

# ATP's overordnede ledelse

ATP ledes af et repræsentantskab, en bestyrelse og en direktør. Sammensætningen af ATP's repræsentantskab og bestyrelse er bestemt i ATP-loven. ATP's direktør ansættes af bestyrelsen.

Sammensætningen af ATP's repræsentantskab og bestyrelse afspejler den danske aftalemodel på arbejdsmarkedet. Repræsentantskabet er sammensat af 15 arbejdsgiverrepræsentanter, 15 lønmodtagerrepræsentanter og en formand, som repræsentantskabet udnævner. Formanden må ikke have tilknytning til nogen lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation. Repræsentantskabet mødes ordinært én gang årligt. Repræsentantskabets arbejde består bl.a. i godkendelse af ATP-bidraget, ATP's årsrapport og lønpolitik samt i at fastsætte honoraret til medlemmer af repræsentantskabet og bestyrelsen. Repræsentantskabet udnævner desuden ATP's formand og revisor.

Bestyrelsen er sammensat af medlemmer af repræsentantskabet og består af seks arbejdsgiverrepræsentanter, seks lønmodtagerrepræsentanter og repræsentantskabets formand. Bestyrelsen mødtes ordinært syv gange i 2025. Bestyrelsen beslutter de overordnede mål og strategier for styringen af ATP og fastlægger tilhørende principper gennem skriftlige politikker og retningslinjer. Bestyrelsen varetager herudover en række opgaver af særlig relevans for ATP i egenskab af pensions- og investeringsvirksomhed. Bestyrelsen fastlægger i den forbindelse ATP's ønskede risikoprofil, herunder rammerne for ATP's investeringer, samt identificerer, kvantificerer og vurderer ATP's væsentlige risici. Bestyrelsen godkender desuden pensions- og hensættelsesgrundlaget, der indeholder grundlaget for beregning og værdiansættelse af ATP's pensioner.

Repræsentantskabets og bestyrelsens medlemmer udpeges af beskæftigelsesministeren efter indstilling fra arbejdsmarkedets parter m.fl. Formanden og de øvrige medlemmer af bestyrelse og repræsentantskab udpeges for tre år ad gangen, og der skal tilstræbes en afbalanceret sammensætning af mænd og kvinder. Genudpegning kan finde sted, og der er ingen aldersgrænse for medlemmerne.

Bestyrelsen gennemfører årligt en selvevaluering om relevante aspekter af bestyrelsens arbejde, bl.a. på baggrund af Anbefalingerne for God Selskabsledelse, herunder en vurdering af, hvorvidt medlemmerne tilsammen besidder den nødvendige viden og erfaring om ATP's risici og virksomhed. Selvevalueringen i 2025 blev gennemført i form af besvarelsen af et spørgeskema,

og besvarelsesne blev efterfølgende behandlet i bestyrelsen. I evalueringen blev der fokuseret på bestyrelsens indsigt i ATP's strategi, forretningsmodel, bæredygtighed, governance, compliance og risikostyring, ligesom bestyrelsens og bestyrelsesudvalgenes struktur og processer blev evalueret. Evalueringen omfattede også bestyrelsens sammensætning, mangfoldighed og kompetencer samt formandens ledelse af bestyrelsen. Endelig blev kulturen i bestyrelsen og samarbejdet mellem bestyrelsen og koncernledelsen samt den generelle bestyrelsesadfærd evalueret. Evalueringen viste et positivt billede af bestyrelsens arbejdsform, sammensætning, kultur, organisering og governanceprocesser, herunder en høj grad af tilfredshed med arbejdet i bestyrelsen og formandens ledelse. Endelig gav evalueringen anledning til at sætte fokus på nogle få områder, hvor bestyrelsens arbejde kan styrkes yderligere.

Oplysninger om de enkelte bestyrelsesmedlemmers øvrige ledelseshverv, kompetencer og kvalifikationer af relevans for ATP mv. fremgår af afsnittet "Bestyrelsens kompetencer, øvrige ledelseshverv mv."

Repræsentantskabets og bestyrelsens arbejde er nærmere reguleret af forretningsordener, og ATP's bestyrelse har nedsat fire bestyrelsesudvalg i form af et forretningsudvalg, et aflønningsudvalg, et revisionsudvalg og et risikoudvalg.

Forretningsudvalget – bestående af formanden og to bestyrelsesmedlemmer udpeget af henholdsvis arbejdsgiver- og lønmodtagerrepræsentanterne i bestyrelsen – har til opgave efter bemyndigelse i henhold til en forretningsorden at forberede bestyrelsens beslutninger, som ikke udelukkende forberedes af henholdsvis revisions- eller risikoudvalget. Forretningsudvalget har kompetence til at træffe visse beslutninger.

Forretningsudvalget varetager også rollen som aflønningsudvalg i ATP. Opgaverne integreres løbende i forretningsudvalgets dagsordener og følger de processer, som gælder for forretningsudvalget. Aflønningsudvalgets opgaver består primært i at forberede oplæg til bestyrelsens senere beslutning vedrørende aflønning, herunder lønpolitik og retningslinjer for incitamentsprogrammer. ATP's forretningsudvalg mødtes ordinært syv gange i 2025. Bestyrelsen fastsætter forretningsudvalgets forretningsorden.

ATP's revisionsudvalg består af fire medlemmer af ATP's bestyrelse i form af bestyrelsesformanden, to øvrige medlemmer af forretningsudvalget samt et medlem af bestyrelsen med kvalifikationer indenfor regnskabsvæsen eller revision, som tillige er formand for udvalget. Revisionsudvalgets formål er at forberede bestyrelsens arbejde med at overvåge og kontrollere forhold i relation til regnskabs- og revisionsforhold og forhold vedrørende intern kontrol og principper for risikostyring i ATP. Revisionsudvalget mødtes ordinært fire gange

i 2025. Bestyrelsen fastsætter kommissoriet for revisionsudvalget.

Risikoudvalget består af fire bestyrelsesmedlemmer med den fornødne viden, kvalifikationer og kompetencer til at forstå og overvåge ATP's risici, herunder bestyrelsens formand, der er formand for udvalget. Risikoudvalgets formål er at forberede bestyrelsens arbejde vedrørende risikostyring, investeringsstrategi og vurdering af egen risiko- og solvenssituation samt drøfte relevante emneområder i relation til risikostyringssystemet. Risikoudvalget mødtes ordinært fire gange i 2025 og orienteres derudover kvartalsvist om de løbende resultater. Bestyrelsen fastsætter kommissoriet for risikoudvalget.

Supplerende oplysninger om koncernens ledelsesforhold fremgår af [www.atp.dk](http://www.atp.dk)

=