vurderer, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på bestyrelsesarbejdet. Formålet er, at det enkelte bestyrelsesmedlem ikke påtager sig flere hverv, end at vedkommende kan udføre bestyrelseshvervet i selskabet tilfredsstillende.	Som led i den årlige selvevaluering tager medlemmerne stilling til egen indsats og ressourcer i forhold til ATP's aktiviteter.		
3.3.2. Komitéen anbefaler , at ledelsesberetningen udover de i lovgivningen fastlagte krav indeholder følgende oplysninger om de enkelte bestyrelsesmedlemmer: • stilling, alder og køn, • kompetencer og kvalifikationer af relevans for selskabet, • uafhængighed, • årstal for indtræden i bestyrelsen, • årstal for udløb af den aktuelle valgperiode, • deltagelse i bestyrelses- og udvalgsmøder, • ledelseshverv i andre erhvervsdrivende virksomheder, inklusive ledelsesudvalg samt krævende organisationsopgaver, og	Det enkelte medlems stilling, fødselsår og køn, tidspunkt for indtræden og udløb af udpegningsperiode, kompetencer samt øvrige ledelseshverv mv. fremgår af årsrapporten. Tilsvarende fremgår de enkelte medlemmers deltagelse i bestyrelses- og udvalgsmøder af årsrapporten.	Oplysning om ejerandele af aktier, optioner, warrants mv. er ikke relevant, da ATP er en selvvejende institution. I forhold til uafhængighed er anbefalingen ikke relevant for ATP, idet reglerne for indstilling og udpegning af bestyrelsens medlemmer samt bestyrelsens sammensætning er fastlagt i ATP-loven.	

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet forklarer ¹	
		hvorfor	hvordan
det antal aktier, optioner, warrants og lignende i selskabet og de med selskabets koncernforbundne selskaber, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret.			
3.4. Ledelsesudvalg			
3.4.1. Komitéen anbefaler, at ledelsen i ledelsesberetningen beskriver: - ledelsesudvalgenes væsentligste aktiviteter og antallet af møder i årets løb, og - medlemmerne af det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgets formand og medlemmernes uafhængighed. Det anbefales derudover, at ledelsesudvalgenes kommissorier offentliggøres på selskabets hjemmeside.		Forretningsudvalgets, revisionsudvalgets og risikoudvalgets sammensætning, formænd, formål, aktiviteter, herunder opgaver som forretningsudvalget varetager som aflønningsudvalg, og mødeantal er angivet som supplerende oplysninger om ATP's overordnede ledelse på hjemmesiden. Kommissorier/forretningsudvalgets forretningsorden offentliggøres på hjemmesiden.	
3.4.2. Komitéen anbefaler, at ledelsesudvalg alene består af bestyrelsesmedlemmer, og at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.	Ledelsesudvalgene i ATP består alene af bestyrelsesmedlemmer.	I forhold til uafhængighed er anbefalingen ikke relevant for ATP, idet reglerne for indstilling og udpegning af bestyrelsens medlemmer samt bestyrelsens sammensætning er fastlagt i ATP-loven.	
3.4.3. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen nedsætter et revisionsudvalg og udpeger en formand for revisionsudvalget, der ikke er bestyrelsens	ATP's revisionsudvalg blev nedsat i 2009. Formanden for		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet forklarer ¹	
		hvorfor	hvordan
formand. Komitéen anbefaler, at revisionsudvalget udover de i lovgivningen fastlagte opgaver bistår bestyrelsen med at: • føre tilsyn med rigtigheden af offentliggjorte finansielle oplysninger, herunder regnskabspraksis på de væsentligste områder, væsentlige regnskabsmæssige skøn og transaktioner med nærtstående parter, • gennemgå de interne kontrol- og risikoområder for at sikre styring af de største risici, herunder også i relation til udmeldte forventninger, • vurdere behovet for intern revision, • forestå evaluering af den generalforsamlingsvalgte revisor, • gennemgå revisionshonoraret til den generalforsamlingsvalgte revisor, • føre tilsyn med grænserne for ikke-revisionsydelser udført af den generalforsamlingsvalgte revisor, og • sikre regelmæssig dialog mellem den generalforsamlingsvalgte revisor og bestyrelsen, bl.a. ved at bestyrelsen og revisionsudvalget mindst en gang årligt har møde med revisor, uden at direktionen er til stede. Hvis bestyrelsen på grundlag af en indstilling fra revisionsudvalget beslutter at nedsætte en intern revisionsfunktion, har revisionsudvalget til opgave at: • udarbejde kommissorium og anbefalinger om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af den interne revision og budgettet til afdelingen, • påse, at den interne revision har tilstrækkelige ressourcer og kompetencer til at kunne udføre sin rolle, og • overvåge direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger.	bestyrelsen er ikke formand for revisionsudvalget. Revisionsudvalget følger anbefalingen, og udvalgets opgaver fremgår af udvalgets kommissorium, der offentliggøres på ATP's hjemmeside. Bestyrelsen og revisionsudvalget mødes med både ekstern og intern revision uden deltagelse af koncernledelsen.		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet <u>forklarer</u> ¹	
		<i>hvorfor</i>	<i>hvordan</i>
3.4.4. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen nedsætter et nomineringsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver: • beskrive de påkrævede kvalifikationer for en given post i bestyrelsen og direktionen, det skønnede tidsforbrug for de forskellige poster i bestyrelsen samt kompetencer, viden og erfaring, der er/bør være i de to ledelsesorganer, • årligt vurdere bestyrelsens og direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt udarbejde anbefalinger til bestyrelsen om eventuelle ændringer, • i samarbejde med formanden forestå den årlige bestyrelsesevaluering og vurdere de enkelte ledelsesmedlemmers kompetencer, viden, erfaring og succession samt rapportere til bestyrelsen herom, • forestå rekruttering af nye bestyrelses- og direktionsmedlemmer og indstille kandidater til bestyrelsens godkendelse, • sikre, at der er en succesionsplan for direktionen, • overvåge direktionens politik for ansættelse af ledende medarbejdere, og • overvåge, at der udarbejdes en politik for mangfoldighed til godkendelse i bestyrelsen.	Reglerne for indstilling af og udpegning af bestyrelsens medlemmer samt bestyrelsens sammensætning er fastlagt i ATP-loven. I forbindelse med bestyrelsens selvevaluering foretages der en vurdering af såvel kvalifikation, viden og erfaring. Der foretages tillige en evaluering af koncernledelsen. Herudover drøfter forretningsudvalget og bestyrelsen årligt koncernledelsens sammensætning, udvikling, risici, og bestyrelsen drøfter og godkender successionsplaner for koncernledelsen. Bestyrelsen har fastlagt en politik for diversitet og inklusion, der gennemgås årligt.		
3.4.5. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen nedsætter et vederlagsudvalg, som mindst har følgende forberedende opgaver: • udarbejde udkast til vederlagspolitikken til bestyrelsens godkendelse forud for indstilling til generalforsamlingens godkendelse, • fremkomme med oplæg til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af direktionen, • fremkomme med oplæg til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af bestyrelsen med henblik på indstilling til generalforsamlingen,	Bestyrelsen har nedsat et aflønningsudvalg, hvis opgaver varetages af forretningsudvalget, idet ATP er underlagt en række skærpede aflønningsregler i lighed med, hvad der gælder for finansielle virksomheder, jf. ATP's aflønningsbekendtgørelse.		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet forklarer ¹	
		hvorfor	hvordan
• sikre, at ledelsens vederlag følger selskabets vederlagspolitik og vurderingen af den enkeltes indsats, og • bistå med at udarbejde den årlige vederlagsrapport til bestyrelsens godkendelse forud for indstilling til generalforsamlingens vejledende afstemning.	Aflønningsudvalget forbehandler lønpolitikken forud for, at bestyrelsen indstiller lønpolitikken til godkendelse i repræsentantskabet. Aflønningsudvalget sikrer og kontrollerer overholdelse af lønpolitikken og deltager i indstillingen af honorarer til medlemmer af repræsentantskab, bestyrelse og bestyrelsesudvalg, vederlag til direktøren, den ansvarshavende aktuar og revisionschefen samt til øvrige medlemmer af koncernledelsen. Endelig bistår aflønningsudvalget i udarbejdelsen af den årlige redegørelse for aflønningen af repræsentantskabet og bestyrelsen til repræsentantskabet.		
3.5. Evaluering af bestyrelse og direktion			
3.5.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsen en gang årligt gennemfører en bestyrelsesevaluering og mindst hvert tredje år inddrager ekstern bistand i evalueringen. Komitéen anbefaler, at evalueringen har fokus på anbefalingerne om bestyrelsens arbejde, effektivitet, sammensætning og organisering, jf. anbefaling 3.1.-3.4. ovenfor, og som minimum altid omfatter følgende emner:	Bestyrelsens selvevaluering er i forretningsordenen fastsat som en årlig opgave for bestyrelsen. Ekstern bistand ved bestyrelsens selvevaluering inddrages som minimum hvert tredje år. I 2025 blev bestyrelsens selvevaluering gennemført internt.		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet forklarer ¹	
		hvorfor	hvordan
• bestyrelsens sammensætning med fokus på kompetencer og mangfoldighed, • bestyrelsens og det enkelte medlems bidrag og resultater, • samarbejdet i bestyrelsen og mellem bestyrelsen og direktionen, • formandens ledelse af bestyrelsen, • udvalgsstrukturen og arbejdet i udvalgene, • tilrettelæggelsen af bestyrelsesarbejdet og kvaliteten af bestyrelsesmaterialet, og • bestyrelsesmedlemmernes forberedelse til og aktive deltagelse i møderne.	Selvevalueringen omfatter bl.a., om bestyrelsen besidder den fornødne viden og erfaring, den samlede bestyrelses og de individuelle medlemmers bidrag og resultater, formandens ledelse, arbejdet i udvalgene samt samarbejdet i bestyrelsen og med direktøren og den øvrige koncernledelse.		
3.5.2. Komitéen anbefaler , at den samlede bestyrelse drøfter resultatet af bestyrelsesevalueringen, og at processen for evalueringen samt evalueringens overordnede konklusioner omtales i ledelsesberetningen, på selskabets hjemmeside samt på selskabets generalforsamling.	Bestyrelsen gennemfører årligt en bestyrelsesevaluering og drøfter resultatet heraf. De overordnede konklusioner fra selvevalueringen er gengivet i ledelsesberetningen.	Eftersom ATP's repræsentantskab ikke vælger bestyrelsen redegøres der ikke for bestyrelsesevalueringen på ATP's repræsentantskabsmøde.	
3.5.3. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte kriterier, og at formanden gennemgår dette med direktionen. Desuden bør bestyrelsen løbende vurdere behovet for ændringer i direktionens struktur og sammensætning, herunder mangfoldighed, succesionsplaner og risici under hensyntagen til selskabets strategi.	Forretningsudvalget og bestyrelsen vurderer årligt Koncernledelsen som ledelsesteam og dens sammensætning, udvikling, risici samt successionsplaner.		
4. Ledelsens vederlag			
4.1. Vederlag til bestyrelse og direktion			

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet forklarer ¹	
		hvorfor	hvordan
4.1.1. Komitéen anbefaler, at bestyrelsens og direktions vederlag samt øvrige ansættelsesvilkår både er konkurrencedygtig og forenelig med selskabets langsigtede aktionærinteresser.	ATP's lønpolitik er fastlagt under hensyntagen til at fremme en sund og effektiv risikostyring, herunder sikre et langsigtet interessesammenfald for den enkelte medarbejder og ATP's medlemmer samt understøtte ATP's muligheder for at opfylde sine forpligtelser. Honorarer og vederlag, herunder til bestyrelsen og koncernledelsen, fastsættes med udgangspunkt i markedsniveauet såvel nationalt som internationalt. Honorarer og vederlag fastsættes endvidere med udgangspunkt i ATP's specifikke behov, herunder hensynet til at sikre ATP's fortsatte mulighed for at tiltrække og fastholde de bedst kvalificerede ledere og medarbejdere.		
4.1.2. Komitéen anbefaler, at aktiebaserede incitamentsprogrammer er revolverende, dvs. med periodisk tildeling, og primært er langsigtet med en optjenings- eller modningsperiode på mindst tre år.		Anbefalingen er ikke relevant for ATP, da ATP er en selvejende institution.	
4.1.3. Komitéen anbefaler, at den variable del af vederlaget har et loft på tildelingstidspunktet, og at der er gennemsigtighed om den	ATP er underlagt en række skærpede aflønningsregler i lighed med, hvad der gælder for		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet <u>forklarer</u> ¹	
		<i>hvorfor</i>	<i>hvordan</i>
potentielle værdi på udnyttelsestidspunktet under pessimistiske, forventede og optimistiske scenarier.	finansielle virksomheder, jf. ATP's aflønningsbekendtgørelse, herunder krav ved variabel aflønning. Det fremgår af ATP's lønpolitik, at for væsentlige risikotagere kan de variable lønde ikke overstige 100 pct. af basislønnen (50 pct. for direktøren) inklusive pensionsbidrag pr. år. I øvrige incitamentsprogrammer skal der fastsættes et loft for den enkeltes variable løn i det enkelte år.		
4.1.4. Komitéen anbefaler , at den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden inkl. fratrædelsesgodtgørelse ved et direktionsmedlems fratræden ikke overstiger to års vederlag inkl. alle vederlagsandele.	Det fremgår af ATP's lønpolitik, at vederlag for opsigelsesperioden og evt. fratrædelsesgodtgørelse for medlemmer af koncernledelsen tilsammen maksimalt kan svare til 24 måneders løn.		
4.1.5. Komitéen anbefaler , at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner- og tegningsoptioner.		Anbefalingen er ikke relevant for ATP, da ATP er en selvejende institution.	
4.1.6. Komitéen anbefaler , at selskabet har mulighed for at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable vederlag for såvel direktion som bestyrelse, hvis vederlaget er tildelt, optjent eller udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende viser sig at være fejlagtige, eller hvis	Bestyrelsen og repræsentantskabet modtager ikke variabel løn. Medlemmer af koncernledelsen har mulighed for at		

Anbefaling	Selskabet følger	Selskabet forklarer ¹	
		hvorfor	hvordan
modtageren var i ond tro om andre forhold, som har medført udbetaling af et for højt variabelt vederlag.	modtage engangsvederlag. Engangsvederlaget kan kræves tilbagebetalt, hvis det er udbetalt på grundlag af oplysninger om resultater, som kan dokumenteres at være fejlagtige, og modtagerne er i ond tro.		
5. Risikostyring			
5.1. Identifikation af risici og åbenhed om yderligere relevante oplysninger			
5.1.1. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen med udgangspunkt i selskabets strategi og forretningsmodel tager stilling til eksempelvis de væsentligste strategiske, forretningsmæssige, regnskabsmæssige og likviditetsmæssige risici. Selskabet bør i ledelsesberetningen redegøre for disse samt for selskabets risikostyring.	Bestyrelsen modtager månedligt en investerings- og risikoreport, som drøftes på bestyrelsesmøderne. De væsentligste strategiske og forretningsmæssige risici behandles desuden i den årlige rapport om risiko og finansiell situation, der også indgår i ledelsesberetningen.		
5.1.2. Komitéen anbefaler , at bestyrelsen etablerer en whistleblowerordning, som giver medarbejdere og andre interessenter mulighed for at rapportere alvorlige forseelser eller mistanke herom på en hensigtsmæssig og fortrolig måde, og at der er en procedure for håndtering af sådanne whistleblowersager.	Bestyrelsen har etableret en whistleblowerordning for nuværende og tidligere medarbejdere, bestyrelses- og repræsentantskabsmedlemmer samt samarbejdspartnere i overensstemmelse med kravene i ATP-loven. Proceduren herfor er fastlagt i Politik for		

Anbefaling	Selskabet <u>følger</u>	Selskabet <u>forklarer</u> ¹	
		<i>hvorfor</i>	<i>hvordan</i>
	whistleblower-ordningen i ATP Koncernen samt underliggende retningslinjer.		