

Fratrædelsesordninger

Fratrædelsesordninger

I medfør af lov om finansiel virksomhed § 77 skal det om direktionens fratrædelsesordninger oplyses, at der med Vagn Hansen, Ivan Sløk og Lars Thomsen er indgået fratrædelsesordninger, der indeholder elementer, der indebærer, at værdien af ordningerne i visse tilfælde kan udgøre et beløb, der overstiger de nævnte direktionsmedlemmers samlede vederlag de seneste to regnskabsår.

Fratrædelsesordningerne består af forskellige kombinationer af løn i en opsigelsesperiode, fratrædelsesgodtgørelse samt vederlag for konkurrenceklausul.

Vagn Hansen

Vagn Hansens fratrædelsesordning med Sparekassen Danmark indeholder følgende elementer:

- Ansættelsesforholdet kan af såvel Sparekassen Danmark som Vagn Hansen opsiges med 12 måneders varsel.
- I tilfælde af Sparekassen Danmarks opsigelse af ansættelsesforholdet har Vagn Hansen ret til at modtage en fratrædelsesgodtgørelse svarende til 24 måneders vederlag.
- I tilfælde af Vagn Hansens opsigelse af ansættelsesforholdet med henblik på pensionering har Vagn Hansen ret til at modtage en fratrædelsesgodtgørelse på DKK 5.147.572.
- Vagn Hansen har påtaget sig en konkurrenceklausul med en løbetid på 24 måneder fra ansættelsesforholdets ophør, som gælder uanset årsag til ansættelsesforholdets ophør. Der ydes i konkurrenceklausulens løbetid en kompensation til Vagn Hansen svarende til 50 % af Vagn Hansens vederlag på ophørstidspunktet.

Ivan Sløk

Ivan Sløks fratrædelsesordning med Sparekassen Danmark indeholder følgende elementer:

- Ansættelsesforholdet kan af Sparekassen Danmark opsiges med 12 måneders varsel og af Ivan Sløk med 6 måneders varsel.
- I tilfælde af Sparekassen Danmarks opsigelse af ansættelsesforholdet har Ivan Sløk ret til at modtage en fratrædelsesgodtgørelse svarende til 18 måneders vederlag.
- I forbindelse med Sparekassen Danmarks fusion med Totalbanken A/S blev det aftalt, at Ivan Sløk i de første 12 måneder efter gennemførelsen af fusionen (dvs. indtil 1. september 2024) kan kræve sig opsagt og stillet økonomisk på samme måde som ved fusionen, med heraf følgende krav på vederlag i en opsigelsesperiode på 12 måneder og en fratrædelsesgodtgørelse svarende til 18 måneders vederlag.
- Skulle Sparekassen Danmark indgå i en fusion, kan Ivan Sløk kræve sig opsagt af Sparekassen Danmark med deraf følgende krav på løn i opsigelsesperioden samt fratrædelsesgodtgørelse.
- Ivan Sløk har påtaget sig en konkurrenceklausul med en løbetid på 24 måneder fra ansættelsesforholdets ophør, som gælder i tilfælde af, at Ivan Sløk opsiges af Sparekassen Danmark, hvor han selv har givet rimelig grund dertil. Der ydes i konkurrenceklausulens løbetid en kompensation til Ivan Sløk svarende til 50 % af Ivan Sløks vederlag på ophørstidspunktet.

Lars Thomsen

Lars Thomsens fratrædelsesordning med Sparekassen Danmark indeholder følgende elementer:

- Ansættelsesforholdet kan af Sparekassen Danmark opsiges med 12 måneders varsel og af Lars Thomsen med 6 måneders varsel. Hvis Sparekassen Danmark sammenlægges med eller overtages af en finansiel virksomhed, og Lars Thomsen opsiges eller ikke tilbydes en stilling i direktionen i det fortsættende institut forlænges Sparekassen Danmarks opsigelsesvarsel fra 12 til 24 måneder i en periode på 12 måneder efter sammenlægningen eller overtagelsen.
- I tilfælde af Sparekassen Danmarks opsigelse af ansættelsesforholdet, uden at dette er begrundet i Lars Thomsens forhold, er Lars Thomsen berettiget til fratrædelsesgodtgørelse svarende til 6 måneders vederlag.

De tre ovenfor omtalte direktørkontrakter er alle oprindeligt indgået i 2014 eller tidligere, og to af dem er indgået med institutter, som efterfølgende er fusioneret ind i sparekassen.

Vederlag i en opsigelsesperiode anses for sædvanligt og rimeligt, og opsigelsesvarslerne på henholdsvis 6 og 12 måneder anses for nødvendige af hensyn til en beskyttelse af sparekassen henholdsvis direktørerne, og vilkårene svarer til det normale både i sektoren og i virksomheder af tilsvarende størrelse.

Der kan i forbindelse med en fusion være et behov for at give en direktør en særlig beskyttelse, så dennes egne forhold er afklaret forud for eventuelle fusionsforhandlinger. Beskyttelserne i direktørernes kontrakter varierer og er udformet forskelligt, hvilket skyldes, at kontrakterne er indgået på forskellige tidspunkter og i forskellige institutter.

Fratrædelsesgodtgørelser svarende til et vist antal måneders løn er sædvanlige i sektoren. Størrelsen af fratrædelsesgodtgørelsen til direktørerne (på op til i alt 24 måneders vederlag) er igen forskellig som følge af kontrakternes forskellige baggrunde. En fratrædelsesgodtgørelse er som oftest aftalt for at kompensere direktøren for den manglende ansættelsesretlige beskyttelse, som funktionærer har mod blandt andet usaglig afskedigelse, samt det forhold at det kan være vanskeligt at finde ny ansættelse efter en afskedigelse, der måske er sket med en betydelig offentlig omtale. En fratrædelsesgodtgørelse kan imidlertid også afspejle et vederlag for en afsluttet ansættelse, hvor der er ydet en mangeårig stor indsats, hvor der er opnået store resultater. I så fald kan fratrædelsesgodtgørelsen også udbetales ved direktørens egen opsigelse eller ved aftale om pensionering. Disse betragtninger har betydning for forskellene i størrelsen og vilkårene for fratrædelsesgodtgørelserne for direktionsmedlemmerne.

Direktørerne har sådanne stillinger, at der også efter en opsigelse kan være behov for en konkurrence- eller kundeklausul for at beskytte Sparekassen Danmark. Dette kan være i op til 24 måneder efter ansættelsesforholdets ophør. Visse af direktørerne modtager 50 % vederlag i klausulernes løbetid, hvilket er i samme niveau (procentmæssigt) som funktionærers vederlag for konkurrenceklausuler, hvorfor det er vurderet som et rimeligt vederlag.