

Kommentarer til direktørkontrakt

Lederne har stor erfaring med gennemgang af mange forskellige direktørkontrakter og har på denne baggrund udarbejdet en standardkontrakt, hvor vi har samlet en række vilkår, der vil være til fordel for dig. Kontrakten kan anvendes som inspiration, når du skal forhandle dine vilkår.

Som direktør er det vigtigt, at du får skrevet alle ansættelsesvilkår ind i din kontrakt.

Hvis du bliver anmeldt til Erhvervsstyrelsen, når du tiltræder stillingen som direktør, vil du som hovedregel ikke være funktionær. Det betyder, at du ikke har den beskyttelse, som ansættelseslovgivningen tilbyder, herunder blandt andet funktionærloven. Du er heller ikke omfattet af Lederaftalen. Du kan læse mere herom på "[en direktørs ansættelsesvilkår](#)". Derfor har du også selv et større ansvar for at få sikret nogle gode ansættelsesvilkår i din kontrakt.

Det er vigtigt, at du løbende ajourfører din kontrakt, så den stemmer overens med den udvikling, der er i virksomheden og i stillingens indhold.

Nedenfor finder du Ledernes kommentarer til vores [standardkontrakt til direktører](#).

§ 1 Tiltræden, anciennitet og arbejdssted

Direktøren tiltræder med virkning fra [indsæt dato og år] stillingen som [indsæt stillingsbetegnelse].

Anciennitet er gældende fra [indsæt dato]

Arbejdsstedet er [indsæt adresse].

Det skal fremgå af din kontrakt som direktør, hvornår dit ansættelsesforhold begynder.

Hvis du har været beskæftiget i virksomheden tidligere, skal det nævnes i kontrakten, at din ansættelse som direktør er en fortsættelse af dit tidligere ansættelsesforhold med angivelse af anciennitet.

Arbejdssted kan angives med en fast adresse, Selskabets adresse og/eller flere forskellige adresser i ind- og udland. Du skal være opmærksom på, at du vil blive forpligtet af de angivne arbejdssted(er) uden yderligere varsel.

§ 2 Ansvarsområde og forpligtelser

Direktøren har under ansvar over for og med direkte reference til Selskabets bestyrelse den daglige ledelse af Selskabets samlede virksomhed.

Direktøren skal varetage den daglige ledelse under iagttagelse af gældende lovgivning, Selskabets vedtægter og i øvrigt efter de forskrifter, der måtte blive fastsat af bestyrelsen.

Den daglige ledelse omfatter alle sædvanlige forretningsmæssige og organisatoriske dispositioner i forbindelse med Selskabets drift. Direktøren ansætter og afskediger Selskabets personale og fastsætter personalets arbejdsområder og beføjelser.

[*Eventuelt indsæt:* Ansættelse og afskedigelse af Selskabets ledende personale sker dog efter indstilling til Selskabets bestyrelse.]

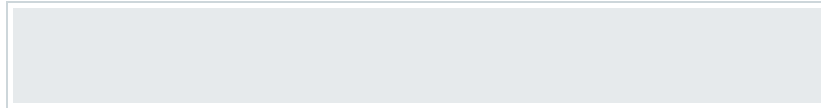
Det påhviler Direktøren at orientere bestyrelsen om alle forhold vedrørende Selskabet, som må antages at have væsentlig interesse for bestyrelsen.

Direktøren har ret til at være til stede og udtale sig ved bestyrelsens møder, medmindre bestyrelsen i det enkelte tilfælde træffer anden sagligt begrundet beslutning.

Direktøren anmeldes til Erhvervsstyrelsen. Selskabet forpligter sig til at afmelde Direktøren hos Erhvervsstyrelsen med virkning fra den dato, hvor Direktørens arbejdsforpligtelse overfor Selskabet ophører.

Som **bilag 1** til denne direktørkontrakt er vedhæftet en stillingsbeskrivelse, hvoraf også andre krav til stillingen fremgår. Som **bilag 2** til denne direktørkontrakt er vedhæftet en direktionsinstruks, der beskriver arbejdsfordelingen (mandat og kommunikation) mellem bestyrelsen og Direktøren.

En udvidelse af direktionen kan kun ske med Direktørens samtykke. I modsat fald finder § 19 anvendelse.



Direktionen og bestyrelsen

I aktie- og anpartsselskaber er det bestyrelsen, der har kompetence til at ansætte en direktør. I anpartsselskaber uden bestyrelse er det generalforsamlingen.

Bestyrelsen varetager den overordnede ledelse, sørger for en forsvarlig organisation og opstiller retningslinjer og anvisninger, som direktionen skal følge. Desuden hører sager af usædvanlig art eller stor betydning under bestyrelsen.

Direktionen varetager den daglige ledelse og har ansvaret for betryggende formueforvaltning, herunder blandt andet at bogførings- og regnskabsmæssige lovkrav overholdes.

Stillingsbeskrivelse

Som en del af direktørkontrakten bør der være en stillingsbeskrivelse for direktøren. Stillingsbeskrivelsen fastsætter dine arbejdsområder, dit ansvar og dine kompetencer, som blandt andet vil være økonomisk disponitionsret.

Din stillingsbeskrivelse bør jævnligt tages op og opdateres.

Udvidelse af direktionen

Det kan have afgørende betydning for dine vilkår som direktør, hvis direktionen bliver udvidet. I nogle tilfælde vil du endda kunne betragte det som en opsigelse af dit eksisterende ansættelsesforhold.

I din ansættelseskontrakt kan du sikre dig, at en udvidelse af direktionen ikke sker uden dit samtykke. Og hvis det ikke er muligt, kan du forsøge gøre krav på at blive udnævnt til administrerende direktør, hvis direktionen udvides.

§ 3

Arbejdstid, hverv og anden beskæftigelse samt formueanbringelser

Direktøren er forpligtet til at anvende sin fulde arbejdskraft og alle sine kundskaber i Selskabets tjeneste. Direktøren aflønnes med udgangspunkt i en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer. Direktøren er dog forpligtet til at arbejde i nødvendigt omfang. Eventuelt arbejde udover 37 timer honoreres ikke særskilt, idet der ved lønfastsættelsen er taget højde herfor.

Direktøren skal efter bestyrelsens anvisning indtræde i bestyrelsen for Selskabets datterselskaber. Direktøren har ret til særskilt honorar for dette arbejde, som fastsættes efter nærmere aftale med bestyrelsesformanden forud for indtræden.

Direktøren er berettiget til at forsætte i eksisterende bestyrelses- og tillidshverv i *[indsæt*

navne], så længe disse hverv ikke varetages i virksomheder, der konkurrerer direkte med den virksomhed, som Selskabet driver. Eventuelt honorar herfra tilfalder Direktøren og kan ikke gøres til genstand for modregning fra Selskabets side.

Direktøren kan alene påtage sig nye bestyrelses- og tillidshverv efter accept fra bestyrelsesformanden.

Endvidere er Direktøren berettiget til at fortsætte nuværende og/eller påtage sig nye opgaver med undervisning og foredragsvirksomhed mv., uden at søge særskilt accept fra bestyrelsesformanden hertil. Honorar herfor kan ikke modregnes af Selskabet.

Formueanbringelser

Direktøren er berettiget til at være aktionær, interessent og på anden måde deltage økonomisk i anden virksomhed, så længe det ikke sker i virksomheder, der konkurrerer direkte med den virksomhed, som Selskabet driver. Der er dog intet til hinder for, at Direktøren anbringer økonomiske midler i investeringsforeninger, der herefter investerer i konkurrerende virksomheder, så længe Direktøren ikke har en bestemmende indflydelse i foreningen, ligesom almindelige formueanbringelser i børsnoterede virksomheder – uanset konkurrerende – er undtaget, så længe Direktøren ikke herved får eller har en bestemmende indflydelse.

Normalt kræver virksomheden, at du som direktør anvender din fulde arbejdsindsats i virksomhedens tjeneste. Derfor vil det ofte ikke blive accepteret, at Direktøren tager andet lønnet arbejde, med mindre bestyrelsen giver lov.

Hvis du ved ansættelsens start i forvejen er indehaver af et selskab eller har anden beskæftigelse, skal det nævnes specifikt, at virksomheden accepterer dette.

Det er blevet mere accepteret, at direktører i et vist omfang bestrider bestyrelsesposter i andre virksomheder. Det kan nemlig være af interesse for både virksomheden og direktøren selv. Selvfølgelig under forudsætning af at bestyrelsesposterne ikke er i konflikt med virksomhedens interesser.

§ 4

Løn

Den årlige løn udgør ved tiltrædelsen [*indsæt beløb*] kr. Lønnen udbetales månedsvist [*indsæt bagud eller forud*] med 1/12 pr. måned og betales senest den sidste hverdag i måneden.

Lønnen forhandles én gang årligt i [*indsæt måned*] måned med bestyrelsesformanden, første gang i [*indsæt måned*] måned [*indsæt år*]. Reguleringen af lønnen sker med virkning fra [dato].

Reguleringen af din løn vil afhænge af virksomhedens situation og af virksomhedens størrelse og af dens karakter.

Som direktør bør din løn reguleres årligt ved forhandling med bestyrelsesformanden.

§ 5

Bonus

Direktøren oppebærer udover den i § 4 aftalte grundløn en [årlig/kvartalsvis] bonus på de vilkår, der fremgår af bonusaftalen, der vedlægges som **bilag 3**.

Bonusbeløb er en del af Direktørens sædvanlige og fast påregnelige løn og indgår i beregningen af Direktørens pension, ferietillæg og feriegodtgørelse. Bonusen udbetales senest en måned efter, at [årsrapporten/kvartalsrapporten] er udarbejdet og godkendt af Selskabets [*indsæt bestyrelse eller generalforsamling*].

Ved fratreden indenfor et regnskabsår er Direktøren berettiget til en forholdsmæssig andel af den bonus, der ville være tilkommet Direktøren, såfremt Direktøren havde været ansat i Selskabet ved regnskabsårets afslutning eller på det tidspunkt, hvor bonusen ellers udbetales, jf. princippet i funktionærlovens § 17a. Det er i den forbindelse uden betydning, om Direktørens fratreden sker på baggrund af hans egen eller Selskabets opsigelse. Direktøren har i den forbindelse

ret til at modtage relevante regnskabsoplysninger til brug for vurdering af eventuelle krav på bonus.

Aflønningen af direktører er ofte resultatafhængig. Der vil derfor blive aftalt en bonus - også kaldet incitament aflønning eller tantieme - oveni din faste løn. Både du og virksomheden kan have interesse i sådan en aflønningsform, fordi den kan inspirere til gode resultater, både på kort og på lang sigt.

Bonusordninger, der kun baserer sig på overskud fra sidste regnskab, kan være u hensigtsmæssige, fordi det især i større koncerner kan være vanskeligt at definere overskud. Derudover vil det som regel ikke have noget direkte at gøre med din indsats som direktør.

Det kan derfor være hensigtsmæssigt at konstruere en bonusordning, som bliver baseret på en række tal for virksomheden, som kan være:

- dækningsbidrag for enkeltprodukter eller total
- udviklingen i salg (kroner/volumen)
- udviklingen i antallet af medarbejdere (jo færre desto bedre)

Hvilke tal, der skal lægges til grund for en ordning, bør du drøfte nærmere med bestyrelsen og ikke mindst virksomhedens revisor.

Du bør i øvrigt lave en aftale om, hvornår en eventuel bonus skal udbetales, og at du har ret til en forholds mæssig andel, hvis du fratræder i løbet af et regnskabsår. Du kan læse mere om bonus på vores hjemmeside via dette [Link](#).

Vær opmærksom på, at en bonus ikke må overstige, hvad der kan anses for sædvanligt og forsvarligt for virksomheden. Går selskabet konkurs, skal medlemmer af ledelsen, selv om de har været i god tro, tilbagebetale, hvad de i de sidste 5 år før har oppebåret i variabelt vederlag, forudsat at selskabet var insolvent, da det variable vederlag blev fastsat. Dette fremgår af selskabslovens § 138.

Der gælder særlige regler, såfremt selskabet er et børsnoteret aktieselskab, der indgår en konkret aftale om incitamentsaflønning med et medlem af selskabets øverste ledelsesorgan. I dette tilfælde skal der være fastsat overordnede retningslinier for incitamentsaflønningen, hvilket fremgår af selskabslovens § 139.

§ 6 Aktier, aktieoptioner og warrants

Lov om aktieoptioner finder anvendelse.

Direktøren modtager ved sin tiltræden [*indsæt aktier/aktieoptioner/warrants*]. De herfor gældende vilkår er fastsat i en særskilt aftale, som udarbejdes samtidig med nærværende kontrakt, der vedlægges som **bilag 4**.

Som direktør vil du ikke være omfattet af lov om aktieoptioner, hvorfor det anbefales, at der i kontrakten henvises til, at loven finder anvendelse. Alternativt bør det aftales, at du bevarer dine rettigheder ved opsigelse til både at udnytte allerede tildelte købe- eller tegningsrettigheder samt retten til en forholds mæssig andel af de tildelinger, du ville have været berettiget til, hvis du havde været ansat på tildelingstidspunktet uanset hvem, der opsiger ansættelsesforholdet og uanset årsag. Du kan læse mere om aktieoptioner og warrants på vores hjemmeside via dette [Link](#).

§ 7**Pensionsordning**

Selskabet betaler i tillæg til den aftalte løn et pensionsbidrag på [*indsæt procentsats*] % af Direktørens samlede løn, jf. §§ 4 og 5. Beløbet indbetales månedsvis bagud til [*indsæt pensionselskab*].

Som udgangspunkt er der aftalefrihed, når det gælder pension. Vi anbefaler dog, at der aftales pensionsindbetaling, og at virksomhedens bidrag ydes ud over den fastsatte løn og beregnes på grundlag af både løn og bonus.

§ 8**Forsikringer**

Efter gennemgang af sine bestående pensionsforsikringsforhold, jf. § 7, har direktøren uden betingelser mulighed for at ønske følgende:

Selskabet betaler den årlige præmie for en heldisulykkesforsikring for direktøren på normale forsikrings- og præmiebetingelser. Forsikringen skal dække for kr. [*indsæt beløb*] ved fuldstændig invaliditet, der hvert år pristalsreguleres efter Danmarks Statistiks nettoprisindeks.

Selskabet betaler den årlige præmie for en livsforsikring for direktøren på normale forsikrings- og præmiebetingelser. Forsikringen skal ved direktørens død dække for kr. [*indsæt beløb*], der pristalsreguleres efter Danmarks Statistiks nettoprisindeks.

I tilfælde af død skal forsikringssummen tilfalde direktørens ægtefælle, samlever eller børn under 24 år, eller, hvis direktøren ikke efterlader sig sådanne, direktørens bo.

Selskabet betaler den årlige præmie for en forsikring mod kritisk sygdom for direktøren på normale forsikrings- og præmiebetingelser. Forsikringssummen skal udgøre kr. [*indsæt beløb*], der

pristalsreguleres efter Danmarks Statistiks netto-
prisindeks.

Selskabet betaler den årlige præmie for helbreds-
forsikring og en erhvervsevnetabsforsikring
(branchebestemt og ved mén grad på 50 %) på
normale forsikrings- og præmiebetingelser.

Endvidere betaler Selskabet for en årlig helbreds-
undersøgelse af Direktøren, såfremt Direktøren
ønsker en sådan foretaget.

Selskabet afholder alle omkostninger til sædvan-
lige rejseforsikringer, der også skal omfatte Direk-
tørens ægtefælle/samlever, dersom denne delta-
ger i Direktørens rejse.

Når Direktøren er tiltrådt sin stilling, skal Selska-
bet tegne en direktionsansvarsforsikring i et for-
sikringsselskab efter Direktørens eget valg og af-
holde alle omkostninger hertil. Forsikringen skal
endvidere dække for det ansvar, som Direktøren
måtte påtage sig ved eventuelle bestyrelsespo-
ster i Selskabets datterselskaber i Danmark og i
udlandet. Dækningssummen skal svare til virk-
somhedens størrelse og karakter og størrelsen af
de tab, som der er risiko for at påføre andre par-
ter i forbindelse med udøvelse af direktørens
hverv.

Med din kontrakt skal du sikre dig så vidt muligt at blive ulykkes-, helbreds- og livsforsikret af virksomheden.

Derudover bør du også forsøge at få en aftale om, at virksomheden betaler for et årligt helbredstjek og også for tyverisikring af din husstand. Ofte vil du som direktør have en del hjemmearbejde og vil derfor have dokumenter med videre med hjem.

I konkurstilfælde sker det ofte, at kurator opsiger direktionsansvarsforsikringen, hvorved du som direktør kan være i en risikabel situation i forhold til potentielle krav. Lederne anbefaler derfor, at der i forsikringsbetingelserne for direktionsansvarsforsikringen gives mulighed for, at du på egen hånd kan forlænge forsikringens dækningsperiode, efter den er opsagt af kurator.

§ 9

Aviser og tidsskrifter

Direktøren har ret til [*indsæt antal*] fri avis(er) og til betalt abonnement(er) på [*indsæt tidskrift(er)*], der alle leveres på Direktørens hjemmeadresse.

Fri avis og tidsskrifter er helt sædvanlige goder og arbejdsredskaber for en direktør og bør derfor naturligvis også fremgå af kontrakten.

§ 10 Fri telefon og hjemmearbejdsplads

Selskabet stiller en fri mobiltelefon (*indsæt eventuel mærke/model*) til rådighed for Direktøren, ligesom Direktøren har ret til betalt fastnettelefon og internetopkobling på sin hjemmeadresse.

På Direktørens bopæl etableres der en hjemmearbejdsplads med de arbejdsredskaber, der er nødvendige til arbejdets udførelse, herunder bærbar PC med relevant software og printer.

Selskabet afholder alle omkostninger ved etableringen og de løbende driftsudgifter til ovenstående, der også kan benyttes privat.

Fri telefon og hjemmearbejdsplads er også helt sædvanlige elementer i aflønningen af en direktør.

De skattemæssige konsekvenser af ovennævnte goder afhænger af, hvordan de enkelte ordninger aftales. Læs mere her om [skat og frynsegoder](#).

§ 11 Firmabil

Ved tiltrædelsen stiller Selskabet en firma bil til rådighed for Direktøren til et anskaffelsesbeløb på kr. [*indsæt beløb*]. [*Alternativt indsættes værdi af månedlig leasingafgift*]. Bilen må anvendes privat af Direktøren og dennes familie, og Selskabet afholder alle udgifter i forbindelse med bilens anskaffelse og drift i både Danmark og udlandet. Anskaffelsesbeløb [*værdi af månedlig leasingafgift*] reguleres hvert år i overensstemmelse med udviklingen i Danmarks Statistiks nettoprisindeks.

Direktøren har ret til at lade bilen udskifte hvert 3. år.

Direktøren kan i stedet for at få stillet firmabil til rådighed vælge at få forhøjet lønnen med kr. [indsæt beløb] årligt.

Hvis Direktøren ved tiltræden har valgt at få firmabil, kan et ønske fra Direktøren om at overgå til en forhøjet løn alene kræves iværksat i forbindelse med udskiftning af firmabilen.

De skattemæssige konsekvenser er Selskabet uvedkommende.

Du kan bedst selv vurdere, om det kan betale sig for dig at gøre brug af bilordningen, når bilens pris og dine kørselsbehov tages i betragtning. Det er nemlig langt fra sikkert, at det er mest fordelagtigt at få stillet fri bil til rådighed.

I nogle tilfælde kan det være en fordel for dig at anskaffe en bil selv og i stedet få en kompensation i form af løntillæg og kilometerpenge fra virksomheden.

§ 12 Rejser og repræsentation

Udgifter i forbindelse med rejse-, opholds-, og repræsentation med videre refunderes af Selskabet efter regning. Direktøren har ret til et passende forskud til afholdelse af disse udgifter, medmindre Selskabet stiller kreditkort uden solidarisk hæftelse til rådighed.

Hvis Direktørens ægtefælle/samlever efter bestyrelsens anmodning deltager i rejser, refunderer Selskabet ligeledes disse udgifter.

Såfremt Direktøren selv stiller bil til rådighed betales kørselsgodtgørelse efter den til enhver tid gældende højeste takst i henhold til statens regler herom. Selskabet afregner kørselsgodtgørelse en gang månedligt samtidig med lønudbetalingen.

Direktøren bør aldrig lægge ud for repræsentationsudgifter eller andre omkostninger for eksempel i forbindelse med rejser. Dette er tilsvarende relevant, hvis du får stillet et firmakreditkort til rådighed, idet kreditkortselskaberne typisk kræver, at du som kortbruger hæfter solidarisk med virksomheden for beløb, der trækkes på kortet.

§ 13

Ferie og anden frihed

Ferie

Direktøren er omfattet af ferieloven med de fravigelser, som følger af denne kontrakt.

Direktøren har ret til 5 ugers ferie og yderligere 1 uge ferie, i alt 6 ugers ferie pr. kalenderår. Direktøren modtager sædvanlig løn og pension under ferie.

Selskabet betaler med lønnen for april herudover et ferietillæg på [*indsæt antal procent – dog mindst 1 procent*] af den løn, jf. §§ 4 og 5, der er indtjent i det foregående kalenderår.

Direktøren bestemmer selv – under hensyntagen til Selskabets tarv – tidspunktet for ferieafholdelse og underretter bestyrelsesformanden herom. Ikke afholdt ferie skal overføres til efterfølgende kalenderår eller udbetales efter direktørens ønske.

Direktøren kan ikke pålægges at afholde ferie i opsigelsesperioden, men kan kræve al ikke afholdt ferie udbetalt. Dette uanset om Direktøren fritstilles i hele eller dele af opsigelsesperioden.

Ved fratræden tilkommer der Direktøren feriegodtgørelse svarende til 15 procent af Direktørens løn, løngoder og bonus i de seneste 12 måneder inden faktisk fratræden. Feriegodtgørelsen udbetales kontant ved fratræden sammen med den sidste lønudbetaling.

I tiltrædelsesåret er der ret til en forholdsmæssig ferie med fuld løn (2,5 dag pr. måned) for den del af kalenderåret, som resterer ved ansættelsesforholdets start.

Anden frihed

Direktøren har ret til frihed med fuld løn ved barns 1. sygedag.

Direktøren har ret til frihed med fuld løn på søgne- og helligdage. Herudover er Juleaftensdag, Nytårsaftensdag, fredag efter Kristi Himmelfartsdag samt Grundlovsdag fridage med fuld løn.

Som direktør er du normalt ikke omfattet af ferieloven. Derfor er det nødvendigt, at din ret til ferie og din feriegodtgørelse med videre bliver fastsat i din kontrakt.

Vi anbefaler, du aftaler, at ferielovens regler gælder.

I nogle tilfælde vil der være anledning til at aftale en længere ferie, end ferieloven giver dig ret til. Det er sædvaneligt, at direktører har i alt 6 ugers ferie om året. Hvis du aftaler en længere ferie, skal du også aftale, at arbejdsgiveren skal betale en tilsvarende højere feriegodtgørelsesprocent. Derudover bør du få et højere ferietillæg end ferielovens ene procent

Du bør også lave en nærmere aftale om ferie i tiltrædelses- og fratrædelsesåret, samt ret til anden frihed med løn.

Såfremt du ikke indgår aftale om feriegodtgørelse ved fratræden, og du har optjent feriegodtgørelse i selskabet som funktionær forinden tiltrædelsen, bør du sikre dig, at Selskabet afregner feriegodtgørelse optjent i perioden som funktionær i overensstemmelse med ferielovens § 23.

§ 14

Kompetenceudvikling og netværk

Direktøren er berettiget til at deltage i efteruddannelsesforløb i ind- og udland for Selskabets regning med henblik på ajourføring og videreudvikling af Direktørens faglige og personlige kompetencer. Selskabet dækker i den forbindelse en årlig udgift på *[indsæt beløb]*kr. til efteruddannelse. Beløb, som ikke er anvendt inden for en 1 årig periode, kan overføres til efterfølgende periode. Ved fratrædelse skal ikke anvendt beløb udbetales til Direktøren med sidste lønudbetaling.

Kompetenceudviklingen bestemmes og planlægges af Direktøren, der underretter bestyrelsesformanden herom.

Endvidere dækker Selskabet alle udgifter for Direktørens deltagelse i netværk.

Direktøren har frihed med fuld løn til deltagelse i kompetenceudvikling og netværk.

Efteruddannelse er vigtigt for alle ledere. Derfor bør det være fastsat i din kontrakt, hvor mange dage pr. år, der er afsat til uddannelse og kursusvirksomhed, samt hvilke midler virksomheden årligt har afsat til uddannelse. Andre goder kan være betalt medlemskab af foreninger eller netværk.

§ 15 Sygdom

Direktøren har ret til fuld løn under sygdom.

Som direktør skal du være opmærksom på, at også for så vidt angår ret til betaling af løn under egen sygdom så er det noget, der som udgangspunkt bør fremgå af din kontrakt.

§ 16 Orlov og løn under barsel og adoption

Direktøren har ret til orlov i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption i henhold til den til enhver tid gældende barselslov, der i øvrigt finder anvendelse, hvor ikke andet er aftalt.

[indsættes ved kvindelig Direktør]

Selskabet betaler fuld løn til Direktøren i følgende perioder:

- Graviditetsorlov i 4 uger før forventet fødsel
- Barselorlov i 14 uger efter fødslen
- Forældreorlov i 10 uger. De 10 uger kan frit placeres inden for perioden 15 til 46 uger efter fødsel

[indsættes ved mandlig Direktør]

Selskabet betaler fuld løn til Direktøren i følgende perioder

- Fædreorlov i 2 uger. De 2 uger kan frit placeres inden for de første 14 uger efter fødslen.
- Forældreorlov i 10 uger. De 10 uger kan frit placeres inden for de 46 uger, der følger umiddelbart efter fødslen.

Direktøren har ret til fuld pension i perioder med orlov uden fuld løn.

Ovennævnte finder tilsvarende anvendelse i tilfælde af adoption.

Da en direktør ikke automatisk er omfattet af barselsloven, er det vigtigt at få aftalt disse vilkår, hvis det er relevant for den enkelte direktør.

§ 17

Opfindelser, Immaterielle rettigheder mv.

I den udstrækning Direktøren som led i sin ansættelse udvikler eller medvirker til at udvikle opfindelser og brugsmodeller, der kan patenteres eller registreres i Danmark, og som falder indenfor virksomhedens arbejdsområde eller en af virksomheden stillet nærmere angiven opgave, finder Lov om arbejdstageres opfindelser anvendelse, medmindre andet fremgår af nærværende kontrakt.

Lov om arbejdstageres opfindelser § 7, stk. 1 er fraveget, således at arbejdsgiver er forpligtet til at underrette Direktøren skriftligt om, hvorvidt man ønsker at erhverve retten til en opfindelse inden 1 måned efter at have modtaget den i lovens § 6 nævnte meddelelse. Dette gælder dog ikke, hvis arbejdsgiver har erklæret skriftligt at være uden interesse i opfindelsen.

Direktøren har ret til en rimelig godtgørelse for opfindelser, frembringelser, produktionsmetoder, knowhow, design, mønstre, patenter, varemærker eller andre mærker, ophavsrettigheder og andre immaterielle rettigheder eller aktiver, som Direktøren måtte opdage, frembringe, udvikle eller medvirke til at udvikle, og som arbejdsgiver ønsker overdraget.

Godtgørelsen skal fastsættes under hensyntagen til bl.a. opfindelsens værdi, dens betydning for

virksomheden, Direktørens ansættelsesvilkår og til den betydning Direktørens tjeneste har haft for opfindelsen. Godtgørelsen skal som et minimum udgøre [*indsæt procentsats, eksempelvis 10 eller 25*] % af udnyttelsesrettens værdi efter fradrag af direkte omkostninger til salg, markedsføring, aftaleindgåelse og implementering. Godtgørelsen udbetales som en engangsbetaling til Direktøren.

Lov om arbejdstageres opfindelser

Direktører er ikke omfattet af lov om arbejdstageres opfindelser, medmindre det aftales, hvorfor der bør tages stilling hertil i kontrakten.

Efter loven har arbejdstager retten til de af ham gjorte opfindelser, medmindre andet følger af loven eller anden lovgivning. Arbejdsgiver kan kræve en opfindelse gjort af arbejdstager overdraget til sig, såfremt opfindelsen er gjort som et led i tjenesten, og opfindelsen falder indenfor virksomhedens arbejdsområde. Samme ret gælder for arbejdsgiver, såfremt opfindelsen angår en nærmere angiven opgave stillet af virksomheden, der falder udenfor virksomhedens arbejdsområde. Loven indeholder endvidere regler om arbejdstagers og arbejdsgivers underretningspligt og arbejdstagers ret til en rimelig godtgørelse ved overdragelse af opfindelsen til arbejdsgiver.

Ophavsret

For så vidt angår ophavsretten er udgangspunktet, såfremt intet andet er aftalt, at ophavsrettens kun overgår til arbejdsgiveren i den begrænsede udstrækning, det er nødvendigt for arbejdsgiverens sædvanlige virksomhed.

Begrænset overdragelse

Immaterielle rettigheder kan overdrages helt eller delvist, geografisk, eksklusivt eller simpelt mv. Du kan således med fordel vælge kun at indgå aftale om overdragelse af rettigheder på et konkret område, som skønnes aktuelt. Det er dog vigtigt at få aftalt betaling af godtgørelse, herunder størrelsen af godtgørelsen og udbetalingstermin.

§ 18

Opsigelse

Opsigelsesvarsler

Funktionærlovens opsigelsesvarsler finder ikke anvendelse.

Fra selskabets side kan nærværende Direktørkontrakt opsiges med [*indsæt antal måneder, minimum 6, eksempelvis 9 eller 12*] måneders varsel og fra Direktørens side med [antal måneder, eksempelvis 1 eller 3] måneders varsel til udgangen af en måned. Opsigelse skal ske skriftligt til udgangen af en måned.

Fritstilling

Direktøren har ret til at blive fritstillet senest 14 dage efter opsigelsen og oppebære den sædvanlige løn inklusive alle løndele i hele opsigelsesperioden uden modregning for enhver form for anden indtægt, som Direktøren oppebærer i opsigelsesperioden. Dette gælder [*indsæt uanset om det er Direktøren eller Selskabet*] eller [*indsæt såfremt det er Selskabet*], der opsiges Direktørkontrakten.

Fratrædelsesgodtgørelse

Direktøren er berettiget til en fratrædelsesgodtgørelse, såfremt Selskabet opsiges Direktørkontrakten, eller Direktøren selv opsiges sin stilling som følge af Selskabets misligholdelse. Fratrædelsesgodtgørelsen betales ud over løn i opsigelsesperioden og udgør [*indsæt antal måneder*] måneders løn beregnet på tidspunktet for opsigelsen. Kravet på fratrædelsesgodtgørelse berøres ikke af, at direktøren eventuelt kontraopsiger sin stilling, ligesom direktøren har krav på fratrædelsesgodtgørelse, såfremt han ophæver ansættelsesforholdet som følge af virksomhedens misligholdelse.

Fratrædelsesgodtgørelsen udbetales til Direktøren ved ansættelsesforholdets ophør, subsidiært til den i § 20 nævnte personkreds, og den beregnes på tilsvarende måde som fratrædelsesgodtgørelsen i funktionærlovens § 2a. Bonus indgår i beregningen som et gennemsnit af de forudgående 3 års bonus.

Outplacement

Hvis Selskabet opsiger ansættelsesforholdet, eller Direktøren selv opsiger sin stilling som følge af Selskabets misligholdelse, betaler Selskabet udgifterne til et genplaceringsforløb (outplacement), der skal bistå Direktøren med at finde anden passende ansættelse eller anden kompetenceudvikling efter Direktørens eget valg. Beløbsrammen ekskl. moms svarer til *[indsæt antal måneder]* månedsløn, jf. § 4. Såfremt beløbet ikke anvendes eller kun anvendes delvist, udbetales restbeløbet til Direktøren.

Disponering over løngoder

Direktøren er berettiget til at disponere over de i §§ 9-11 nævnte firmabil, fastnet- og mobiltelefon, internetopkobling, PC'er, nævnte abonnementer i opsigelsesperioden, uanset fritstilling. Direktøren er dog berettiget til på et hvilket som helst tidspunkt i opsigelsesperioden/fritstillingsperioden at tilbagelevere enkelte eller alle goder mod at få den skattemæssige værdi heraf udbetalt i den resterende del af opsigelsesperioden/fritstillingsperioden.

Når ansættelsesforhold ophører, opstår der ofte uoverensstemmelser mellem parterne. Derfor er det vigtigt, at der allerede ved ansættelsesforholdets start bliver taget højde for de forskellige situationer, der kan opstå. Det kan være spørgsmål om suspension eller fritstilling og opsigelsesvarslets længde.

Opsigelsesvarsel og fratrædelsesgodtgørelse

Som udgangspunkt lyder en almindelig opsigelsesaftale på 9 til 12 måneder fra virksomhedens side og på 3 til 6 måneder fra direktørens side.

Det er almindeligt, at du som direktør får en fratrædelsesgodtgørelse, hvis du bliver sagt op af virksomheden. Det kan imidlertid være rimeligt, at der også udbetales en fratrædelsesgodtgørelse, selv om det er dig, der har sagt op. En sådan fratrædelsesgodtgørelse, kan give dig en særlig sikkerhed mod den situation, hvor virksomheden, uden at give en opsigelse, gør livet surt for dig igennem en periode.

Såfremt du overgår fra at være funktionær til direktør i selskabet og har opnået en længere anciennitet på 10 år og 12 år, og dermed eventuelt opnået ret til fratrædelsesgodtgørelse i henhold til funktionærlovens § 2a og/eller Lederaftalens § 12 ved en opsigelse fra Selskabets side, bør der tages højde herfor ved forhandlingerne om fastsættelse af en fratrædelsesgodtgørelse.

Det er vigtigt at finde den rette balance mellem længden af opsigelsesvarslet fra virksomhedens side og fratrædelsesgodtgørelsens størrelse.

Et langt opsigelsesvarsel kan give dig en falsk tryghed, fordi det kan være begrænsende for dine muligheder for

at komme videre. Desuden vil du være afhængig af virksomhedens økonomiske situation i en længere periode uden at have nogen indflydelse på driften.

Suspension og fritstilling

Når ansættelsesforholdet ophører på grund af en opsigelse, uanset om den er givet af dig selv eller af virksomheden, bør du så vidt muligt sikre dig ret til at blive fritstillet uden modregning i din løn, hvis du får et andet arbejde. Alternativt bør du sikre dig ret til at blive suspenderet.

Outplacement – karriererådgivning og hjælp til genplacering

Antallet af ledende stillinger - herunder direktørstillinger - er forholdsvis begrænset. Derfor kan det volde problemer for dig som direktør at opnå en tilsvarende stilling, hvis du bliver opsagt. Dertil kommer, at en stor del af lederstillingerne i dansk erhvervsliv bliver besat uden opslag.

Gennem de seneste år er det derfor blevet mere og mere almindeligt, at der i forbindelse med en opsigelse af en direktør, samtidig bliver truffet en aftale om, at virksomheden betaler udgifterne til outplacement. Outplacement bliver også kaldt karriererådgivning eller hjælp til genplacering, så medarbejderen kan fortsætte sin karriere.

Outplacement er en måde, hvorpå arbejdsgiveren kan sikre medarbejderen en værdig afslutning på et ansættelsesforhold, som af forskellige årsager må ophøre. Du og din arbejdsplads bør aftale, hvor længe genplaceringsprogrammet skal vare. I kan aftale alt lige fra enkelte sessioner med et konsulentfirma til programmer, der strækker sig over flere måneder – helt op til et års varighed.

Lederne tilbyder også outplacement forløb, og du kan her læse mere om [Ledernes Outplacement](#).

Ved sygdom

Hvis intet andet bliver aftalt, så vil virksomheden i tilfælde af sygdom kun kunne opsigte dig med det varsel, der gælder for en opsigelse og med de konsekvenser, der følger med en opsigelse.

Virksomheden vil dog ofte kræve, at der bliver indsat en særskilt bestemmelse om opsigelse på grund af længere tids sygdom i din ansættelseskontrakt.

Der er mulighed for i et vist omfang at sikre både dig og virksomheden gennem etablering af en forsikringsordning, der giver en løbende udbetaling i tilfælde af, at du bliver uarbejdsdygtig.

§ 19

Ejerskifte, ændringer m.m.

Såfremt Selskabet fusionerer, stemmemajoriteten i Selskabet skifter ejer eller bestyrelsen foretager væsentlige ændringer i virksomhedens strategi eller ændringer i Direktørens kompetencer, som medfører at Direktøren side- eller underordnes anden direktør i Selskabet, har Direktøren ret til ved skriftlig meddelelse til bestyrelsen senest 1 måned efter overdragelsens/ændringens ikrafttræden at betragte sig som opsagt af Selskabet til fratræden med det for Selskabet gældende opsigelsesvarsel.

Direktøren har i denne situation ret til at blive fritstillet omgående, og ret til at oppebære fuld løn i hele opsigelsesperioden, uanset Direktøren i

perioden måtte opnå anden beskæftigelse, anden lønindkomst eller pension.

Såfremt Direktøren ikke vælger at betragte sig som opsagt, forlænges opsigelsesvarslet fra virksomhedens side til [*indsæt antal måneder*] måneder og opsigelsesvarslet fra Direktørens side forkortes til [*indsæt antal måneder*] måneder.

Supplerende fratrædelsesgodtgørelse

Vælger Direktøren at betragte sig som opsagt eller opsiges Direktøren af Selskabet i én af de ovennævnte situationer, tilkommer der Direktøren, i tillæg til den ovenfor i § 18 nævnte fratrædelsesgodtgørelse, en supplerende fratrædelsesgodtgørelse svarende til 6 måneders løn. Den supplerende fratrædelsesgodtgørelse udbetales til Direktøren, subsidiært den i § 20 nævnte personkreds, ved ansættelsesforholdets ophør. Den supplerende fratrædelsesgodtgørelse beregnes på tilsvarende måde som fratrædelsesgodtgørelsen i § 18.

Ejerskifte og fusion

Hvis virksomheden skifter ejer eller fusioneres, kan der opstå særlige problemer for dig som direktør. Typisk vil et ejerskifte være ensbetydende med en opsigelse af din stilling.

Vi råder dig til at få skrevet i din kontrakt, at du kan vælge at betragte dig som opsagt ved ejerskifte og ved fusion.

Under alle omstændigheder vil din situation som direktør efter et ejerskifte eller en fusion være så væsentligt ændret, at der kan være god grund til at indgå særlige aftaler.

Det er meget væsentligt, at det i kontrakten defineres klart, hvad der forstås ved et ejerskifte og ved en fusion.

Direktører er ikke omfattet af loven om Lønmodtagernes Garantifond, som garanterer lønmodtagere løn ved virksomhedens konkurs.

§ 20 Efterløns

Såfremt Direktøren afdør ved døden under ansættelsen og uanset årsag, tilkommer der Direktørens ægtefælle, samlever eller børn under 24

år, 6 måneders løn, der beregnes på tilsvarende måde som fratrædelsesgodtgørelsen i § 18.

Hvis Direktøren ikke efterlader sig sådanne, tilkommer efterlønnen i stedet Direktørens bo. Efterlønnen betales ud over fratrædelsesgodtgørelse og supplerende fratrædelsesgodtgørelse, jf. §§ 18 og 19.

Din indtægt som direktør er ofte familiens væsentligste indkomst. Derfor er det vigtigt at sikre familien bedst muligt i tilfælde af, at du dør.

Det kan ske ved at udforme en forsikrings- og pensionsmæssig dækning (læs mere nedenfor) kombineret med en udbetaling af en sum penge til de efterladte.

Denne pengesums størrelse varierer, men som udgangspunkt er det rimeligt at fastsætte den til en periode, der svarer til opsigelsesvarslet. Lignende bestemmelsen kendes allerede i funktionærloven.

§ 21 Tavshedspligt

Der påhviler Direktøren tavshedspligt med hensyn til alt, hvad Direktøren under sin ansættelse erfarer i forbindelse med udførelsen af sit arbejde som Direktør, medmindre der er tale om forhold, der ifølge sagens natur bør komme til tredjemandes kundskab. Denne tavshedspligt er også gældende, efter Direktøren er fratrædt sin stilling i Selskabet.

Når Direktøren fratræder sin stilling – uanset årsag – skal alt materiale, der tilhører Selskabet og er i Direktørens besiddelse, afleveres tilbage til Selskabet.

Denne tavshedspligt er i vidt omfang gældende under alle omstændigheder, men det er rart for begge parter at kende reglerne på forhånd.

§ 22 Tvister

Mediation

Enhver tvist, som måtte opstå i forbindelse med denne Direktørkontrakt, herunder tvister vedrørende kontraktens eksistens eller gyldighed, skal søges løst hurtigt, i mindelighed og i fællesskab.

Tvister kan søges bilagt ved mediation ved Voldgiftsinstituttet efter de af Voldgiftsinstituttet vedtagne regler herom, som er gældende ved indgivelsen af anmodningen om mediation.

Mediationen indebærer ikke afkald på at bruge retsmidler som arrest og fagedforbud og er ikke til hinder for, at en part anlægger en retssag ved domstolene i overensstemmelse med det anførte nedenfor eller indleder andre retslige skridt i anledning af den opståede tvist for at undgå retsfor tabende passivitet eller forældelse.

Bliver tvisten ikke løst ved mediation inden 30 dage efter valg af mediator, er både Selskabet og Direktøren berettiget til at indbringe tvisten for de almindelige domstole.

Alle omkostninger, herunder blandt andet parternes advokatombkostninger i forbindelse med en aftalt mediation, afholdes af Selskabet.

De almindelige domstole

Enhver tvist som måtte opstå i forbindelse med denne Direktørkontrakt, og som ikke kan løses igennem forhandling eller mediation, skal afgøres af de almindelige domstole.

[Voldgift]

Hvis voldgiftsklausul aftales, indskrives følgende i kontrakten:

Enhver tvist, som måtte opstå i forbindelse med denne kontrakt, herunder tvister vedrørende kontraktens eksistens eller gyldighed, skal søges bilagt ved mediation ved Voldgiftsinstituttet efter de af Voldgiftsinstituttet vedtagne regler herom, som er

gældende ved indgivelsen af anmodningen om mediation.

Hvis mediationen afsluttes, uden at tvisten er løst, skal tvisten afgøres ved voldgift ved Voldgiftsinstituttet efter de af Voldgiftsinstituttet vedtagne regler herom, som er gældende ved indledningen af voldgiftsagen

Selskabet afholder samtlige udgifter til Voldgiftsretten og eventuel garantistillelse samt Direktørens og Selskabets udgifter til advokatbistand. Direktøren fritages for enhver form for udgifter til Voldgiftsretten og advokatbistand, ligesom Direktøren som følge heraf ikke stiller garanti. Såfremt Voldgiftsretten ikke vil respektere ovennævnte, føres tvisten i stedet ved de almindelige domstole.
]

Det kan være en god idé at forsøge at løse uenigheder og konflikter enten i mindelighed eller ved hjælp af en mediator. Det giver begge parter mulighed for at finde en hurtig løsning.

Det er dog vigtigt, at det aftales, at det er virksomheden, der betaler alle omkostninger ved mediationen.

Det er også vigtigt, at muligheden for at indbringe sagen for domstolene bibeholdes.

Kan der ikke opnås enighed om, at tvister skal afgøres ved de almindelige domstole, bør det alternativt aftales, at virksomheden bærer alle omkostninger forbundet med en voldgiftssag.

Du skal under alle omstændigheder være opmærksom på, at hvis virksomheden i stedet ønsker, at tvister skal afgøres ved en voldgift, så betaler Lederne efter fast praksis ikke omkostningerne i voldgiftssager. Såfremt du vælger at føre en voldgiftssag for egen regning, eller virksomheden har påtaget sig omkostningerne, kan Lederne efter en konkret vurdering tilbyde vederlagsfrit at stille en advokat til rådighed.

§ 23

Øvrigt.

Hvor intet andet er aftalt, gælder funktionærlovens og ferielovens regler.

[*Alternativt:* Funktionærloven og ferieloven finder ikke anvendelse i ansættelsesforholdet.]

Uanset ansættelsesforholdets ophør sker ved Direktørens egen opsigelse eller opsigelse fra Selskabets side, er Selskabet ikke berettiget til at tilbageholde helt eller delvis udbetaling af løn, bonus, løngoder, feriegodtgørelse, fratrædelsesgodtgørelser eller efterløn. Dette gælder tillige i tilfælde af fritstilling, suspension, bortvisning, politianmeldelse samt juridiske tvister. Direktøren kan, uden forudgående dom via fogedretten, opkræve det manglende beløb hos Selskabet.

Det vil være en god idé at henvise til Funktionærloven og Ferieloven og lade dem være gældende, hvor intet andet er nævnt.

Hvis det er muligt, kan der med fordel aftales en klausul om, at selskabet ikke kan tilbageholde helt eller delvis udbetaling af løn.

Lederne anbefaler, at du så vidt muligt ikke indgår aftale om konkurrence- og/eller kundeklausuler. Som direktør vil du ikke være omfattet af lov om ansættelsesklausuler, herunder blandt andet ret til kompensation på min. 40 og 60 % af din løn i klausulperioden og en tidsbegrænsning på 6 og 12 måneder. Du kan læse mere om konkurrence- og kundeklausuler på vores hjemmeside via [LINK](#)