

med gældende praksis forstås i overensstemmelse med dansk rets almindelige ond tros begreb.

Bestyrelsesmedlemmers, tilsynsrådsmedlemmers og direktørers fratreden skal således registreres eller anmeldes til Erhvervs- og Selskabsstyrelsen og må fra tidspunktet for offentliggørelsen i styrelsens it-system anses for at være kommet til tredjemands kendskab, jf. § 14, stk. 2.

Til § 138

Bestemmelsen er en videreførelse af den gældende bestemmelse i aktieselskabslovens § 64. Der findes ikke en tilsvarende bestemmelse i anpartsselskabsloven, men bestemmelsen foreslås fremover at gælde for såvel anpartsselskaber som aktieselskaber, ligesom den foreslås at gælde tilsvarende for medlemmerne af tilsynsrådet.

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.

Bestemmelsen i det foreslåede *stk. 2* er en videreførelse af den gældende bestemmelse i aktieselskabslovens § 64, stk. 2, som blev indsat i aktieselskabsloven ved lov nr. 299 af 8. juni 1977 om ændring af forskellige lovbestemmelser vedrørende konkurs mv., med de ovennævnte tilpasninger.

Vedrørende frisdagens beregning henvises til konkurslovens § 1.

Til § 139

Den foreslåede bestemmelse er en videreførelse af den gældende regel i aktieselskabslovens § 69 b. Bestemmelsens ordlyd er sprogligt tilpasset.

Det foreslås i *stk. 1*, at det øverste ledelsesorgan i et kapitalsselskab, der har aktier optaget til handel på et reguleret marked eller en alternativ markedsplads, skal fastsætte overordnede retningslinjer for kapitalsselskabets incitamentsaflønning af kapitalsselskabets ledelse, inden kapitalsselskabet indgår en konkret aftale om incitamentsaflønning med et medlem af kapitalsselskabets ledelse. Retningslinjerne skal være behandlet og godkendt på kapitalsselskabets generalforsamling.

Den foreslåede bestemmelse ændrer ikke på, at det er det øverste ledelsesorgan, som ansætter direktionen, og som aftaler de konkrete ansættelsesvilkår for denne. Det øverste ledelsesorgan skal i sit arbejde varetage kapitalsselskabets interesser. Dette gælder også i forbindelse med aflønningen af direktionen.

Bestemmelsen sonder mellem de enkelte konkrete aftaler om incitamentsaflønning, der indgås med medlemmer af kapitalsselskabets ledelse, og de overordnede retningslinjer for kapitalsselskabets incitamentsaflønning af kapitalsselskabets ledelse. Bestemmelsen fastslår, at hvis kapitalsselskabet ønsker at indgå konkrete aftaler om incitamentsaflønning med medlemmer af kapitalsselskabets ledelse, skal det øverste ledelsesorgan først have fastsat overordnede retningslinjer herom.

Incitamentsaflønning omfatter enhver variabel aflønning. Incitamentsaflønning er således ikke begrænset til aktiebaseret aflønning, såsom aktieoptioner, tegningsrettigheder (warrants) og såkaldte fantomaktier, hvor der ydes et vederlag baseret på værdien af kapitalsselskabets aktier. Ikke-aktiebaserede bonusordninger, resultatkontrakter og lignende instrumenter, hvor den endelige aflønning ikke er kendt på forhånd, vil således også være omfattet af bestemmelsens anvendelsesområde. Derimod vil fast løn – uanset om denne er meget høj – ikke være omfattet af bestemmelsen.

Det skal i den forbindelse bemærkes, at udstedelse af tegningsretter også er omfattet af den foreslåede bestemmelse. Det er i den forbindelse vigtigt at være opmærksom på, at bestemmelsen omhandler udarbejdelse af et sæt generalforsamlingsgodkendte overordnede retningslinjer til brug for incitamentsaflønning af ledelsen. Lovens §§ 40 a og 40 b omhandler derimod, hvorledes en konkret udstedelse af tegningsretter finder sted. Der er således ikke modstrid mellem denne bestemmelse og de bestemmelserne om tegningsretter.

De retningslinjer, der i henhold til den foreslåede bestemmelse skal godkendes af generalforsamlingen, skal omhandle incitamentsaflønning til ledelsen.