

## Redegørelse for regnskabsåret 2020 om, hvordan ATP følger/forklarer anbefalingerne for god selskabsledelse fra november 2017 fra Komitéen for god Selskabsledelse

I ATP-loven reguleres en række forhold om ATP's ledelse og governance, som tillige håndteres i anbefalingerne for god selskabsledelse. 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 enten forklaret eller angivet med "not applicable" (n/a).

Anbefaling	Følges eller forklares	Dokumentation /reference	Trafiklys	Offentliggørelse
<b>1. Selskabets kommunikation og samspil med selskabets investorer og øvrige interessenter</b>				
<i>1.1. Dialog mellem selskab, aktionærer og øvrige interessenter</i>				
1.1.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen sikrer en løbende dialog mellem selskabet og aktionærene, således at aktionærene får relevant indsigt i selskabet, og bestyrelsen kender aktionærernes holdninger, interesser og synspunkter i relation til selskabet.	Følges/ Forklares	Medlemmerne, arbejdsmarkedets parter, ministerier, pressen og andre eksterne interessenter sidestilles i denne henseende med aktionærer.		Hjemmeside Sociale medier Nyhedsbrevet Faktum Rapporter om samfundsansvar Løbende dialog
1.1.2. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets forhold til dets interessenter, herunder aktionærer, samt sikrer, at interessenternes interesser respekteres i overensstemmelse med selskabets politikker herom.	Følges	ATP har blandt andet vedtaget en Kommunikations- og omverdenspolitik.		
1.1.3. Det <b>anbefales</b> , at selskabet offentliggør kvartalsrapporter.	Følges	ATP offentliggør kvartalsmeddelelser for Q1 og Q3 i tillæg til de lovpligtige års- og halvårsrapporter.		Hjemmeside Pressemeddelelser
<i>1.2. Generalforsamling</i>				
1.2.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen ved tilrettelæggelse af selskabets generalforsamling planlægger afviklingen, så den understøtter aktivt ejerskab.	Følges/ Forklares	ATP ledes af et repræsentantskab, en bestyrelse og en direktør. ATP's repræsentantskabsmøde betragtes som generalforsamlingen. Bestyrelsen fastsætter tidspunktet for repræsentantskabsmødet et år forud, og oplysning herom gives til repræsentantskabets medlemmer snarest herefter.		

Anbefaling	Følges eller forklares	Dokumentation /reference	Trafiklys	Offentliggørelse
1.2.2. Det <b>anbefales</b> , at der i fuldmagter eller brevstemmer til brug for generalforsamlingen gives aktionærerne mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen.	Følges	Fuldmagt med mulighed for at tage stilling til hvert enkelt punkt på dagsordenen udsendes til såvel bestyrelsesmøder som repræsentantskabsmødet.		
<b>1.3. Overtagelsesforsøg</b>				
1.3.1. Det <b>anbefales</b> , at selskabet etablerer en beredskabsprocedure for overtagelsesforsøg, der vedrører perioden, fra bestyrelsen får begrundet formodning om, at et overtagelsestilbud vil blive fremsat. Beredskabsproceduren bør fastsætte, at bestyrelsen afholder sig fra, uden generalforsamlingens godkendelse, at imødegå et overtagelsesforsøg ved at træffe dispositioner, som reelt afskærer aktionærerne fra at tage stilling til overtagelsesforsøget.	n/a			
<b>2. Bestyrelsens opgaver og ansvar</b>				
<b>2.1. Overordnede opgaver og ansvar</b>				
2.1.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen mindst en gang årligt tager stilling til de forhold, der skal indgå i bestyrelsens varetagelse af sine opgaver.	Følges	Bestyrelsen planlægger sine faste tilbagevendende opgaver for det kommende år med vedtagelse af et årshjul, som bestyrelsesmøderne tilrettelægges efter. Derudover fastsættes årlige bestyrelsestemaer i form af gennemgående emner, som bestyrelsen beskæftiger sig med hen over året.		
2.1.2. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen mindst en gang årligt tager stilling til selskabets overordnede strategi med henblik på at sikre værdiskabelsen i selskabet.	Følges	Bestyrelsen fastlægger under hensyntagen til forretningsmodellen, som afgrænset i ATP-loven, årligt ATP's overordnede mål og strategier. Der følges op herpå hvert halve år.		
2.1.3. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen påser, at selskabet har en kapital- og aktiestruktur, som understøtter, at selskabets strategi og langsigtede værdiskabelse er i aktionærernes og selskabets interesse samt redegør herfor i ledelsesberetningen og/eller på selskabets hjemmeside.	Følges	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.		Årsrapport Rapport om risiko og finansiell situation (SFCR) Hjemmeside

Anbefaling	Følges eller forklares	Dokumentation /reference	Trafiklys	Offentliggørelse
2.1.4. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen årligt gennemgår og godkender retningslinjer for direktionen, og herunder fastlægger krav til direktionens rapportering til bestyrelsen.	Følges	ATP er underlagt en række skærpede ledelsesregler i lighed med, hvad der gælder for finansielle virksomheder, jf. ledelsesbekendtgørelsen for ATP.  Bestyrelsen gennemgår og reviderer årligt retningslinjer for direktøren og øvrige retningslinjer. Derudover tager bestyrelsen årligt stilling til frekvensen for og omfanget af direktørens rapportering til og information af bestyrelsen.		
2.1.5. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen mindst en gang årligt drøfter direktionens sammensætning og udvikling, risici og succesionsplaner.	Følges	Bestyrelsen vurderer løbende, om direktøren varetager sine opgaver i overensstemmelse med ATP's strategi og mål, risikoprofil, politikker og retningslinjer.  Direktionens performance og succesionsplaner behandles årligt af forretningsudvalget og bestyrelsen.		
<b>2.2. Samfundsansvar</b>				
2.2.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen vedtager politikker for selskabets samfundsansvar.	Følges	Bestyrelsen har fastsat Politik for samfundsansvar i investeringer, Politik for aktivt ejerskab, Politik for skat for unoterede investeringer og Politik for mangfoldighed.		Politikkerne for samfundsansvar samt rapporter om Aktivt Ejerskab, ESG i illikvide aktiver, Humankapital, ATP som ansvarlig investor og Skattekodeks findes på ATP's Hjemmeside
<b>2.3. Formanden og næstformanden for bestyrelsen</b>				
2.3.1. Det <b>anbefales</b> , at der vælges en næstformand for bestyrelsen, som fungerer i tilfælde af formandens forfald, og i øvrigt er en effektiv sparringspartner for formanden.	n/a	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.		

Anbefaling	Følges eller forklares	Dokumentation /reference	Trafiklys	Offentliggørelse
<p>2.3.2. Det <b>anbefales</b>, at hvis bestyrelsen undtagelsesvis anmoder bestyrelsesformanden eller andre bestyrelsesmedlemmer om at udføre særlige opgaver for selskabet, herunder kortvarigt at deltage i den daglige ledelse, bør der foreligge en bestyrelsesbeslutning herom, der sikrer, at bestyrelsen bevarer den uafhængige overordnede ledelse og kontrolfunktion. Beslutninger om formandens eller andre bestyrelsesmedlemmers deltagelse i den daglige ledelse og den forventede varighed heraf bør offentliggøres.</p>	Følges	<p>Bestyrelsens formand er uafhængig og udfører ikke driftsopgaver for ATP eller deltager i den daglige ledelse, ligesom ingen af bestyrelsesmedlemmerne deltager i den daglige ledelse.</p>		
<h3>3. Bestyrelsens sammensætning og organisering</h3>				
<h4>3.1. Sammensætning</h4>				
<p>3.1.1. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen årligt vurderer og i ledelsesberetningen redegør for</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• hvilke kompetencer bestyrelsen skal råde over for bedst muligt at kunne udføre sine opgaver</li> <li>• sammensætningen af bestyrelsen, samt</li> <li>• de enkelte medlemmers særlige kompetencer.</li> </ul>	Følges	<p>Bestyrelsens sammensætning er fastlagt i ATP-loven. Bestyrelsen redegør for sammensætningen, sine kompetencer, herunder de enkelte medlemmers særlige kompetencer og andre ledeshverv i årsrapporten.</p> <p>I forbindelse med den årlige selvevaluering drøfter bestyrelsen sine samlede kompetencer.</p> <p>Bestyrelsen har suppleret sig med en række medlemmer, der har kompetencer og operationel erfaring fra finansiel virksomhed, herunder med regnskabs-, revisions-, it- og pensionsmæssige forhold.</p>		Årsrapport
<p>3.1.2. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen årligt drøfter selskabets aktiviteter for at sikre en for selskabet relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer samt udarbejder og vedtager en politik for mangfoldighed. Politikken bør offentliggøres på selskabets hjemmeside.</p>	Følges	<p>ATP-loven fastlægger, at repræsentantskabet og bestyrelsen så vidt muligt bør have en afbalanceret sammensætning af mænd og kvinder.</p> <p>Bestyrelsen har i Politik for mangfoldighed bl.a. fastsat måltal og politik for det underrepræsenterede køn i ATP's øverste ledelse og for øvrige ledelsesniveauer med henblik på at opfylde kravet om en afbalanceret sammensætning af mænd og kvinder. Bestyrelsen drøfter årligt, hvilke aktiviteter der foretages for at sikre mangfoldighed.</p>		<p>Politik for mangfoldighed offentliggøres på ATP's hjemmeside</p>

Anbefaling	Følges eller forklares	Dokumentation /reference	Trafiklys	Offentliggørelse
3.1.3. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsens udvælgelse og indstilling af kandidater til bestyrelsen gennemføres ved en grundig og for bestyrelsen transparent proces, der er godkendt af bestyrelsen. Ved vurderingen af sammensætningen og indstilling af nye kandidater bør der, ud over behovet for kompetencer og kvalifikationer, tages hensyn til behovet for fornyelse og til behovet for mangfoldighed.	n/a	Reglerne for indstilling af 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 sikres en afbalanceret sammensætning af mænd og kvinder 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 and proper" godkendes af Finanstilsynet.		
3.1.4. Det <b>anbefales</b> , at der sammen med indkaldelsen til generalforsamling, hvor valg til bestyrelsen er på dagsordenen, ud over det i lovgivningen fastlagte udsendes en beskrivelse af de opstillede kandidaters kompetencer med oplysning om kandidaternes <ul style="list-style-type: none"> <li>• øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder</li> <li>• krævende organisationsopgaver.</li> </ul> Derudover skal det oplyses, om kandidaterne til bestyrelsen anses for uafhængige.	n/a	Kravene til bestyrelsens medlemmer er fastlagt i ATP-loven. Det er en forudsætning, at medlemmerne "fit & proper" godkendes af Finanstilsynet.  Bestyrelsens øvrige ledelseshverv fremgår af årsrapporten.		
3.1.5. Det <b>anbefales</b> , at medlemmer af et selskabs direktion ikke er medlem af bestyrelsen, samt at en fratrædende administrerende direktør ikke træder direkte ind som formand eller næstformand i bestyrelsen for samme selskab.	Følges	Kravene til bestyrelsens medlemmer er fastlagt i ATP-loven samt i forretningsordenen for ATP's bestyrelse.		
3.1.6. Det <b>anbefales</b> , at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling.	n/a	Udpegningsperioden på 3 år for bestyrelsens medlemmer er fastlagt i ATP-loven. En tredjedel af bestyrelsens medlemmer udpeges årligt for at sikre kontinuitet i bestyrelsen.		
<b>3.2. Bestyrelsens uafhængighed</b>				

Anbefaling	Følges eller forklares	Dokumentation /reference	Trafiklys	Offentliggørelse
<p>3.2.1. Det <b>anbefales</b>, at mindst halvdelen af de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er uafhængige, således at bestyrelsen kan handle uafhængigt af særinteresser.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• For at være uafhængig må den pågældende ikke:</li> <li>• være eller inden for de seneste 5 år have været medlem af direktionen eller ledende medarbejder i selskabet, et datterselskab eller et associeret selskab,</li> <li>• 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,</li> <li>• repræsentere eller have tilknytning til en kontrollerende aktionær</li> <li>• inden for det seneste år have haft en væsentlig forretningsrelation (f.eks. 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,</li> <li>• være eller inden for de seneste 3 år have været ansat eller partner i samme selskab som den generalforsamlingsvalgte revisor,</li> <li>• være direktør i et selskab, hvor der er krydsende ledelsesrepræsentation med selskabet,</li> <li>• have været medlem af bestyrelsen i mere end 12 år, eller</li> <li>• være i nær familie med personer, som ikke betragtes som uafhængige.</li> </ul> <p>Uanset at et bestyrelsesmedlem ikke er omfattet af ovenstående kriterier, kan der være andre forhold, der gør, at bestyrelsen beslutter, at et eller flere medlemmer ikke kan betegnes som uafhængige.</p>	n/a	<p>Reglerne for indstilling af og udpegning af bestyrelsens medlemmer samt bestyrelsens sammensætning er fastlagt i ATP-loven.</p> <p>ATP's bestyrelse er ligeligt sammensat af medlemmer fra arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer samt en uafhængig formand.</p>		Årsrapport
3.3. Bestyrelsesmedlemmer og antallet af andre ledelseshverv				

Anbefaling	Følges eller forklares	Dokumentation /reference	Trafiklys	Offentliggørelse
3.3.1. Det <b>anbefales</b> , at hvert enkelt medlem af bestyrelsen vurderer, hvor meget tid det er nødvendigt at bruge på det pågældende hverv, således at vedkommende ikke påtager sig flere hverv, end at hvert enkelt hverv kan udføres på en for selskabet tilfredsstillende vis.	Følges	Bestyrelsesmedlemmerne udpeges af beskæftigelsesministeren efter indstilling fra de organisationer, der er nævnt i ATP-loven. Organisationerne foretager vurderingen ved indstilling om udpegningsperiode. Medlemmernes øvrige ledelseshverv fremgår af årsrapporten.		Årsrapport
3.3.2. Det <b>anbefales</b> , at ledelsesberetningen udover det i lovgivningen fastlagte indeholder følgende oplysninger om medlemmerne af bestyrelsen: <ul style="list-style-type: none"> <li>den pågældendes stilling,</li> <li>den pågældendes alder og køn,</li> <li>den pågældendes kompetencer og kvalifikationer af relevans for selskabet,</li> <li>om medlemmet anses for uafhængigt,</li> <li>tidspunktet for medlemmets indtræden i bestyrelsen,</li> <li>udløbet af den aktuelle valgperiode,</li> <li>medlemmets deltagelse i bestyrelses- og udvalgsmøder,</li> <li>den pågældendes øvrige ledelseshverv, herunder poster i direktioner, bestyrelser og tilsynsråd, inklusive ledelsesudvalg, i danske og udenlandske virksomheder samt krævende organisationsopgaver, og</li> <li>det antal aktier, optioner, warrants og lignende i selskabet og de med selskabet koncernforbundne selskaber, som medlemmet ejer, samt de ændringer i medlemmets beholdning af de nævnte værdipapirer, som er indtrådt i løbet af regnskabsåret.</li> </ul>	Følges/ Forklares  n/a	Det enkelte medlems stilling, alder og køn, tidspunktet for indtræden, udløb af udpegningsperiode, kompetencer og øvrige ledelseshverv mv. er angivet i årsrapporten. Tilsvarende fremgår de enkelte medlemmers deltagelse i bestyrelses- og udvalgsmøder af årsrapporten. Oplysning om uafhængighed og ejerandele af aktier, optioner, warrants mv. er ikke relevant, da ATP er en selvejende institution.		Årsrapport
3.3.3. Det <b>anbefales</b> , at den årlige evalueringssprocedure, jfr. afsnit 3.5, indeholder en vurdering af, hvad der anses som et rimeligt niveau for antallet af andre ledelseshverv, hvor der tages hensyn til både antal, niveau og kompleksitet for de enkelte andre ledelseshverv.	Følges	Som led i den årlige evalueringssprocedure tager medlemmerne stilling til egen indsats og effektivitet i forhold til relevant lovgivning, ATP's aktiviteter samt Anbefalingerne om god Selskabsledelse.		Årsrapport
<b>3.4. Ledelsesudvalg (eller -komitéer)</b>				

Anbefaling	Følges eller forklares	Dokumentation /reference	Trafiklys	Offentliggørelse
<p>3.4.1. Det <b>anbefales</b>, at selskabet på selskabets hjemmeside offentliggør:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ledelsesudvalgenes kommissorier,</li> <li>• udvalgenes væsentligste aktiviteter i årets løb og antallet af møder i hvert udvalg, samt</li> <li>• navnene på medlemmerne af det enkelte ledelsesudvalg, herunder udvalgenes formænd, samt oplysning om, hvem der er de uafhængige medlemmer, og hvem der er medlemmer med særlige kvalifikationer.</li> </ul>	Følges	<p>Forretningsudvalgets, Revisionsudvalgets og Risikoudvalgets sammensætning, formænd, formål, aktiviteter, herunder opgaver, som forretningsudvalget varetager som aflønningsudvalg, og mødeantal er beskrevet i årsrapporten. Kommissorier/forretningsudvalgets forretningsorden offentliggøres på hjemmesiden.</p> <p>Bestyrelsen har vurderet, at de fornødne kvalifikationer er til stede i udvalgene. Medlemmernes særlige kvalifikationer fremgår af årsrapporten.</p>		<p>Årsrapport</p> <p>Forretningsudvalgets forretningsorden, Revisionsudvalgets kommissorium og Risikoudvalgets kommissorium offentliggøres på ATP's hjemmeside</p>
<p>3.4.2. Det <b>anbefales</b>, at flertallet af et ledelsesudvalgs medlemmer er uafhængige.</p>	Følges	<p>Bestyrelsen har vurderet, at uafhængigheden i de samlede udvalg er betryggende.</p>		
<p>3.4.3. Det <b>anbefales</b>, at der blandt bestyrelsens medlemmer nedsættes et <u>revisionsudvalg</u>, og at der udpeges en formand for udvalget, der ikke er formanden for bestyrelsen.</p>	Følges	<p>ATP's revisionsudvalg blev nedsat i 2009. Sammensætningen af revisionsudvalget afspejler sammensætningen af ATP's bestyrelse. Formanden for bestyrelsen er ikke formand for revisionsudvalget.</p>		<p>Revisionsudvalgets kommissorium</p>
<p>3.4.4. Det <b>anbefales</b>, at revisionsudvalget inden godkendelsen af årsrapporten og anden finansiel rapportering</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• overvåger og rapporterer til bestyrelsen om:</li> <li>• regnskabspraksis på de væsentligste områder,</li> <li>• væsentlige regnskabsmæssige skøn,</li> <li>• transaktioner med nærtstående parter, og</li> <li>• usikkerhed og risici, herunder også i relation til forventningerne for det igangværende år.</li> </ul>	Følges	<p>Følges og fremgår af revisionsudvalgets kommissorium.</p>		<p>Revisionsudvalgets kommissorium</p>
<p>3.4.5. Det <b>anbefales</b>, at revisionsudvalget:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• årligt vurderer behovet for en intern revision, og i givet fald fremkommer med kommissorium om udvælgelse, ansættelse og afskedigelse af lederen af en eventuel intern revision, og den interne revisions budget.</li> <li>• påser, at der, hvis der er etableret en intern revision, foreligger en funktionsbeskrivelse for denne, der er godkendt af bestyrelsen,</li> <li>• påser, at der, hvis der er etableret en intern revision, bliver tilført tilstrækkelige ressourcer og kompetencer hertil for at udføre arbejdet, og</li> <li>• overvåger direktionens opfølgning på den interne</li> </ul>	Følges	<p>Bestyrelsen har oprettet en intern revision, og der gennemføres årligt en vurdering af intern revision i forbindelse med møde med den eksterne revision, herunder en gennemgang af funktionsbeskrivelsen for intern revision, og at intern revision råder over de fornødne ressourcer.</p> <p>Revisionsudvalget og bestyrelsen overvåger direktionens opfølgning på den interne revisions konklusioner og anbefalinger.</p>		<p>Revisionsudvalgets kommissorium</p>



Anbefaling	Følges eller forklares	Dokumentation /reference	Trafiklys	Offentliggørelse
revisions konklusioner og anbefalinger.				
<p>3.4.6. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen nedsætter et <u>nomineringsudvalg</u>, som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• beskrive de kvalifikationer, der kræves i bestyrelsen og direktionen og til en given post, og angive hvilken tid, der skønnes at måtte afsættes til varetagelse af posten samt vurdere den kompetence, viden og erfaring, der findes i de to ledelsesorganer,</li> <li>• årligt vurderer bestyrelsens og direktionens struktur, størrelse, sammensætning og resultater samt anbefale bestyrelsen eventuelle ændringer,</li> <li>• årligt vurderer de enkelte ledelsesmedlemmers kompetence, viden, erfaring og succession samt rapportere til bestyrelsen herom,</li> <li>• indstilling af kandidater til bestyrelsen og direktionen,</li> <li>• foreslå bestyrelsen en handlingsplan for den fremtidige sammensætning af bestyrelsen herunder fremsætte forslag til konkrete ændringer.</li> </ul>	<p>Forklares</p> <p>Følges</p>	<p>Reglerne for indstilling af og udpegning af bestyrelsens medlemmer samt bestyrelsens sammensætning er fastlagt i ATP-loven.</p> <p>I forbindelse med bestyrelsens selvevaluering foretages der en vurdering af såvel kvalifikation, viden og erfaring, ligesom der foretages en evaluering af koncernledelsen. Herudover drøfter forretningsudvalget og bestyrelsen årligt koncernledelsens sammensætning, udvikling, risici, og bestyrelsen godkender successionsplaner for koncernledelsen.</p>		<p>Bestyrelsens forretningsorden</p>
<p>3.4.7. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen nedsætter et <u>vederlagsudvalg</u>, som mindst har følgende forberedende opgaver:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• indstille vederlagspolitikken (herunder "Overordnede retningslinjer for incitaments aflønning") for bestyrelsen og direktionen til bestyrelsens godkendelse forud for generalforsamlingens godkendelse,</li> <li>• fremkomme med forslag til bestyrelsen om vederlag til medlemmer af bestyrelsen og direktionen samt sikre, at vederlaget er i overensstemmelse med selskabets vederlagspolitik og vurderingen af den pågældendes indsats. Udvalget skal have viden om det samlede vederlag, som medlemmer af bestyrelsen og direktionen oppebærer fra andre virksomheder i koncernen,</li> <li>• indstille en vederlagspolitik, der generelt gælder i selskabet, og</li> </ul>	<p>Følges</p>	<p>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. Bestyrelsen indstiller lønpolitikken til godkendelse i repræsentantskabet, herunder regler for variabel løn. Aflønningsudvalget sikrer og kontrollerer overholdelse af lønpolitikken og deltager i indstillingen af honorarer til medlemmer af repræsentantskab, bestyrelse og eventuelle bestyrelsesudvalg, vederlag til direktøren, den ansvarshavende aktuar og revisionschefen samt til øvrige medlemmer af koncernledelsen.</p>		<p>Hjemmeside Årsrapport ATP's lønpolitik Forretningsudvalgets forretningsorden</p>

Anbefaling	Følges eller forklares	Dokumentation /reference	Trafiklys	Offentliggørelse
<ul style="list-style-type: none"> <li>bistå med forberedelse af den årlige vederlagsrapport.</li> </ul>				
3.4.8. Det <b>anbefales</b> , at et vederlagsudvalg undgår at anvende samme eksterne rådgivere som direktionen i selskabet.	Følges Forklares	I forbindelse med varetagelse af enkelte opgaver bistås aflønningsudvalget af ekstern rådgiver. Den pågældende eksterne rådgiver kan også udføre opgaver for direktionen. Der vil dog i givet fald ikke være tale om opgaver af samme karakter som de, der varetages af aflønningsudvalget. Hvis der måtte opstå en interessekonflikt, har aflønningsudvalget mulighed for at anvende en anden rådgiver.		Hjemmeside Årsrapport ATP's lønpolitik Forretningsudvalgets forretningsorden
<b>3.5. Evaluering af arbejdet i bestyrelsen og i direktionen</b>				
<p>3.5.1. Det <b>anbefales</b>, at bestyrelsen fastlægger en evalueringsprocedure for en årlig vurdering af den samlede bestyrelse og de individuelle medlemmer. Der bør inddrages ekstern bistand minimum hvert tredje år. I evalueringen bør bl.a. indgå vurdering af:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>bidrag og resultater,</li> <li>samarbejde med direktionen,</li> <li>formandens ledelse af bestyrelsen,</li> <li>bestyrelsens sammensætning (herunder kompetencer, mangfoldighed og antal medlemmer),</li> <li>arbejdet i udvalgene og udvalgsstrukturen, og</li> <li>arbejdets tilrettelæggelse og kvaliteten af materiale, der tilgår bestyrelsen.</li> </ul> <p>Evalueringsproceduren samt overordnede konklusioner bør beskrives i ledelsesberetningen og på selskabets hjemmeside. Formanden bør redegøre for bestyrelsesevalueringen, herunder processen og overordnede konklusioner på generalforsamlingen forud for valg til bestyrelsen.</p>	Følges Forklares	<p>Bestyrelsens selvevaluering er fastsat som en opgave for bestyrelsen i forretningsordenen. Ekstern bistand ved bestyrelsens selvevaluering inddrages som minimum hvert tredje år.</p> <p>Bestyrelsen gennemfører årligt en selvevaluering, herunder af om bestyrelsen besidder den fornødne viden og erfaring, om den samlede bestyrelses og de individuelle medlemmers bidrag og resultater samt om samarbejdet med direktøren. De overordnede konklusioner fra selvevalueringen er gengivet i ledelsesberetningen.</p> <p>Eftersom ATP's repræsentantskab ikke vælger bestyrelsen, redegøres der ikke for bestyrelsesevalueringen på ATP's repræsentantskabsmøde.</p>		Årsrapport Bestyrelsens forretningsorden
3.5.2. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen mindst en gang årligt evaluerer direktionens arbejde og resultater efter forud fastsatte kriterier. Desuden bør bestyrelsen vurdere behovet for ændringer i direktionens struktur og sammensætning af direktionen under hensyntagen til selskabets strategi.	Følges	Forretningsudvalget og bestyrelsen vurderer årligt koncernledelsens sammensætning, udvikling, risici og successionsplaner. Endvidere indgår en vurdering af koncernledelsens arbejde og resultater i den årlige selvevaluering, ligesom bestyrelsen årligt tager stilling til successionsplan for koncernledelsen.		

Anbefaling	Følges eller forklares	Dokumentation /reference	Trafiklys	Offentliggørelse
3.5.3. Det <b>anbefales</b> , at direktionen og bestyrelsen fastlægger en procedure, hvorefter deres samarbejde årligt evalueres ved en formaliseret dialog mellem bestyrelsesformanden og den administrerende direktør, samt at resultatet af evalueringen forelægges for bestyrelsen.	Følges	Samarbejdet evalueres i forbindelse med selvevalueringen og den årlige vurdering af, om direktøren varetager sine opgaver på en betryggende måde samt i løbende dialog mellem bestyrelsens formand og direktøren.		
<b>4. Ledelsens vederlag</b>				
<b>4.1. Vederlagspolitikens form og indhold</b>				
4.1.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen udarbejder en vederlagspolitik for bestyrelsen og direktionen, der indeholder <ul style="list-style-type: none"> <li>• en detaljeret beskrivelse af de vederlagskomponenter, som indgår i vederlæggelsen af bestyrelsen og direktionen,</li> <li>• en begrundelse for valget af de enkelte vederlagskomponenter,</li> <li>• en beskrivelse af de kriterier, der ligger til grund for balancen mellem de enkelte vederlagskomponenter, og</li> <li>• en redegørelse for sammenhængen mellem vederlagspolitikken og selskabets langsigtede værdiskabelse og relevante mål herfor.</li> </ul> Vederlagspolitikken bør minimum hvert fjerde år samt ved hver væsentlig ændring, godkendes på generalforsamlingen og offentliggøres på selskabets hjemmeside.	Følges	ATP er underlagt en række skærpede aflønningsregler i lighed med, hvad der gælder for finansielle virksomheder, jf. ATP's aflønningsbekendtgørelse, som stiller samme krav som anbefalingerne. Bestyrelsen har fastlagt en lønpolitik i overensstemmelse med ATP's aflønningsbekendtgørelse, som revideres årligt, godkendes af ATP's repræsentantskab og offentliggøres på ATP.dk		Hjemmeside ATP's lønpolitik
4.1.2. Det <b>anbefales</b> , at der, hvis vederlagspolitikken indeholder variable komponenter, <ul style="list-style-type: none"> <li>• fastsættes grænser for de variable dele af den samlede vederlæggelse,</li> <li>• sikres en passende og afbalanceret sammensætning mellem ledelsesaf lønning og værdiskabelsen for aktionærerne på kort og lang sigt,</li> <li>• er klarhed om resultatkræfter og målbarhed for udmøntning af variable dele,</li> <li>• sikres, at variabelt vederlag ikke kun består af kortsigtede vederlagsdele, og at de langsigtede vederlagsdele skal have en optjenings- eller modningsperiode på mindst tre år, og</li> </ul>	Følges	ATP er underlagt en række skærpede aflønningsregler i lighed med, hvad der gælder for finansielle virksomheder, jf. ATP's aflønningsbekendtgørelse, som stiller samme krav som anbefalingerne. Bestyrelsen, direktøren, medlemmer af koncernledelsen, den ansvarshavende aktuar, revisionschefen og de ansvarlige nøglepersoner for Aktuarfunktionen, Risikostyringsfunktionen, Intern Audit funktionen og Compliancefunktionen har ikke modtaget variable lønde.		Hjemmeside ATP's lønpolitik Redegørelse om aflønning i ATP

Anbefaling	Følges eller forklares	Dokumentation /reference	Trafiklys	Offentliggørelse
<ul style="list-style-type: none"> <li>sikres en mulighed for selskabet for at kræve hel eller delvis tilbagebetaling af variable lønandele, der er udbetalt på grundlag af oplysninger, der efterfølgende viser sig fejlagtige.</li> </ul>				
4.1.3. Det <b>anbefales</b> , at medlemmer af bestyrelsen ikke aflønnes med aktieoptioner- eller tegningsoptioner.	n/a			
4.1.4. Det <b>anbefales</b> , at hvis der i relation til langsigtede incitamentsprogrammer anvendes aktiebaseret aflønning, bør programmerne have en optjenings- eller modregningsperiode på mindst tre år efter tildeling og være revolverende, dvs. med periodisk tildeling.	Følges			ATP's lønpolitik
4.1.5. Det <b>anbefales</b> , at den samlede værdi af vederlag for opsigelsesperioden inkl. fratrædelsesgodtgørelse ikke overstiger to års vederlag inkl. alle vederlagsandele.	Følges			ATP's lønpolitik
<b>4.2. Oplysning om vederlag</b>				
4.2.1. Det <b>anbefales</b> , at selskabets vederlagspolitik og dens efterlevelse årligt forklares og begrundes i formandens beretning på selskabets generalforsamling.	Følges	Repræsentantskabet modtager årligt en beretning fra formanden om aflønningen af repræsentantskabet og bestyrelsen, som tillige tilgår beskæftigelsesministeren. Repræsentantskabet godkender desuden ATP's lønpolitik, jf. ATP's aflønningsbekendtgørelse.		ATP's lønpolitik
4.2.2. Det <b>anbefales</b> , at aktionærene på generalforsamlingen behandler forslag om godkendelse af vederlag til bestyrelsen for det igangværende regnskabsår.	Følges	ATP er underlagt en række skærpede aflønningsregler i lighed med, hvad der gælder for finansielle virksomheder, jf. ATP's aflønningsbekendtgørelse. Repræsentantskabet godkender bestyrelsens vederlag.		

Anbefaling	Følges eller forklares	Dokumentation /reference	Trafiklys	Offentliggørelse
4.2.3. Det anbefales, at selskabet udarbejder en vederlagsrapport, der indeholder oplysninger om det samlede vederlag, hvert enkelt medlem af bestyrelsen og direktionen modtager fra selskabet og andre selskaber i koncernen og associerede virksomheder i de seneste tre år, herunder oplysninger om fastholdelses- og fratrædelsesordningers væsentligste indhold, og at der redegøres for sammenhængen mellem vederlaget og selskabets strategi og relevante mål herfor. Vederlagsrapporten bør offentliggøres på selskabets hjemmeside.	Følges	Der gives oplysning om det samlede vederlag for hvert enkelt medlem af repræsentantskabet, bestyrelsen, for direktøren og for medlemmer af koncernledelsen i årsrapporten. Oplysningerne gives for de seneste fem år.		Årsrapport Hjemmeside ATP's lønpolitik Redegørelse om aflønning i ATP
<b>5. Regnskabsaflæggelse, risikostyring og revision</b>				
<i>5.1. Identifikation af risici og åbenhed om yderligere relevante oplysninger</i>				
5.1.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen tager stilling til og i ledelsesberetningen redegør for de væsentligste strategiske og forretningsmæssige risici, risici i forbindelse med regnskabsaflæggelsen samt for selskabets risikostyring.	Følges	De væsentligste strategiske og forretningsmæssige risici behandles i den årlige rapport om risiko og finansiell situation.		Årsrapport. Rapport om risiko og finansiell situation (SFCR)
<i>5.2. Whistleblower-ordning</i>				
5.2.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen etablerer en whistleblower-ordning med henblik på at give mulighed for en hensigtsmæssig og fortrolig rapportering af alvorlige forsejler eller mistanke herom.	Følges	Bestyrelsen har etableret en whistleblowerordning for nuværende og tidligere medarbejdere i ATP Koncernen i overensstemmelse med kravene i ATP-loven.		
<i>5.3. Kontakt til revisor</i>				
5.3.1. Det <b>anbefales</b> , at bestyrelsen sikrer en regelmæssig dialog og informationsudveksling mellem den generalforsamlingsvalgte revisor og bestyrelsen, herunder at bestyrelsen og revisionsudvalget mindst en gang årligt mødes med den generalforsamlingsvalgte revisor uden, at direktionen er til stede. Tilsvarende gælder for den interne revisor, hvis der er en sådan.	Følges	Både ekstern og intern revision deltager i møder med bestyrelsen, ligesom revisionsudvalget mødes med både ekstern og intern revision uden deltagelse af direktøren.		
5.3.2. Det <b>anbefales</b> , at revisionsaftalen og det tilhørende revisionshonorar aftales mellem bestyrelsen og den generalforsamlingsvalgte revisor på baggrund af en indstilling fra revisionsudvalget.	Følges	Revisionsaftalen er omfattet af reglerne om EU-udbud og dermed også af et forhandlingsforbud. Repræsentantskabet godkender valg af revisor. Revisionsudvalget og bestyrelsen følger halvårligt op på revisionsmæssige og ikke-revisionsmæssige ydelser fra ekstern revision, herunder revisionshonorarer.		Hjemmeside Revisionsudvalgets kommissorium