

14. juli 2021  
Sag X21-BQ-09-HW

## Vejledende udtalelse om vederlag i [FOND], [CVR-nr.], og [HOLDINGSELSKAB], [CVR-nr.]

Erhvervsstyrelsen har den 2. maj 2021 modtaget fondens anmodning om bemærkninger til, at der udbetales en bonus på [XX,X] mio. kr. til hvert af de fire medlemmer af holdingselskabets bestyrelse/direktion og en bonus på op til [X,X] mio. til hvert af de syv medlemmer af fondens bestyrelse samt op til [X] mio. kr. til fondens direktør, hvis fondens datterdatterselskab [DRIFTSSELSKAB] bliver solgt for ikke under én milliard kroner kontant.

Vedlagt fondens anmodning er et responsum af 2. maj 2021 af [ADVOKAT], hvor der fremgår følgende:

*”Det samlede bonusbeløb udgør mindre end 5 procent af den forventede salgssum på måske op imod [x,x] – [x,x] mia. kr., og da beløbet i fondssammenhæng pr. definition skal andrage et tilsvarende markedskonformt beløb, må det – trods den eventuelle folkestemning – tillige betragtes som markedskonformt i fondsmæssig sammenhæng.*

*Det kommer endvidere i betragtning, at man for ikke så mange år siden i forbindelse med salgsovervejelser gik ud fra en salgssum på ca. [XXX] mio. for den samme virksomhed, som nu søges afhændet for ”ikke under 1,0 mia. kroner”, måske endog op imod de nævnte [X,X] – [X,X] mia. kr.”*

Styrelsen har i forlængelse af de ovenfor nævnte dokumenter også modtaget fondens brev af 16. maj 2021 samt et nyt responsum fra [ADVOKAT] af samme dato, hvor det i begge dokumenter anføres, at en bonus på 3 procent af salgssummen må betragtes som markedskonformt, hvilket vil svare til en samlet bonus på [XX,X] mio. kr. ved en salgssum på [X,XX] mia. kr.

Vurderingen af, at 3 procent af salgssummen må betragtes som markedskonformt, er alene baseret på en række skatteretlige afgørelser fra Landskatteretten og Skatterådet, som der henvises til.

Henvendelsen af 16. maj 2021 må forstås således, at fondens bestyrelse ønsker Erhvervsstyrelsens vejledende bemærkninger til, at der påtænkes at udbetale en bonus på [XX,X] mio. kr. til hvert af de fire medlemmer af

holdingselskabets bestyrelse/direktion samt [X,XX] mio. kr. til de tre bestyrelsesmedlemmer i fonden, som ikke er medlem af holdingselskabets bestyrelse.

Fonden har efterfølgende i brev af 15. juni 2021 oplyst, at [DRIFTSELSESKABET] er blevet solgt til en samlet salgspris på [X,X] mia. kr.

### **Erhvervsstyrelsens vurdering**

Erhvervsstyrelsen skal indledningsvis understrege, at vi som fondsmyndighed efter erhvervsfondsloven ikke er tillagt kompetencen til at godkende de ledelsesvederlag, som bestyrelsen for en erhvervsdrivende fond enten beslutter at betale til medlemmerne af fondsbestyrelsen eller godkender, som kapitalejer i fondens datterselskab.<sup>1</sup>

Bestyrelsen for [FOND] er således ansvarlig for at ledelsesvederlaget til fondens ledelse og bestyrelsen for [HOLDINGSELSESKAB] er i overensstemmelse med erhvervsfondslovens § 49, stk. 1, henholdsvis selskabslovens § 138, stk. 1. Bestyrelsen er også ansvarlig for eventuelle inhabilitetsproblematikker i forbindelse med behandlingen af spørgsmål om incitamentsaflønning.

Det følgende er derfor alene udtryk for styrelsens vejledende bemærkninger på baggrund af de oplysninger, som fremgår af fondens henvendelser til styrelsen. Den endelige vurdering af spørgsmålet henhører i sidste ende under domstolene.

### **Overordnede bemærkninger**

Erhvervsstyrelsen finder ikke, at der på baggrund af de oplysninger, som fonden har præsenteret for styrelsen, er grundlag for at konkludere, at den foreslåede bonus til ledelsen i henholdsvis [FOND] og [HOLDINGSELSESKAB] er i overensstemmelse med henholdsvis erhvervsfondslovens § 49, stk. 1, og selskabslovens § 138, stk. 1. Der ses således ikke at være foretaget nogen reel vurdering af, om den foreslåede bonus er markedskonform, dvs. om den svarer til ledelsesvederlaget i andre sammenlignelige erhvervsdrivende fonde og andre sammenlignelige virksomheder.

Henvisningen til afgørelserne fra Landsskatteretten og Skatterådet ses i denne sammenhæng ikke at være egent som beslutningsgrundlag for bestyrelsen i [FOND]. Afgørelsen SKM 2018.432 SR, som fremhæves, vedrører et selskab, som ikke kunne få fradrag for en bonus på 3 procent af salgssummen, som et sælgerselskab ønskede at betale til bestyrelsesformanden i det overtagne selskab, men afgørelsen fra Skatterådet forholder sig slet ikke til, om bonussen var markedskonform eller i øvrigt var i overensstemmelse med selskabslovens § 138, stk. 1.

---

<sup>1</sup> Styrelsen har som fondsmyndighed derimod mulighed for at nedsætte et vederlag til medlemmerne af en erhvervsdrivende fonds bestyrelse, som findes for højt, jf. erhvervsfondslovens 49, stk. 2.

Styrelsen lægger derfor på baggrund af de modtagne oplysninger til grund, at fondens bestyrelse ikke har foretaget nærmere vurderinger og undersøgelser af, om den foreslåede bonus rent faktisk er i overensstemmelse med henholdsvis erhvervsfondslovens § 49, stk. 1, og selskabslovens § 138, stk. 1.

Oplysningerne i fondens breve kan derudover indikere, at der ikke er taget hensyn til det særlige ansvar og pligter, som bestyrelsen i en erhvervsdrivende fond er underlagt. Det forhold at fondens breve samtidig er tavse om den nærmere begrundelse for, hvorfor fondsbestyrelsen og datterselskabsbestyrelsen skal have en særlig bonus i tillæg til de ledelsesvederlag, som de allerede modtager, og samtidig mangler oplysninger om, hvilken særlig arbejdsindsats bestyrelsesmedlemmer har ydet, kan også indikere, at fondsbestyrelsen ikke er tilstrækkelig opmærksom på de særlige vilkår en erhvervsdrivende fond er underlagt.

Fondens henvendelse giver derfor styrelsen anledning til at indskærpe det følgende om ledelsesvederlag i fonden og dens datterselskab.

***Bemærkninger fsva. vederlag til fondens ledelse***

Vederlag til ledelsen i erhvervsdrivende fond må ikke overstige, hvad der anses for sædvanligt efter hvervets art og arbejdets omfang, jf. erhvervsfondslovens § 49, stk. 1.

Vederlaget til fondens ledelse skal ydes for en arbejdsindsats og omfatter både kontant og ikke-kontant vederlag samt fast og variabelt vederlag og andre ydelser (f.eks. fri bil, telefon, bolig, avis). Størrelsen af vederlaget skal fastsættes ud fra objektive kriterier og være baseret på en sammenligning med andre sammenlignelige erhvervsdrivende fonde. Bestyrelsen er ansvarlig for at foretage nærmere undersøgelser og vurderinger, som kan understøtte den fastsatte størrelse på vederlaget.

Incitamentsaflønning i en erhvervsdrivende fond er meget usædvanligt og anses som udgangspunkt for en uhensigtsmæssig aflønningsform for ledelsesmedlemmer, hvor der ikke som i selskaber er ejere, der kan acceptere denne aflønningsform, jf. lovbemærkningerne til § 49, stk. 1. Det forventes derfor, at bestyrelserne i de erhvervsdrivende fonde og Erhvervsstyrelsen anlægger en restriktiv praksis på området for incitamentsaflønning af ledelsesmedlemmer i erhvervsdrivende fonde.

I lovbemærkningerne til § 19 i den tidligere erhvervsfondslov (som svarede til den gældende erhvervsfondslovs § 49) fremgik det, at bestemmelsen ikke i sig selv var til hinder for incitamentsaflønning, men at der i netop holdingfonde, hvis formål ikke alene er erhvervsdrift, kunne fremføres berettigede indvendinger imod incitamentsaflønning.

Det fremgår også af lovbemærkningerne til erhvervsfondslovens § 49, at incitamentsaflønning i erhvervsdrivende fonde kan medføre, at

ledelsesmedlemmernes personlige interesser i at få incitamentsaf lønning kan være stridende mod fondens formål og langsigtede interesser.

Bestyrelsen for en erhvervsdrivende fond skal, jf. erhvervsfundslovens § 38, alene varetage fondens formål og interesser, og incitamentsaf lønning kan, som ovenfor anført, konkret vise sig at være i strid med fondens formål og interesser.

En fondsbestyrelse står ikke til ansvar overfor en samling af ejere, investorer eller deltagere – som generalforsamlingen i aktieselskaber – der kan føre tilsyn og kontrol med bestyrelsens dispositioner og dermed påse, at bestyrelsen varetager fondens interesse, og som kan godkende eksempelvis incitamentsprogrammer for ledelsen. Det betyder, at hvervet som bestyrelsesmedlem i en fond indebærer en særlig forpligtelse til at sikre, at bestyrelsens beslutninger alene sker til opfyldelse af fondens formål og interesser.

Varetagelse af fondens interesser indebærer en pligt for bestyrelsen til at sikre, at aktivitets- og uddelingsformålet fremmes bedst muligt. Bestyrelsen skal også varetage fondens interesser i forhold til fondens eventuelle datterselskaber, blandt andet ved udøvelse af aktivt ejerskab i disse. Som moderfond har en fond og dens bestyrelse den endelige beslutningskompetence, det overordnede tilsyn med og det øverste ledelsesansvar for hele koncernens samlede virksomhed.

En beslutning om incitamentsaf lønning, som er åbenbart egnet til at skaffe medlemmer af ledelsen en utilbørlig fordel på fondens bekostning, vil i øvrigt være omfattet af erhvervsfundslovens § 63, stk. 1, og kan derfor være ugyldig, jf. bestemmelsens 2. pkt.

Uanset at det er bestyrelsen i en erhvervsdrivende fond, som fastsætter vederlaget til sig selv, kan Erhvervsstyrelsen som fondsmyndighed nedlægge et vederlag, som vurderes at være i strid med § 49, stk. 1. Årsagen hertil er, at der som nævnt i fonde ikke er en kreds af ejere, investorer eller deltagere, der kan føre tilsyn og kontrol med bestyrelsens dispositioner.

Når styrelsen skal vurdere, hvorvidt et bestyrelsesvederlag (dvs. det samlede vederlag) er sædvanligt, vil der være tale om en konkret samlet vurdering af alle sagens omstændigheder. Styrelsen vil blandt andet lægge vægt på bestyrelsens tidsforbrug og aktiviteter, fondens formål, aktiviteter og resultater, fondens størrelse samt bestyrelseshonorarer i sammenlignelige erhvervsdrivende fonde.

Disse kriterier er nærmere beskrevet i lovbemærkningerne til erhvervsfundslovens § 49. Bestyrelsens egen fastsættelse af vederlagets størrelse bør tage udgangspunkt i tilsvarende kriterier.

Erhvervsstyrelsens analyse af ledelsesvederlag i erhvervsdrivende fonde fra 2019 viser, at bestyrelsesmedlemmer i fonde med en egenkapital på

over 1 mia. kr. i gennemsnit modtog et vederlag på 259 t.kr. i regnskabsåret 2018 og at en direktør i gennemsnit får 1.917 t.kr. i fonde med en egenkapital på over 1 mia. kr.<sup>2</sup>

Årsrapporten for 2020 for [FOND] viser, at den samlede ledelse i fonden – dvs. syv bestyrelsesmedlemmer og én direktør – tilsammen modtog et vederlag på i alt 4.230 t.kr., hvilket er lidt over gennemsnittet i forhold til andre fonde med egenkapital over 1 mia. kr.

### ***Bemærkninger fsva. vederlag til datterselskabets ledelse***

Vederlaget til ledelsen i et kapitalselskab må ikke overstige, hvad der anses for sædvanligt efter hvervets art og arbejdets omfang, jf. selskabslovens § 138, stk. 1. I bestemmelsen fremgår det også, at ledelsesmedlemmerne i et selskab kan lønnes såvel med fast som med variabelt vederlag. Der er desuden ikke noget til hinder for en kombination af fast og variabelt vederlag.

Efter lovbemærkningerne kan der ved vurderingen af, om et vederlag kan anses som sædvanligt efter hvervets art og omfang, tages udgangspunkt i, hvad der udbetales for tilsvarende arbejdsopgaver i sammenlignelige virksomheder.

Det er afgørende, at honoraret er rimeligt i forhold til karakteren og omfanget af ledelsesopgaverne, de pågældende ledelsesmedlemmer udfører. Selskabslovens § 138, stk. 1, er ikke til hinder for, at ledelsesmedlemmer (herunder især direktionen) modtager et vederlag – ud over deres normale ledelsesvederlag – hvis de har ydet en ekstraordinær arbejdsindsats ud fra almindelige forretningsmæssige overvejelser. Det afgørende er under alle omstændigheder, at der er sammenhæng mellem den funktion, de arbejdsopgaver og den arbejdsindsats, som et ledelsesmedlem varetager, og størrelsen det samlede vederlag.

I relation til beslutningen om vederlagets størrelse står det øverste ledelsesorgan til ansvar i forhold til generalforsamlingen, som godkender vederlaget i forbindelse med godkendelse af årsrapporten. Fondens – og dermed fondens bestyrelse – er derfor som kapitalejer ansvarlig for, at vederlaget til datterselskabets bestyrelse fastsættes i overensstemmelse med selskabslovens § 138, stk. 1.

Erhvervsstyrelsen har i konkret sag, som er gengivet nedenfor, udtalt, at hvis der personsammenfald mellem en fondsbestyrelse og en datterselskabsbestyrelse, kan styrelsen eventuelt nedsætte det samlede vederlag, som et fondsbestyrelsesmedlem modtager som bestyrelsesmedlem fra koncernvirksomhederne i medfør af erhvervsfondslovens § 49, stk. 2. Dette skal ses i sammenhæng med, at fondsbestyrelsen udøver en uafhængig kontrol med vederlaget til ledelsen i datterselskaberne, og at det

---

<sup>2</sup> Tilgængelig på <https://erhvervsstyrelsen.dk/fonde>

ved personsammenfald i så fald er fondsbestyrelsen selv, der fastsætter vederlaget til fondsbestyrelsens medlemmer.

I forbindelse med en fondsbestyrelses eventuelle drøftelser af, om en moderfond på en generalforsamling for datterselskabet kan godkende et variabelt vederlag, skal fondsbestyrelsens medlemmer være opmærksomme på eventuelle inhabilitetsproblemer. Det må således antages, at medlemmer af selskabsbestyrelsen vil være inhabile ved fastsættelse af variabelt vederlag til sig selv. Dette kan konkret være til hinder for, at der indgås aftale om incitamentsvederlag, hvis der er personsammenfald mellem bestyrelsesmedlemmer i fondsbestyrelsen og selskabsbestyrelsen.

### **Retligt grundlag**

I erhvervsfondslovens § 49 fremgår der følgende:

*”Vederlag til medlemmer af ledelsen må ikke overstige, hvad der anses for sædvanligt efter hvervets art og arbejdets omfang, og hvad der må anses for forsvarligt i forhold til den erhvervsdrivende fonds og i moderfonde koncernens økonomiske stilling.*

*Stk. 2. Fondsmyndigheden kan nedsætte et vederlag til bestyrelsen, der findes for højt, jf. stk. 1.”*

I lovbemærkningerne fremgår der blandt andet følgende om erhvervsfondslovens § 49, stk. 1:

*”Det foreslåede stk. 1 medfører, at vederlaget til ledelsen ikke må overstige, hvad der anses for sædvanligt efter hvervets art og arbejdets omfang. Det foreslåede stk. 1 viderefører således, at vederlaget til bestyrelsen ikke må overstige, hvad der anses for sædvanligt efter hvervets art og arbejdets omfang, og udvider den eksisterende regel til også at gælde for vederlaget til direktionen. Desuden er det foreslået tilføjet, at vederlaget ikke må overstige, hvad der må anses for forsvarligt i forhold til fondens økonomiske stilling og i moderfonde koncernens økonomiske stilling. De to betingelser er kumulative. Et vederlag, der i øvrigt kan være sædvanligt efter hvervets art og arbejdets omfang, kan således være uforsvarligt set i forhold til fondens eller koncernens økonomiske stilling, og må derfor tilpasses fondens og koncernens økonomiske stilling.*

*Forslaget svarer til selskabslovens § 138, stk. 1, 2. pkt., hvorefter vederlaget til medlemmerne af et kapital-selskabs ledelse ikke må overstige, hvad der anses for sædvanligt efter hvervets art og arbejdets omfang, samt hvad der må anses for forsvarligt i forhold til kapital-selskabets og, i moderselskaber, koncernens økonomiske stilling.*

[...]

*Det fremgår af selskabslovens § 138, stk. 1, 1. pkt., at ledelsen i et selskab kan modtage såvel fast som variabelt vederlag. Bestemmelsen foreslås i overensstemmelse med Erhvervsfondsudvalgets overvejelser ikke indsat i*

denne lov. Udvalget fandt dog, at incitamentsaflønning er en uhensigtsmæssig aflønningsform i fonde. Det vurderes dog ikke som nødvendigt at indføre et forbud imod disse aflønningsformer. Det forventes, at bestyrelserne og fondsmyndigheden fortsat anlægger en restriktiv praksis på området for incitamentsaflønning af ledelsesmedlemmer i erhvervsdrivende fonde. Dette skal ses i sammenhæng med, at incitamentsaflønning må anses for at være en usædvanlig aflønningsform for ledelsesmedlemmer, hvor der ikke som i selskaber er ejere, der kan acceptere denne aflønningsform. Incitamentsaflønning i erhvervsdrivende fonde kan medføre, at den pågældendes personlige interesser kan være stridende mod fondens formål og langsigtede interesser. Hvis incitamentsaflønning undtagelsesvis forekommer, skal der oplyses fuldt ud om ordningen, jf. den foreslåede § 134 om ændring af årsregnskabsloven og bemærkningerne hertil.”

I lovbemærkningerne til erhvervsfondslovens § 49, stk. 2, fremgår der blandt andet følgende:

”Fondsmyndigheden kan bestemme, hvorvidt vederlag ydet i strid med bestemmelserne i de foreslåede § 49 og § 87 skal tilbagebetales med en rente fastsat efter renteloven, ligesom bestyrelsesmedlemmerne vil kunne blive erstatningsansvarlige efter den foreslåede § 124. Kravet om tilbagebetaling vil afhænge af overtrædelsens karakter. Det er ikke en betingelse for at kræve tilbagebetaling, at bestyrelsen inddrags eller burde have indset, at vederlaget var for højt, jf. bemærkningerne til den foreslåede § 88.

Fondsmyndighedens afgørelser efter det foreslåede stk. 2, kan fremadrettet indbringes for Erhvervsankenævnet eller domstolene, jf. den foreslåede § 130, stk. 1.

Vederlaget til bestyrelsesmedlemmer skal vedrøre den periode, de pågældende bestyrelsesmedlemmer har fungeret i. Det betyder, at vederlaget typisk besluttet for det forgangne regnskabsår eller den periode heraf (pro rata), hvor medlemmet har fungeret. Ved vederlag forstås alle ydelser, som tillægges et ledelsesmedlem.

Vederlaget ydes for en arbejdsindsats og kan bestå af løn, bonus eller lignende ordninger samt eventuel pension. Vederlagsbegrebet vil også omfatte andre ydelser som f.eks. fri bil, bolig, telefon eller lignende, samt eventuel adgang til fondens faste ejendom m.v.

Når det skal vurderes, hvorvidt et bestyrelsesvederlag (dvs. det samlede vederlag) er sædvanligt, vil der være tale om en konkret samlet vurdering af alle sagens omstændigheder. I vurderingen kan der bl.a. lægges vægt på de nedenfor omtalte forhold, der dog ikke udgør en udtømmende beskrivelse af de hensyn, der kan tillægges vægt ved vurderingen af, om et vederlags størrelse er »sædvanligt« eller »for højt« efter hvervets art og omfang:

- *Bestyrelsens tidsforbrug og aktiviteter: Der ses på det faktiske tidsforbrug og aktiviteter, men det vurderes også, hvad der må anses for at være et sædvanligt tidsforbrug i forhold til bestyrelsens aktiviteter.*
- *Fondens formål, aktiviteter og resultater: Bestyrelsens primære opgave er at opfylde fondens formål. Der kan være en afgørende forskel på både arten og omfanget af det arbejde, der kræves for at opfylde forskellige formål. Der vil også blive taget hensyn til fondens faktiske aktiviteter og resultater.*
- *Fondens størrelse: Størrelsen af fondens kapital har den betydning, at der alt andet lige vil være et større arbejde og ansvar forbundet med bestyrelsesarbejdet, jo større fonden er. Fondens størrelse og organisering kan således være et parameter i forhold til at vurdere både arbejdets art og omfang.*
- *Eventuel vederlæggelse for andre ledelseshverv i koncernen: Bestyrelsen kan via fondens ejerskab af dattervirksomheder bestemme både hvem, der skal sidde i ledelsen af dattervirksomhederne, og deres honorar i dattervirksomhederne. Det kan derfor indgå i vurderingen, om honoreringen for arbejdet i et concernselskab reelt bør betragtes som en del af vederlaget for hvervet i bestyrelsen.*
- *Bestyrelseshonorarer i sammenlignelige virksomheder: Bestyrelseshonorarer i sammenlignelige fonde og evt. andre sammenlignelige virksomhedsformer, herunder aktieselskaber, indgår i vurderingen af, hvad der må anses for »sædvanligt«. Det vil typisk være mest relevant at sammenligne med honorarernes størrelse i andre erhvervsdrivende fonde, som ud fra diverse parametre minder om den pågældende fond, men det kan ikke udelukkes, at det også kan være relevant at se på honorarernes størrelse i andre virksomhedsformer, herunder aktieselskaber, hvis virksomhederne i øvrigt er sammenlignelige.*

*Fondsmyndigheden kan tillige inddrage andre relevante forhold i sit skøn.”*

Erhvervsstyrelsen har i afgørelse af 2. marts 2016 (sag X15-AC-03-GU)<sup>3</sup> blandt andet udtalt følgende:

*”Vederlaget til en fondsbestyrelse med underliggende datterselskaber må bedømmes forskelligt afhængig af, hvilken af følgende situationer, der konkret foreligger:*

- 1) Fondsbestyrelsens medlemmer deltager ikke som bestyrelsesmedlemmer i datterselskaber i koncernen,*
- 2) Fondsbestyrelsens medlemmer eller enkelte af disse deltager også i bestyrelsen for datterselskabet eller koncernen.*

*I situationen som skitseret i pkt. 1 kan fondsmyndigheden eventuelt ned-sætte vederlaget for fondsbestyrelsesmedlemmet, og vederlaget til ledelsesmedlemmerne i datterselskabet skal bedømmes efter reglerne i*

---

<sup>3</sup> Afgørelsen er tilgængelig her: <https://erhvervsstyrelsen.dk/fondstilsyn>



selskabsloven. Hvis der derimod er tale om et personsammenfald, som beskrevet i pkt. 2, kan fondsmyndigheden eventuelt nedsætte det samlede vederlag, som et fondsbestyrelsesmedlem modtager som bestyrelsesmedlem i koncernen [...]. Dette skal ses i sammenhæng med, at det kun er i situationen i pkt. 1, at fondsbestyrelsen udøver en uafhængig kontrol med vederlaget til ledelsen i datterselskaberne, og at det er fondsbestyrelsen selv, der fastsætter vederlaget til fondsbestyrelsens medlemmer.

Ved vurdering af et bestyrelsesmedlems rimelige vederlag er det således styrelsens praksis at lægge vægt på det pågældende medlems samlede vederlæggelse i koncernen. Vederlag som medlem af ledelsen for fondens datterselskab [...] og dette selskabs datterselskaber kan derfor ikke isoleres fra vederlaget, som den pågældende modtager i moderfonden. Vederlaget ydes for bestyrelsesmedlemmets arbejdsindsats og kan bestå af løn, bonus eller lignende ordninger. Vederlagsbegrebet vil også omfatte eventuelle naturalieydelse som f.eks. fri bolig.”

Styrelsen har i samme sag endvidere udtalt følgende:

”I forhold til vederlag er det endvidere nødvendigt at fastslå, at der er meget væsentlige forskelle mellem ventureinvestering og en fonds ejerskab af et eller flere datterselskaber, idet der ikke i en fond er ejere, som har investeret egne midler, og som kan give accept til konkrete aflønningsvilkår, der ikke er sædvanlige efter hvervets art og arbejdets omfang. Ventureinvestering er endvidere kendetegnet ved en meget høj grad af usikkerhed, som i sidste ende kan belønnes med en ekstra gevinst, men det kræver også at ledelsen eller ejerne selv foretager den risikable investering, hvilket ikke er tilfældet i denne sag. Ventureinvestering med favorable vederlagsmodeller for ledelsesmedlemmer kan derfor anvendes i selskabsformer, hvor det er den direkte investor, der accepterer at satse egne midler på denne måde. Ventureinvestering kan ikke overføres til fonde, medmindre dette har været stifters intentioner og klart fremgår som formålet eller en del af vedtægten i øvrigt.”

I selskabslovens § 138, stk. 1, fremgår følgende:

”Medlemmer af et kapitalselskabs ledelse kan lønnes med fast eller variabelt vederlag. Vederlaget må ikke overstige, hvad der anses for sædvanligt efter hvervets art og arbejdets omfang, samt hvad der må anses for forsvarligt i forhold til kapitalselskabets og, i moderselskaber, koncernens økonomiske stilling”

I lovbemærkningerne til selskabslovens § 138, stk. 1 fremgår der blandt andet følgende:

”Af bestemmelsen i det foreslåede stk. 1 fremgår, at ledelsesmedlemmerne kan lønnes såvel med fast som med variabelt vederlag.

*I relation til, om et vederlag kan anses som sædvanligt efter hvervets art og omfang kan der tages udgangspunkt i, hvad der udbetales for tilsvarende arbejdsopgaver i sammenlignelige virksomheder. I relation til beslutningen om vederlagets størrelse står det øverste ledelsesorgan til ansvar i forhold til generalforsamlingen, som godkender vederlaget i forbindelse med godkendelse af årsrapporten.*

*Det er det ledelsesorgan, som ansætter ledelsesmedlemmerne, der bærer ansvaret for, at aflønningen af disse er i overensstemmelse med lovens regler. Det vil således være det øverste ledelsesorgan, dvs. bestyrelsen henholdsvis tilsynsrådet, der i forhold til generalforsamlingen står til ansvar for aflønningen af direktionens medlemmer.*

*Ved variabelt vederlag forstås en aflønning, der fastlægges efter variable forhold som f.eks. resultatmål.”*

Hvis I har spørgsmål eller bemærkninger, skal I være velkomne til at kontakte mig.