|  |
| --- |
| Fratrædelsesaftale |

{{C\_Name}}

og

{{P\_Name}}

Mellem

{{C\_Name}}

{{C\_Address}}

CVR-nr. {{C\_CoRegCVR}}

(”Selskabet”)

og

{{P\_Name}}

{{P\_Address}}

(“Medarbejderen”)

i det følgende hver for sig betegnet en ”Part” og i fællesskab ”Parterne”

er der

- idet det bemærkes, at Medarbejderen tiltrådte en stilling hos Selskabet den {{ EmploymentStart }} og var ansat i henhold til vilkår i ansættelseskontrakt underskrevet den {{ ContractSignedDate }} (”Ansættelsesaftalen”).

- idet Medarbejderen af Selskabet er blevet opsagt den {{ TerminationDate }} til fratræden {{ SeparationDate }}.

Dags dato indgået følgende

Fratrædelsesaftale

# Fratræden

## Medarbejderen er af Selskabet opsagt til fratræden den {{ SeparationDate }} (“Fratrædelsestidspunktet”). Parterne har i den forbindelse indgået denne aftale om vilkårene for fratræden (“Fratrædelsesaftale”).

## Medarbejderen vil blive fritstillet efter en kortere overleveringsperiode og senest den [dato] (”Fritstillingstidspunktet”), således at Medarbejderen ikke skal give møde hos Selskabet efter Fritstillingstidspunktet, og kan tage anden ansættelse i ikke konkurrerende virksomhed i den resterende del af opsigelsesperioden (”Fritstillingsperioden”) frem til Fratrædelsestidspunktet.

# Løn og andre lønandele

## Selskabet betaler løn i Fritstillingsperioden månedsvis bagud som sædvanligt svarende til {{ MonthlySalary }} kr. pr. måned. Lønnen reguleres ikke i Fritstillingsperioden.

## Selskabet har accepteret, at løn fra anden ansættelse ikke skal modregnes i Medarbejderens krav på løn i Fritstillingsperioden fra Selskabet. Dette indebærer, at Medarbejderen har mulighed for dobbeltløn i Fritstillingsperioden på 7 måneder.

## {% if HealthInsuranceIncluded %} Selskabet opretholder desuden betaling til sundhedsforsikring indtil Fratrædelsestidspunktet. {% endif %}

## {% if PensionIncluded %} Selskabet opretholder pensions- og forsikringsordning indtil Fratrædelsestidspunktet, og indbetaler pensionsbidrag som sædvanligt indtil Fratrædelsestidspunktet. {% endif %}

## {% if LunchSchemeIncluded %}Medarbejderen udtræder af firmafrokostordningen pr. Fritstillingstidspunktet. {% endif %}

{% if BonusEligible and BonusYear and BonusAmount %}

# Bonus (STI)

## Medarbejderen er omfattet af en bonusordning benævnt Short Term Incentive (STI). I det omfang Medarbejderen er berettiget til bonus vedrørende bonusåret {{ BonusYear }} udbetales sådan bonus i henhold til programmet i {{ BonusYear }}.

## For så vidt angår bonus for {{ BonusYear }} har Parterne som led i denne Fratrædelsesaftale aftalt, at Medarbejderen - under forudsætning af, at Medarbejderen overholder vilkårene i denne Fratrædelsesaftale - er berettiget til en bonus på {{ BonusAmountFmt }} kr. uanset om Selskabet i øvrigt når de finansielle bonusmål på selskabs– eller koncernniveau. Bonussen for {{ BonusYear }} udbetales sammen med lønnen for september {{ BonusYear }}.

## Der beregnes ikke pension af bonus.

{% endif %}

{% if LTIEligible %}

# Aktiebaseret aflønning (LTI)

## Medarbejderen er omfattet af Selskabets langsigtede aktieaflønningsprogram (Employee Ownership Program). Som led i Fratrædelsesaftalen er Parterne enige om, at Medarbejderen skal anses for ”good leaver” i henhold til aktieaflønningsprogrammet.

## Medarbejderen har i overensstemmelse med aktieaflønningsprogrammet sparet op til at erhverve B-aktier i Selskabet (”Saving Shares”) via et månedligt løntræk.

## Saving Shares danner grundlag for Medarbejderen fremtidig tildeling af ”Matching Shares” i henhold til aktieaflønningsprogrammet.

## I henhold til aktieaflønningsprogrammet, ophører Medarbejderens ret til at opspare Saving Shares, såfremt Medarbejderen opsiges, og Medarbejderens deltagelse i aktieaflønningsprogrammet ophører således fra Fritstillingstidspunktet.

{% endif %}

# Fratrædelsesgodtgørelse

## Medarbejderen er berettiget til en fratrædelsesgodtgørelse svarende til 1 månedsløn i henhold til funktionærlovens § 2a. Fratrædelsesgodtgørelsen udbetales senest med sidste lønudbetaling.

## Den i punkt 5.1 nævnte fratrædelsesgodtgørelse kan beskattes i henhold til ligningslovens § 7 U, således at et beløb på DKK 8.000 er skattefrit, mens restbeløbet beskattes som sædvanlig lønindkomst. Medarbejderen bærer imidlertid selv risikoen for den skattemæssige behandling af fratrædelsesgodtgørelsen.

# Ferie

## Det er mellem Parterne aftalt, at hovedferie og restferie skal afholdes i Fritstillingsperioden, bortset fra {{ AccruedVacationDays }} feriedag, der optjenes i {{ AccrualMonth }} {{ AccrualYear }}, der indbetales til FerieKonto.

## Der beregnes ikke feriepenge af den i punkt 5.1 nævnte fratrædelsesgodtgørelse.

## Feriefridage skal afvikles i Fritstillingsperioden, og der betales ikke kompensation for eventuelt ikke afholdte feriefridage.

# Effekter og dokumenter tilhørende Selskabet

## Medarbejderen skal aflevere alle genstande og dokumenter, som tilhører Selskabet, men som er i Medarbejderens besiddelse, herunder mobiltelefon, nøgler, adgangskort m.v., til Selskabet på Fritstillingstidspunktet.

## {% if MobileCompIncluded %} Som kompensation for aflevering af mobiltelefon er Medarbejderen berettiget til et beløb på {{ MobileCompAmount }} kr. pr. måned i fra {{ MobileCompStartDate }} og indtil Fratrædelsestidspunktet. {% endif %}

## {% if PhoneTransferIncluded %} Medarbejderen er berettiget til at overtage det af Medarbejderen under ansættelsen benyttede telefonnummer {{ PhoneNumber }}. Medarbejderen varetager selv det praktiske i den forbindelse og kordinerer det praktiske med {{ ManagerName }}. {% endif %}

# Immaterielle rettigheder, know-how m.v.

## Selskabet har ejendomsretten til know-how, opfindelser, værker, produktionsmetoder og øvrige intellektuelle rettigheder, som Medarbejderen har frembragt eller udviklet som led i sit ansættelsesforhold med Selskabet{% if EmploymentClauseRef %}, jf. også pkt. {{ EmploymentClauseRef }} i Ansættelseskontrakten{% endif %}. Ligeledes har Selskabet ejendomsretten til know-how, opfindelser, værker, produktionsmetoder og øvrige intellektuelle rettigheder, som Medarbejderen måtte have frembragt eller udviklet under ansættelsen og inden Fritstillingstidspunktet.

# Tavshedspligt

## Det påhviler Medarbejderen såvel i Fritstillingsperioden som efter Fratrædelsestidspunktet at iagttage fuldstændig tavshed om Selskabets forhold og om, hvad Medarbejderen i øvrigt måtte være eller blive bekendt med som følge af sin stilling, der ikke er bestemt for tredjemand{% if ConfidentialityClauseRef %}, jf. også pkt. {{ ConfidentialityClauseRef }} i Ansættelseskontrakten{% endif %}.

## Medarbejderen er også efter Fratrædelsestidspunktet omfattet af markedsføringslovens § 3 samt lov om forretningshemmeligheder, der blandt andet forhindrer anvendelse af Selskabets erhvervshemmeligheder m.v.

## Overtrædelse af tavshedspligten anses som væsentlig misligholdelse af Ansættelsesaftalen og Fratrædelsesaftalen og kan resultere i, at ansættelsesforholdet bringes til ophør øjeblikkeligt, uanset denne Fratrædelsesaftale.

# Loyalitet

## Medarbejderen er i Fritstillingsperioden fortsat bundet af sin almindelige loyalitetsforpligtelse, herunder pligten til ikke at tage ansættelse i eller påbegynde konkurrerende virksomhed, påvirke kunder, forretningsforbindelser eller Selskabets medarbejdere til skade for Selskabet

## Medarbejderen er i Fritstillingsperioden berettiget til at søge og påbegynde andet relevant arbejde, herunder selvstændig virksomhed. Medarbejderen er i den forbindelse ikke berettiget til at søge ansættelse i og/eller påbegynde konkurrerende virksomhed uden Selskabets samtykke, idet dette er en del af Medarbejderens almindelige loyalitetspligt under ansættelsen.

# Kommunikation

## Selskabet varetager al kommunikation om Medarbejderens fratræden både internt og eksternt. Denne Fratrædelsesaftale er indgået i gensidig tillid til loyal kommunikation og optræden fra alle involverede parter.

## Medarbejderen og Selskabet forpligter sig til hverken direkte eller indirekte at fremsætte, offentliggøre eller på anden måde kommunikere nedsættende udtalelser om den anden part i Fratrædelsesaftalen, hverken mundtligt eller skriftligt. Dette gælder i kommunikation med kunder, forretningsforbindelser, samarbejdspartnere og medarbejdere i Selskabet eller på anden måde.

## Parterne er i relation til brug af sociale netværkstjenester underlagt de almindelige tavsheds- og loyalitetsforpligtelser samt krav om ordentlig optræden. Disse forpligtelser er fortsat gældende, og Parterne skal derfor afholde sig fra at udtale sig illoyalt om hinanden på de sociale medier og i andre offentlige eller halvoffentlige sammenhænge. Medarbejderen skal ikke senere end på Fratrædelsestidspunktet opdatere eventuelle oplysninger om sin ansættelse i Selskabet, således at det fremgår, at Medarbejderen er fratrådt sin stilling hos Selskabet.

# Fuld og endelig afgørelse

## Parterne er enige om, at Fratrædelsesaftalen er til fuld og endelig afgørelse for alle såvel aktuelle som potentielle krav, som Medarbejderen måtte have mod Selskabet og andre selskaber i {{ GroupName }-koncernen, idet Fratrædelsesaftalen er indgået under forudsætning af, at Medarbejderen ikke rejser krav om godtgørelse i forbindelse med opsigelsen, G-dage, krav på yderligere løn og feriepenge eller andre krav mod Selskabet og andre selskaber i {{ GroupName }-koncernen vedrørende ansættelsesforholdet og dets ophør, bortset fra hvad der er aftalt i denne Fratrædelsesaftale.

## Medarbejderen er opfordret til og har haft lejlighed til at indhente juridisk bistand inden underskrift af Fratrædelsesaftalen.

# Fortrolighed

## Indholdet af Fratrædelsesaftalen er fortroligt mellem Parterne.

# Lovvalg og værneting

## Denne Fratrædelsesaftale er reguleret af dansk ret.

## Tvister vedrørende Fratrædelsesaftalen skal indbringes for Københavns Byret som aftalt værneting, med sædvanlig henvisnings- og appeladgang i henhold til retsplejelovens regler.

# Acceptfrist

## Fratrædelsesaftalen er Selskabets tilbud til Medarbejderen om fratrædelse på de vilkår, der er beskrevet ovenfor. Såfremt Fratrædelsesaftalen ikke er underskrevet af Medarbejderen senest den {{ SignatureDeadline }} kl. 15.00, bortfalder Fratrædelsesaftalen i sin helhed, og Medarbejderen er i stedet opsagt på de vilkår, der er fastlagt i opsigelsen dateret den {{ TerminationDate }} samt de øvrige instruktioner, som Medarbejderen måtte modtage fra Selskabet.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| København, {{ SignatureMonth }} {{ SignatureYear }} |  | København, {{ SignatureMonth }} {{ SignatureYear }} |
| For {{C\_Name}} |  |  |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  {{ RepName }}  {{ RepTitle }} |  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  {{P\_Name}} |