

## **KAPITEL 6**

### **Bestyrelsens rettigheder og pligter**

#### 6.1 Bestyrelsens rettigheder

6.1.1 Ligestilling

6.1.2 Ind- og udtræden

6.1.3 Dissens

6.1.4 Tegningsret

6.1.5 Honorar

#### 6.2 Pligter

6.2.1 Tavshedspligt

6.2.2 Inhabilitet

#### 6.3 Ansvar og erstatning

6.3.1 Ansvarsgrundlaget

6.3.2 Erstatningsbetingelser

6.3.3 Bestyrelsesansvar

6.3.4 Ansvar for medlemmer af ”Advisory board”

#### 6.4 Forbud mod anpartshaver- og aktionærlån

#### 6.5 Handel mellem nært forbundne parter

#### 6.6 Bestyrelsesansvarsforsikring

## KAPITEL 6

### Bestyrelsens rettigheder og pligter

#### 6.1 Bestyrelsens rettigheder

Bestyrelsesmedlemmerne har i forbindelse med deres arbejde i bestyrelsen både rettigheder og pligter. I dette afsnit gennemgås i hovedtræk bestyrelsesmedlemmernes rettigheder og pligter.

##### 6.1.1 Ligestilling

Alle bestyrelsesmedlemmer er ligestillede og har samme rettigheder og pligter uanset om de er valgt af generalforsamlingen, et andet selskabsorgan som er tillagt valgret, eller f.eks. er udpeget af virksomhedens medarbejdere.

Intet bestyrelsesmedlem kan således tillægges særlige rettigheder. Kun ses ofte indarbejdet i vedtægterne, at formandens stemme er udslagsgivende ved stemmelighed i bestyrelsen.

##### 6.1.2 Ind- og udtræden

Et bestyrelsesmedlem indtræder i bestyrelsen, når vedkommende er udpeget af det valgberettigede organ – f.eks. generalforsamlingen eller medarbejderne ved ordinært valg.

Et bestyrelsesmedlem kan til enhver tid udtræde af bestyrelsen, hvis den pågældende ikke finder at kunne deltage i arbejdet. Eller f.eks. vurderer, at vedkommende er så uenig i bestyrelsens dispositioner eller arbejds måde, så han eller hun ikke længere ønsker at deltage. Der kan også være tale om et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem, som forlader sin ansættelse i virksomheden og følgelig må nedlægge sit hverv.

Tilsvarende kan det valgberettigede organ til enhver tid erstatte et bestyrelsesmedlem, idet regler for afholdelse af generalforsamling, gennemførelse af valg af medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem mv. naturligvis skal respekteres

Det påhviler herefter det valgberettigede organ, at erstatte det udtrådte bestyrelsesmedlem, hvis f.eks. lovgivningen eller selskabets vedtægter kræver, at dette er nødvendigt. Medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer indtager her en særstilling, idet medarbejderne samtidig med valg af bestyrelsesmedlem vælger en suppleant for hvert medlem.

##### 6.1.3 Dissens

Alle bestyrelsesmedlemmer har ret til at ytre sig om alle sager på bestyrelsesmøderne, uanset om de er enige med den øvrige bestyrelse.

Tilsvarende kan et bestyrelsesmedlem, som er uenig med den øvrige bestyrelse, og f.eks. vurderer at en beslutning er ulovlig eller kan medføre erstatningsansvar, kræve sin opfattelse ført til protokol. Herved kan det uenige bestyrelsesmedlem ofte frigøre sig for ansvar for den aktuelle disposition.

#### **6.1.4 Tegningsret**

Ethvert bestyrelsesmedlem og enhver direktør kan som udgangspunkt efter lovgivningen på egen hånd tegne, dvs. forpligte, selskabet udadtil. Denne "universelle" tegningsret er gældende, med mindre selskabet gennem sine vedtægter har begrænset tegningsretten, hvilket kan gøres jf. ASL § 4 og ApSL § 24.

Vi anbefaler, at tegningsretten begrænses, så den udøves af den samlede bestyrelse i forening samt af bestyrelsens formand eller næstformand i forening med en direktør.

Herved sikres, at både bestyrelse og direktion altid er vidende om de forpligtelser, som selskabet har påtaget sig. Samtidig har man sikret sig, at selskabet gennem den samlede bestyrelse kan tegnes uanset direktørens fraværende. Ligesom man har sikret, at det daglige behov for tegning på smidig måde kan udøves gennem tildeling af tegningsret til en direktør i forening med bestyrelsens formand eller næstformand.

#### **6.1.5 Honorar**

Bestyrelsesmedlemmer kan lønnes med såvel et fast vederlag som med tantieme. Vederlagets størrelse kan være fastlagt i selskabets vedtægter, men det er mere almindeligt, at vederlaget fastlægges af generalforsamlingen efter bestyrelsens indstilling, idet bemærkes, at bestyrelsen ikke har krav på honorar med mindre, der opnås aftale herom.

Der er ingen regler for vederlagets størrelse og ofte ses i nystartede selskabet, at vederlaget fastlægges til kr. 0. Vederlaget må ikke overstige, hvad de anses for normalt og forsvarligt i forhold til hvervets art og arbejdets omfang.

Det er ikke tilladt, at give forskelligt honorar til bestyrelsesmedlemmerne, idet reglerne om bestyrelsens ligestilling forhindrer dette. Kun kan formanden tillægges større honorar (sædvanligvis det dobbelte) end bestyrelsens øvrige medlemmer, idet den større arbejdsbyrde som formand giver grundlag herfor.

Der er således ingen faste regler for størrelsen af et bestyrelseshonorar, men dette bør naturligvis stå i et rimeligt forhold til arbejdsbyrde og ansvar. Vi

kan foreslå følgende honorarer til bestyrelsesmedlemmer, idet formanden som nævnt ovenfor tillægges dobbelt honorar:

- 0 – 20 ansatte kr. 10 - 20.000
- 21- 30 ansatte kr. 20 – 30.000
- 30 > ansatte kr. 30 – 50.000

Ofte ses situationer, hvor et bestyrelsesmedlem ønsker at give afkald på honorar mod, at dette indbetales til f.eks. medarbejdernes fælles klubkasse eller lignende. Dette er ikke muligt efter skattelovgivningen, idet den person, som på disse betingelser giver afkald på honorar vil blive beskattet af sit honorar. Hvis man som bestyrelsesmedlem ønsker at give afkald på honorar uden skattemæssige konsekvenser skal dette ske som ”blankt afkald”, dvs. afkald uden nogen tilknyttede betingelser.

## **6.2 Pligter**

Bestyrelsesmedlemmer har pligter, som det er nødvendigt, at man gør sig klart for at kunne deltage i et bestyrelsesarbejde. Pligterne hænger bl.a. sammen med det erstatningsansvar, som den samlede bestyrelse eller det enkelte bestyrelsesmedlem kan ifalde.

### **6.2.1 Tavshedspligt**

Lovgivningen pålægger bestyrelsesmedlemmer, direktører og revisorer mv. tavshedspligt omkring, hvad de måtte erfare i forbindelse med udøvelsen af deres hverv. Lovgivningens tavshedspligt er især rettet mod drifts- og forretningsmæssige forhold, dvs. situationer, hvor en overtrædelse af tavshedspligten kan medføre gene eller tab for virksomheden eller andre.

Tavshedspligten kan imidlertid ikke indskrænkes til kun, at omfatte situationer, hvor der bevisligt forekommer tab eller risiko herfor. Der vil ofte i et bestyrelsesarbejde være situationer, hvor det er nødvendigt, at kendskab til drøftelserne ikke kommer uden for bestyrelsens kreds. Der kan f.eks. være tale om personlige eller ansættelsesmæssige forhold, men også i mange andre situationer er tavshed om bestyrelsens arbejde en forudsætning for et godt og velfungerende bestyrelsesarbejde, idet et bredere kendskab til bestyrelsens overvejelser og drøftelser kan være medvirkende til, at beslutninger eller tiltag ikke kan iværksættes.

Omvendt kan tavshedspligten heller ikke udstrækkes til at være en altomfattende tavshedspligt dækkende alt, hvad der foregår på bestyrelsesmødet. Uanset man ofte oplever bestyrelser, der tolker tavshedspligten på denne måde. Dette følger alene af bestyrelsens fælles forpligtelse til at orientere medarbejderne om beslutninger på bestyrelsesmøderne i de selskaber, hvor medarbejderne har udnyttet deres ret til at udpege medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

En rimelig og fornuftig løsning på fastlæggelse af tavshedspligtens omfang kan være, at bestyrelsen i forening som afslutning på mødet beslutter:

- Hvilke emner og forhold, der skal være omfattet af tavshedspligten.
- Hvilke emner man finder at ville orientere medarbejderne om, og hvorledes denne orientering skal ske.
- Hvilke emner og forhold det enkelte bestyrelsesmedlem frit kan drøfte med sin omgangskreds.

### **6.2.2 Inhabilitet**

Reglerne om inhabilitet fremgår af Aktieselskabslovens § 58, som fastslår, at et bestyrelsesmedlem eller en direktør ikke må deltage i behandling af sager, hvor der kan være væsentlige modstridende interesser mellem selskabet og vedkommende. Inhabilitet rammer således et bestyrelsesmedlem, der har en personlig interesse i et spørgsmål, der behandles på bestyrelsesmødet, hvis denne interesse kan være stridende mod selskabets interesser.

Et eksempel på inhabilitet er det bestyrelsesmedlem, som ejer en virksomhed, der er ved at indgå aftale med den virksomhed, hvor vedkommende sidder i bestyrelsen. Det betyder ikke, at der ikke kan indgås aftale mellem de to virksomheder, men det betyder, at pågældende bestyrelsesmedlem ikke kan deltage i behandling af denne sag i bestyrelsen.

Tilsvarende kan medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer ikke deltage i behandling på bestyrelsesmødet af arbejdsretlige konflikter eller kollektive lønforhandlinger. Derimod kan medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer naturligvis godt deltage i behandling af generelle personalepolitiske spørgsmål.

En måde, at undgå / afdække risiko for inhabilitet kan være, at alle bestyrelsesmedlemmer oplyser om deres økonomiske interesser i andre virksomheder og øvrige bestyrelses- og tillidsposter. Men generelt må forventes, at et bestyrelsesmedlem selv kan vurdere, når der foreligger risiko for inhabilitet og på eget initiativ oplyser den øvrige bestyrelse herom

### **6.3 Ansvar og erstatning**

Reglerne om erstatningsansvar for bestyrelsesmedlemmer følger af dansk rets almindelige ansvarsregler og selskabslovenes særlige bestemmelser. Det bestyrelsesmedlem, som er omhyggelig med sit arbejde, undersøger

sagerne ordentligt og kender lovgrundlaget, behøver egentlig ikke være særlig bekymret for risikoen for erstatningskrav.

### 6.3.1 Ansvarsgrundlaget

Hvis et bestyrelsesmedlem ifalder erstatningsansvar hæfter vedkommende personligt og med hele sin formue. Det er det enkelte bestyrelsesmedlem, som hæfter og ikke bestyrelsen som kollektiv, idet der altid vil være tale om en selvstændig ansvarsvurdering for hvert enkelt bestyrelsesmedlem. Bliver imidlertid flere bestyrelsesmedlemmer i forening kendt ansvarlige kan der være tale om, at disse hæfter solidarisk.

Det er ikke tilstrækkeligt til at friholde for evt. erstatningsansvar, at man som bestyrelsesmedlem ”har gjort sit bedste”. Omvendt kræves heller ikke, at det enkelte bestyrelsesmedlem er specialist.

Erstatningsansvaret udløses når bestyrelsesmedlemmer har handlet forsætligt, dvs. har været vidende om at handlingen var uansvarlig, eller når bestyrelsesmedlemmet har handlet uagtsomt. Dvs. burde have indset, at handlingen var uansvarlig.

Udgangspunktet for vurderingen af om der foreligger uagtsomhed er, hvad man kunne have forventet af det gode bestyrelsesmedlem i den aktuelle situation. Det ”gode bestyrelsesmedlem” er karakteriseret ved:

- Bestyrelsesmedlemmet skal være kvalificeret til at udføre sit hverv. Ikke som specialist snarere som generalist. Hvis bestyrelsesmedlemmet besidder særlig specialviden vil dette indgå i vurderingen af om ansvarsbetingelserne er opfyldt.
- Bestyrelsesmedlemmet skal kritisk vurdere informationer fra direktion og revision. Som udgangspunkt bør bestyrelsen kunne stole på disse informationer, men bestyrelsen må som del af sit arbejde aktivt søge uklarheder og utilstrækkeligheder afhjulpet.
- Bestyrelsesafgørelser beror ofte på skøn. Fejlskøn udløser ikke i sig selv erstatningsansvar, idet der altid må opereres med en vis risikovillighed, men afgrænsningen mellem rimelig risikovillighed og uansvarlig adfærd er vanskelig.
- Tidspunktet for beslutningen er væsentligt. Hvis beslutningen senere medfører tab for virksomheden eller kreditorerne, må de oplysninger, som var tilgængelige på beslutningstidspunktet, være afgørende for bedømmelsen af ansvaret.

- Ved bedømmelsen lægges vægt på, om den handling, som har forvoldt skaden, har været uacceptabel. Denne bedømmelse skal være konkret og ikke generel.

### 6.3.2 Erstatningsbetingelser

Der skal være lidt et tab, for at et bestyrelsesmedlem kan gøres erstatningsansvarlig for en uansvarlig handling. Er der ikke lidt tab, er der heller ikke noget at erstatte.

Det tab, som kræves erstattet, skal være en påregnelig følge af den ansvarspådragende handling. Er bestyrelsen vidende om, at regnskabet er forkert, og har banken på baggrund af det urigtige regnskab ydet lån, som er tabt, så foreligger der en påregnelig følge.

Har banken derimod ikke ydet lån på baggrund af regnskabet, så der ikke er en direkte årsagssammenhæng mellem tab og uansvarlig handling (det misvisende regnskab), så foreligger der ikke erstatningsansvar.

Undertiden ses afgørelser, hvor erstatningen nedsættes eller bortfalder på grund af forhold, som vedrører skadelidte selv:

- Egen skyld hos skadelidte må ikke være til stede. Hermed menes, at den som har lidt tabet, ikke selv helt eller delvist må være skyld heri.
- Tredjemand (skadelidte) må ikke have accepteret en unødigt stor risiko. Hvis skadelidte har haft kendskab til selskabets faktiske forhold og alligevel har ydet lån eller kredit kan man ikke kræve erstatning, idet man har været bekendt med risikoen.
- Skadelidte har pligt til at begrænse et tab mest muligt, dvs. skadelidte har tabsbegrænsningspligt.

### 6.3.3 Bestyrelsesansvar

Det er vanskeligt - eller umuligt, at opregne alle de situationer, som kan medføre erstatningsansvar for et bestyrelsesmedlem. Følgende opstilling må derfor kun tages som eksempler på de mest gængse ansvarspådragende forhold:

- 1) Beslutninger, der går ud over virksomhedens formål eller på anden måde overtræder virksomhedens vedtægter eller selskabslovene.
- 2) Manglende ansættelse af kvalificeret direktion eller manglende indskriden overfor direktion, som ikke længere må anses for kvalificeret.

- 3) Manglende kontrol med virksomhedens daglige ledelse.
- 4) Overladelse af eftersyn af bogføring og formueforhold til ukvalificerede folk.
- 5) Manglende gennemgang af årsregnskab forinden underskrift heraf. Det forventes ikke, at et bestyrelsesmedlem er særligt regnskabskyndig, men det må forventes, at bestyrelsesmedlemmet kritisk gennemgår regnskabet og revisorens kommentarer og bemærkninger i protokol mv. forinden underskrift. Tilsvarende må bestyrelsesmedlemmet ikke forholde sig passiv, hvis det erfares, at der foreligger grov forsømmelighed fra revisor.

#### **6.3.4 Ansvar for medlemmer af ”Advisory board”**

Ved advisory board i personligt ejede virksomheder er det væsentligt i forbindelse med etableringen, at afgøre om dette alene skal have en intern rådgivende funktion, eller om den over for omverdenen f.eks. banker og kreditgivere skal fremtræde som en egentlig bestyrelse.

Hvis det sidste er tilfældet, og advisory board således træder frem for offentligheden så må det forventes, at dette og hermed det enkelte medlem kan have samme ansvar over for tredjemand som i virksomheder med lovpligtig bestyrelse.

#### **6.4 Forbud mod aktionær- og anpartshaverlån**

Det er efter Aktieselskabslovens §§ 115 og 115a og Anpartsselskabslovens §§ 49 m.fl. forbudt for et selskab at yde lån til eller stille sikkerhed for aktionærer, anpartshavere, bestyrelsesmedlemmer eller direktører i selskabet eller dets moderselskaber. Tilsvarende må ikke ydes lån eller stilles sikkerheder for denne persons kredt ægtefæller eller slægtninge i lige linje.

Overtrædelse af dette forbud medfører bødeansvar for bestyrelsen ligesom evt. tab som selskabet eller andre måtte lide kan medføre erstatningsansvar rettet mod bestyrelsen.

### **6.5 Handel mellem nært forbundne parter**

Bestyrelsesmedlemmer eller direktører i selskaber må ikke udføre eller deltage i spekulationer om aktier eller anparter i selskabet eller i selskaber i samme koncern, jf. Aktieselskabslovens § 53 og Anpartsselskabslovens § 20.

Tilsvarende skal selskabets revisor gennemgå alle transaktioner mellem selskabet og nært forbundne parter, dvs. ejere, bestyrelsesmedlemmer, søsterselskaber, mv. og i revisionsprotokollen erklære sig herom. Dette har primært til formål, at sikre, at transaktioner mellem nært forbundne parter er foregået på markedsmæssige vilkår og ikke har medført nogen uberettiget fordel for nogen part.

### **6.6 Bestyrelses- ansvarsforsikring**

Det er muligt, at tegne en ansvarsforsikring, som betales af selskabet, for bestyrelsesmedlemmer og direktører i et selskab. Tendensen er nok, at det bliver stadig mere almindeligt, at virksomheder tegner sådanne forsikringer for deres bestyrelsesmedlemmer og direktører.

Det skal bemærkes, at det er relativt dyrt, at tegne sådanne forsikringer. Samtidig må forsikringen ikke blive en sovepude for bestyrelsen, idet ansvaret for det enkelte bestyrelsesmedlem stadig er det samme. Hvis f.eks. forsikringsbestemmelserne undtager grov uagtsomhed, ja så er forsikringen formentligt af begrænset værdi. Den bedste forsikring for det enkelte bestyrelsesmedlem er således stadig, at vedkommende gør sit arbejde ordentligt og omhyggeligt.