

mer enten er inhabile eller af andre grunde ikke kan repræsentere selskabet.

Stk. 5. Prokura kan kun meddeles af det centrale ledelsesorgan.

§ 136. Hvis nogen, der har tegningsret efter § 135, har indgået aftale eller afgivet tilsagn på kapital-selskabets vegne, forpligter dette kapital-selskabet, medmindre

- 1) de tegningsberettigede har handlet i strid med de begrænsninger i deres beføjelser, som er fastsat i denne lov,
- 2) aftalen eller tilsagnet falder uden for kapital-selskabets formål og kapital-selskabet godtgør, at tredjemand vidste eller burde vide dette, eller
- 3) den tegningsberettigede har overskredet sin bemyndigelse eller væsentligt har tilsidesat selskabets interesser og tredjemand vidste eller burde vide dette.

Stk. 2. Offentliggørelsen af kapital-selskabets vedtægtsmæssige formålsbestemmelse i Erhvervs- og Selskabsstyrelsens it-system er ikke i sig selv tilstrækkeligt bevis efter denne bestemmelses stk. 1, nr. 2.

§ 137. Er valg eller udnævnelse af medlemmer af ledelsen i et kapital-selskab bekendtgjort i Erhvervs- og Selskabsstyrelsens it-system i overensstemmelse med § 14, kan mangler ved valget eller udnævnelsen ikke påberåbes over for tredjemand, medmindre kapital-selskabet godtgør, at denne kendte mangelen.

Aflønning af ledelsesmedlemmer

§ 138. Medlemmer af et kapital-selskabs 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 kapital-selskabets og, i moderselskaber, koncernens økonomiske stilling.

Stk. 2. Går et kapital-selskab konkurs, skal medlemmer af ledelsen, selv om de har været i god tro, tilbagebetale, hvad de i de sidste 5 år før fristdagen har oppebåret i variabelt vederlag, forudsat at kapital-selskabet var insolvent, da det variable vederlag blev fastsat.

§ 139. Inden et aktieselskab, der har aktier optaget til handel på et reguleret marked, indgår en konkret aftale om incitamentsaflønning af et medlem af selskabets ledelse, skal kapital-selska-

bets øverste ledelsesorgan have fastsat overordnede retningslinjer for kapital-selskabets incitamentsaflønning af kapital-selskabets ledelse. Retningslinjerne skal være behandlet og godkendt på kapital-selskabets generalforsamling.

Stk. 2. Hvis generalforsamlingen har godkendt retningslinjer for kapital-selskabets incitamentsaflønning af kapital-selskabets ledelse, jf. stk. 1, skal der i kapital-selskabets vedtægter optages en bestemmelse, der oplyser, at der er vedtaget sådanne retningslinjer. Bestemmelsens optagelse i vedtægterne kræver ikke særskilt vedtagelse på generalforsamlingen. Retningslinjerne skal efter godkendelsen på generalforsamlingen hurtigst muligt offentliggøres på kapital-selskabets hjemmeside med angivelse af, hvornår generalforsamlingen har godkendt retningslinjerne.

Stk. 3. Konkrete aftaler om incitamentsaflønning, jf. stk. 1, kan tidligst indgås, dagen efter at de gældende, godkendte retningslinjer er offentliggjort på kapital-selskabets hjemmeside, jf. stk. 2. Ved indgåelse af konkrete incitamentsaftaler skal de gældende, godkendte retningslinjer overholdes.

Stk. 4. Stk. 1-3 finder tilsvarende anvendelse på aftaler om forlængelse af eller ændringer i eksisterende konkrete aftaler om incitamentsaflønning af medlemmer af kapital-selskabets ledelse.

Kapitel 8

Medarbejderrepræsentation

Selskabsrepræsentation

§ 140. I kapital-selskaber, der i de sidste tre år har beskæftiget gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere, har selskabets medarbejdere ret til at vælge et antal medlemmer til selskabets øverste ledelsesorgan og suppleanter for disse svarende til halvdelen af de øvrige ledelsesmedlemmer. Medarbejderne kan dog altid vælge mindst 2 medlemmer og suppleanter for disse. Såfremt det antal medlemmer, der skal vælges af medarbejderne, ikke udgør et helt tal, skal der afrundes opad.

Stk. 2. Medarbejderne har ret til at vælge et lavere antal, hvis der ikke kan vælges et antal repræsentanter efter stk. 1.

Koncernrepræsentation

§ 141. § 140 finder tilsvarende anvendelse på medarbejderne i et dansk moderselskab, jf. §§ 6