

Bestemmelsen betyder, at hvis generalforsamlingen træffer beslutning om at ændre i tidligere godkendte retningslinjer, kan der ikke længere indgås konkrete incitamentsaftaler i henhold til de tidligere godkendte retningslinjer. Der kan endvidere ikke indgås konkrete incitamentsaftaler i henhold til de nye godkendte retningslinjer før dagen efter, at de nye godkendte retningslinjer er offentliggjort på kapital-selskabets hjemmeside. Således tilskyndes kapital-selskabet til at offentliggøre de gældende retningslinjer hurtigst muligt uanset, om det er første gang kapital-selskabet vedtager retningslinjer.

Forslaget er begrundet i hensynet til at sikre en effektiv overholdelse af bestemmelserne i stk. 1 og 2, og i hensynet til at sikre åbenhed om retningslinjerne også over for offentligheden, herunder investorerne.

Det foreslås i *stk. 4*, at stk. 1-3 finder tilsvarende anvendelse på aftaler om forlængelse af og ændringer i eksisterende konkrete aftaler om incitamentsaf-lønning af medlemmer af selskabets ledelse. Ændringer af redaktionel karakter vil dog ikke være omfattet af det foreslåede stk. 4.

#### Til § 140

Den foreslåede bestemmelse er en videreførelse af de gældende bestemmelser om selskabsrepræsentation i aktieselskabslovens § 49, stk. 2, 3. pkt., og anpartsselskabslovens § 22, stk. 1. Der er foretaget en sproglig modernisering af bestemmelsen.

Af de gældende bestemmelser om medarbejderrepræsentation fremgår det, at kapital-selskabets medarbejdere »blandt disse« kan vælge et antal repræsentanter til bestyrelsen. Formuleringen har haft til hensigt at understrege, at ansættelse i selskabet er en betingelse både for valgbare og for stemmeberettigelse i forbindelse med valg af medarbejderrepræsentanter til bestyrelsen. Formuleringen har i praksis givet anledning til tvivl, hvorfor den ikke er medtaget i den foreslåede bestemmelse. Det er fortsat meningen at ansættelse i selskabet eller dets udenlandske filialer er en betingelse for at stille op til valg i henhold til reglerne om medarbejderrepræsentation i selskabet og for at kunne stemme ved valget.

Det er i det foreslåede *stk. 1* præciseret, at valget sker til selskabets øverste ledelsesorgan. Præciseringen er en konsekvens af dette lovforslags § 111, stk. 1, hvorefter der gives øget valgfrihed i valg af ledelsesmodeller. Anvendelsen af begrebet selskabets øverste ledelsesorgan medfører, at i selskaber, hvor der er en direktion og en bestyrelse, sker valget til bestyrelsen. I selskaber, hvor der er et tilsynsråd, sker valget derimod

til dette organ, ligesom det er tilfældet i Tyskland og andre lande med en tostrengt ledelsesmodel.

Hvis et anpartsselskab kun har en direktion, og medarbejderne vælger at udnytte deres ret til medarbejderrepræsentation, skal selskabet ændre struktur, således at det får en bestyrelse eller et tilsynsråd, jf. dette lovforslags § 111, stk. 3.

De medarbejdervalgte medlemmer af det øverste ledelsesorgan er underlagt de samme regler som de andre medlemmer af ledelsesorganet. Dette gælder også i forhold til videregivelse af oplysninger om, hvad de under udøvelsen af deres hverv har fået kundskab om, jf. § 132 om tavshedspligt.

Retten til selskabsrepræsentation forudsætter, at selskabet gennemsnitligt har haft mindst 35 medarbejdere i de seneste tre år. Der er fastsat nærmere regler om beregningen af det gennemsnitlige antal medarbejdere i medfør af den gældende regel i aktieselskabslovens § 178, der videreføres i dette lovforslags § 143, stk. 1, nr. 2.

Efter de gældende regler skal medarbejderne vælge mindst to repræsentanter. Samtidigt skal antallet af repræsentanter svare til halvdelen af det antal medlemmer, der i øvrigt vælges af generalforsamlingen eller udpeges af andre. Hvis det antal bestyrelsesmedlemmer, der skal vælges af medarbejderne ikke udgør et helt tal, foretages der afrunding opad. Medarbejderne har efter gældende ret ikke mulighed for at vælge et mindre antal repræsentanter eller suppleanter.

I den foreslåede bestemmelse videreføres de gældende regler om, at medarbejderne kan vælge et antal svarende til halvdelen af det antal medlemmer, der i øvrigt vælges af generalforsamlingen eller udpeges af andre. I *stk. 2* foreslås det dog, at medarbejderne får ret til at vælge et mindre antal. Udgangspunktet for beregning af det antal repræsentanter, medarbejderne kan vælge, er således det samme som efter gældende ret, men med den foreslåede ændring er der tale om en øvre grænse, der kan fraviges både for så vidt angår antallet af repræsentanter og suppleanter.

Den foreslåede ændring sikrer bl.a., at medarbejderne i en virksomhed, der har interesserede kandidater til bestyrelsen, men hvor der ikke kan opstilles et tilstrækkeligt antal kandidater eller suppleanter, får mulighed for at etablere en medarbejderrepræsentationsordning. Ændringen foretages som led i den generelle modernisering af reglerne og skal også ses i lyset af, at det i dette lovforslags § 143, stk. 1, nr. 4, foreslås, at der kan fastsættes regler om, at reglerne om gennemførelse af valget kan fraviges i enighed mellem ledelse og medarbejdere, hvilket eksempelvis kan