

Beskæftigelsesministeriet  
Att.: Fuldmægtig Anna Sofie Sørensen  
Center for Arbejdsliv (CAL)  
Ved Stranden 8  
1061 København K

Nærværende brev er samtidig sendt som e-mail til aso@bm.dk

16. december 2016  
Ref.nr.: ATP-

## Redegørelse i forbindelse med ansættelse af ATP's kommende direktør

Beskæftigelsesministeriet har ved høring af 1. december 2016 stilet til mig som bestyrelsesformand anmodet ATP om at redegøre for forløbet i forbindelse med ansættelse af ATP's kommende direktør Christian Hyldahl. Ministeriet har herunder spurgt til, hvorvidt Nordea Markets aktiviteter i Schweiz i perioden 2006-07 samt Nordeas samarbejde med advokatfirmaet Mossack Fonseca har været behandlet i den forbindelse, og hvis det er tilfældet, hvordan dette er foregået.

ATP Koncern  
Kongens Vænge 8  
3400 Hillerød  
Tlf.: 70 11 12 13  
Fax: 48 20 48 00

Jeg kan i den forbindelse oplyse følgende:

www.atp.dk  
CVR-nr.: 43405810

Der har fra ATP's side igennem hele rekrutteringsforløbet været lagt vægt på at finde en kandidat med såvel faglige som personlige kompetencer, herunder med dokumenterede ledelseskompeterencer, investeringserfaring og dyb forståelse af finansmarkederne, interessenthåndtering og kommunikation. Dette er bl.a. udtrykt i den af rekrutteringsbureauet Amrop udarbejdede kandidatprofil fra september 2016 (vedlagt), der er godkendt af ATP's bestyrelse og sendt til potentielle kandidater:

Telefontid:  
Mandag-fredag: 8.00-21.00

- *Dokumenteret erfaring fra topledelsestilling i en større finansiel eller offentlig organisation med mangfoldig medarbejdersammensætning*
- *Omfattende erfaring med investeringer, overordnet risikostyring samt finansiel styring med et velafbalanceret forretningsmæssigt og samfundsmæssigt sigte*
- *Indsigt i og evne til at tolke politisk udvikling samt globale og nationale makro-økonomiske trends og sammenhænge til gavn for en bæredygtig investeringsstrategi*
- *Anselig samfundsmæssig forståelse for arbejdsmarkedets parter og indsigt i rammerne omkring ATP's rolle og status i samfundet*

Med kravet om dokumenteret erfaring fra topledelsestilling i en større finansiel eller offentlig institution følger naturligt muligheden for, at kandidaten enten via sin stilling kan have haft en rolle i sager, der har været undergivet offentlighedens interesse og mediernes bevågenhed, eller at kandidaten har været tilknyttet en institution, der kan have haft en rolle i sådanne sager.

Sagen om Nordea Markets aktiviteter i Schweiz i perioden 2006-07 (vedrørende dobbeltbeskatningsoverenskomst om udbytteskat) er et eksempel på den førstnævnte situation, mens sagen om Nordeas samarbejde med advokatfirmaet Mossack Fonseca (Panama Papers) er et eksempel på den sidstnævnte situation.

Ved den gennemførte rekrutteringsproces, som blev ledet af ATP's forretningsudvalg med bistand fra det professionelle rekrutteringsbureau Amrop, samt bestyrelsens personlige møde med den nye direktør, forud for dennes ansættelse, har der været lejlighed til – både for forretningsudvalg, bestyrelse og de enkelte bestyrelsesmedlemmer – at stille spørgsmål til og drøfte alle relevante forhold med den indstillede kandidat.

Der er ikke i den dialog, ATP's bestyrelse, forretningsudvalg eller jeg selv som bestyrelsesformand har haft i rekrutteringsprocessen med ATP's kommende direktør Christian Hyldahl fremkommet oplysninger, der rækker ved tiltroen til Christian Hyldahl som ATP's kommende direktør.

Det har således hele tiden været – og er fortsat – bestyrelsens overbevisning, at Christian Hyldahl besidder både evner og moralsk kompas til at udfylde rollen som ATP's direktør på bedste vis.

### **Baggrund**

Efter ATP-lovens § 32, stk. 2, er ATP's bestyrelse m.fl. under ansvar efter straffeloven forpligtet til at hemmeligholde over for uvedkommende, hvad de gennem deres virksomhed for ATP bliver vidende om. ATP-lovens krav om fortrolighed omfatter også bestyrelsens arbejde, herunder overvejelser og drøftelser i forbindelse med ansættelse af sin direktør.

Endvidere er sager om ansættelse eller forfremmelse i det offentlige tjeneste ikke omfattet af retten til aktindsigt, jf. offentlighedsloven § 21, stk. 1, der ligeledes finder anvendelse for institutioner som ATP, jf. samme bestemmelses stk. 6.

Formålet med bestemmelsen er bl.a. at sikre, at der i videst muligt omfang kan tiltrækkes kvalificerede ansøgere og undgå, at nogen trækker sig pga. offentligheden, samt at beskytte ansøgere mod offentliggørelse af oplysninger om deres private forhold.

Ved vurderingen af, om ATP efter princippet om meroffentlighed alligevel bør eller kan give oplysninger om ansættelsen af sin direktør, må der lægges vægt på, dels formålet med aktindsigtsreglerne men også de samme hensyn, som ligger bag undtagelsen af disse sager i offentlighedsloven. Endvidere skal der lægges vægt på overholdelsen af fortrolighedspligten i ATP-loven.

Formålet med undtagelsen af ansættelsessager fra aktindsigtsreglerne er både at sikre, at ATP kan tiltrække kvalificerede ansøgere og beskytte ansøgere mod offentlighedens indsigt i deres ansøgning og behandlingen heraf. For at opfylde formålet er det vigtigt, at ansøgere kan føle sig betrygget i, at fortroligheden ikke senere kan brydes, hverken ved at give meroffentlighed, eller ved samtykke fra ansøgeren selv.

Det kan supplerende bemærkes, at Finanstilsynet påser, om ATP's direktør opfylder krav til egnethed og hæderlighed, jf. ATP-lovens §§ 23a og 27.

Henset til ovenstående er det ATP's vurdering, at ATP hverken bør eller kan udlevere oplysninger om de konkrete overvejelser og drøftelser i forbindelse med ansættelse af sin direktør, heller ikke ved evt. samtykke.

Jeg vil afslutningsvis benytte lejligheden til kort at ridse selve rekrutteringsprocessen op:

ATP udsendte en pressemeddelelse den 26. august 2016 om direktør Carsten Stendevads opsigelse.

Jeg orienterede samme dag bestyrelsen om, at forretningsudvalget snarest ville mødes og iværksætte søgeprocessen af en ny direktør med bistand fra Amrop. Bestyrelsen ville blive inddraget, så snart der forelå et oplæg til rekrutteringsproces.

Der blev afholdt ekstraordinært forretningsudvalgsmøde den 13. september 2016 med deltagelse af Amrop.

Den 19. september 2016 modtog bestyrelsen en skriftlig indstilling med forslag til rekrutteringsproces samt kandidatprofil. Den 22. september 2016 blev bestyrelsen orienteret om, at indstillingen om processen samt kandidatprofilen var godkendt.

På et møde i forretningsudvalget den 30. september 2016 blev det besluttet, hvilke kandidater der skulle indgå i den videre rekrutteringsproces.

På bestyrelsesmødet den 27. oktober 2016 gennemgik jeg rekrutteringsforløbet og præsenterede den af forretningsudvalget indstillede kandidat. Præsentationen var ledsaget af en skriftlig kompetenceprofil inkl. testresultater for kandidaten. Dernæst fik bestyrelsen lejlighed til at møde kandidaten, herunder til at stille spørgsmål. Efterfølgende godkendte bestyrelsen ansættelsen af den indstillede kandidat som ny direktør for ATP.

Venlig hilsen

På vegne af ATP's bestyrelse



Jørgen Søndergaard  
Bestyrelsesformand