



Folketingets Finansudvalg  
Christiansborg

Finansministeren

17. december 2013

Svar på Finansudvalgets spørgsmål nr. 14 (Aktstykke nr. 37 - § 7)  
af 12. december 2013 stillet efter ønske fra René Christensen  
(DF)

**Spørgsmål**

"Vil ministeren oplyse, hvad baggrunden er for, at man laver et incitamentsprogram for ledelsen og øvrige medarbejdere?"

**Svar**

Baggrunden for udarbejdelsen af de aktiebaserede incitamentsprogrammer for henholdsvis ledelsen/nøglemedarbejdere og øvrige medarbejdere er, at såvel de nye investorer, DONG Energy og staten har vurderet, at de kan være forbundet med betydelige fordele.

Rigtigt udformet kan et aktiebaseret incitamentsprogram således bidrage positivt til værdiskabelsen i et selskab ved at samordne medarbejdernes og aktionærernes interesser. Det er i den forbindelse centralt, at deltagelse i de foreslåede programmer og dermed opnåelsen af de gevinster, der kan blive tale om, forudsætter, at de enkelte medarbejdere initialt er villige til at investere i deres arbejdsplads.

Det er endvidere Finansministeriets opfattelse, at de aktiebaserede incitamentsprogrammer, som er udarbejdet i dialog mellem staten og DONG Energy med inddragelse af de nye investorer, er fornuftigt. Det har et rimeligt omfang, og gevinstmuligheden for medarbejderne er baseret på selskabets langsigtede værdiskabelse, da det er udviklingen frem til starten af 2018, der vil være afgørende for gevinsten ved deltagelse i programmet.

Samtidigt indebærer programmerne efter Finansministeriets opfattelse en passende balance mellem risiko og gevinst for ledelse og medarbejdere, og den potentielle gevinst er tæt knyttet til den økonomiske udvikling i DONG Energy relativt til en række sammenlignelige europæiske energiselskaber.

Aktiebaserede incitamentsprogrammer er et anerkendt og fornuftigt ledelsesværktøj i store moderne virksomheder, og derfor er det også naturligt, at det bruges i DONG Energy, hvilket de nye investorer også har lagt vægt på.

Finansministeriet skal derudover også pege på, at staten som aktionær generelt ser positivt på incitamentsprogrammer, hvad enten der som i den konkrete sag er tale om aktiebaserede programmer eller programmer baseret på kontante bonusbetalinger. I den forbindelse bemærkes, at DONG Energy som alternativ til de foreslåede aktiebaserede incitamentsprogrammer har mulighed for at etablere bonusordninger og lignende, så længe det ikke fører til, at selskabet bliver lønførende, eller at den variable aflønning af medarbejderne bliver for dominerende. Set fra et aktionærsynspunkt – og dermed statskassen – er det ikke afgørende, om de gevinster medarbejderne kan opnå afregnes kontant af selskabet eller ved tildeling af gratisaktier, som enten kan sælges på børsen eller til selskabet, såfremt DONG Energy ikke børsnoteres.

Fordelen ved aktiebaserede incitament er, at medarbejderne vil blive medejere af deres arbejdsplads og som nævnt er nødt til initialt at foretage en investering for at få ret til en mulig gevinst, hvis størrelse afhænger af, hvordan DONG Energy klarer sig i de kommende godt 4 år i forhold til sammenlignelige europæiske energiselskaber.

Det bemærkes, at der også blev etableret et incitamentsprogram, da CVC købte godt 20 pct. af aktier i Post Danmark i 2005. Der var ligeledes udformet et incitamentsprogram i forbindelse med den planlagte børsnotering af DONG Energy i starten af 2008. Finansministeriet vurderer i den forbindelse, at gevinstmulighederne i dette 2008-program er sammenligneligt med de gevinstmuligheder, der følger af de nu foreslåede aktiebaserede incitamentsprogrammer.

Med henvisning til omtalen i pressen af de aktiebaserede incitamentsprogrammernes omfang skal Finansministeriet pege på, at omfanget i sagens natur må ses i forhold til selskabets størrelse. Som det fremgår af aktstykket, kan medarbejderne tegne aktier på nærmere angivne vilkår, således at værdien – opgjort til samme tegningskurs, som de nye investorer erhverver de nye aktier til – vil kunne udgøre op til 450 mio. kr. Dette svarer til, at medarbejderne tilsammen højest vil komme til at eje lige godt 1 pct. af samtlige aktier efter kapitaludvidelsen. Dette forudsætter dog, at alle berettigede medarbejdere udnytter deres ret til at tegne aktier fuldt ud.

Hvis det herefter forudsættes, at værdien af DONG Energy er uændret, men at selskabet på trods heraf opnår en større værdiskabelse end de fleste af de sammenlignelige energiselskaber, vil medarbejderne i starten af 2018 kunne opnå gratisaktier maksimalt svarende til 125 pct. af deres initialt erhvervede antal aktier, dvs. svarende til en værdi på godt 560 mio. kr. Idet denne gevinst opnås over en periode på 4 år, og da DONG Energys samlede personaleomkostninger i 2012 var ca. 4.500 mio. kr. i henhold til selskabets årsrapport, svarer den årlige udgift til programmerne i dette regneeksempel til ca. 3,1 pct. af selskabets samlede personaleomkostninger. Efter Finansministeriets opfattelse kan denne udgift fuldt ud forsvares, idet præmissen som nævnt er, at udviklingen i værdien af DONG Energy i den mellemliggende periode har været bedre end eller på niveau med de bedste i gruppen af sammenlignelige europæiske energiselskaber.

Finansministeriet skal for en god ordens skyld bemærke, at værdien af de tildelte gratisaktier i 2018 vil være større, hvis værdien af DONG Energy stiger i den mellemliggende periode – hvad der med rimelighed må forventes – men i modsat retning trækker, at det næppe er samtlige medarbejdere, der vil benytte deres ret til at tegne aktier i fuldt omfang. Endvidere bemærkes, at den mulige gevinst for den enkelte medarbejder afhænger af, hvor mange aktier den pågældende har ret til tegne initialt, jf. i øvrigt aktstykkets beskrivelse heraf.

Med venlig hilsen

Bjarne Corydon