

halvdelen af sin aktiekapital, skal spørgsmålet behandles på en generalforsamling. Bestemmelsen gælder både, når tabet konstateres ved udarbejdelsen af årsregnskabet, og når selskabet udsættes for en pludselig og voldsom økonomisk tilbagegang i løbet af regnskabsåret. I sidstnævnte tilfælde skal bestyrelsen, såfremt 2-måneders-fristens overholdelse kræver det, indkalde en ekstraordinær generalforsamling.

For så vidt angår den foreslåede, strengere regel i forslaget til ændring af anpartsselskabsloven, henvises til dette forslags nr. 56 og bemærkningerne her til.

På generalforsamlingen skal bestyrelsen redegøre for selskabets økonomiske stilling. Såfremt det er påkrævet, skal bestyrelsen fremsætte forslag om, hvilke foranstaltninger der bør træffes, f.eks. tilførsel af nye midler til selskabet eller opløsning af selskabet.

Et flertal i selskabsretspanelet anser ikke en bestemmelse som art. 17 for værdifuld, og mener, at § 69 a bør formuleres således, at bestemmelsen ikke gives et mere vidtgående indhold end nødvendigt. Flertallet henviser i den forbindelse til Betænkning nr. 540/1969 s. 160. Det danske udvalg tog i nævnte betænkning om nordisk aktielovsamarbejde afstand fra en regel gående ud på tvungen opløsning eller rekonstruktion i tilfælde af kapitaltab.

Flertallet foreslår at lade bestyrelsens handlepligt bero på, hvorvidt et kapitaltab konstateres, og hvorvidt bestyrelsen får kundskab om dette tab. Endvidere foreslås det at udforme indholdet af denne pligt således, at bestyrelsen skal stille forslag, som den måtte finde påkrævet.

Arbejderbevægelsens Erhvervsråd finder, at lovforslagets regel bør fastholdes, da den på en klarere måde præciserer, hvorledes bestyrelsen skal handle i tilfælde af tab af selskabets aktiekapital.

Den foreslåede § 69 a samt den strengere bestemmelse i anpartslovforslaget må anses for egnet til at tilgodese de beskyttelsesbehov hos et selskabs kreditorer og lønmodtagere, der i de seneste år er blevet mere udtalte, jfr. den nærmere begrundelse i anpartslovforslaget, og panelflertallets forslag til retningslinjer for en udformning af § 69 a er næppe i overensstemmelse med direktivets art. 17.

En særlig ansvarsregel for bestyrelsen er foreslået indsat som § 140, stk. 2, forslagens nr. 66. Medlemmer af bestyrelsen er herefter kun ansvarsfri, hvis de kan bevise deres gode tro.

Redaktionel ændring. Der henvises til bemærkningerne til nr. 56.

Til nr. 48

Redaktionel ændring som følge af forslagens nr. 64 (§ 134 a, stk. 1, nr. 1, og § 134 e, stk. 2).

Til nr. 49

Selskabslovene fortolkes således, at et selskab lovligt kan yde såvel ledelsen, jfr. herved dog AL § 64, som personalet tillæg til de aftalte lønninger i form af tantième, gratiale, bonus etc. som udtryk for påskønnelse af en arbejdsindsats. Det er endvidere en almindelig accepteret praksis, at et selskab kan hensætte midler til sociale fonds til fordel for medarbejderne og yde tillæg til personer fra selskabets pensionskasse for at afbøde dyrtid, uanset at selskabet ingen retlig forpligtelse har hertil. Der findes ingen naturlig skillelinje mellem de fordele for medarbejderne, der er omtalt her, og ordninger, ifølge hvilke der tilfalder medarbejderne ydelser, som beregnes i forhold til det enkelte års overskud. Bestemmelsen i AL § 79 kommer ikke til anvendelse på disse ydelser, når de ikke finansieres i det overskud, der ifølge selskabets regnskab er disponibelt til udbytte til aktionærerne, og afskærer heller ikke generalforsamlingen fra hvert år med simpelt stemmeflertal at træffe beslutning om udbetalinger til medarbejderne af en del af det regnskabsmæssige overskud.

Tantièmeordninger m. v. og årlige vedtagelser om udlodning til medarbejderne af en del af det regnskabsmæssige overskud vil reelt kunne influere på størrelsen af det årlige udbytte på samme måde som permanente ordninger, der er vedtaget enstemmigt i medfør af AL § 79, stk. 1, nr. 1. Bestemmelsen har i virksomheder med en stor aktionærkreds i praksis forhindret gennemførelsen af medarbejderordninger. Ved den ændrede affattelse af nr. 1 åbnes der derfor mulighed for, at sådanne ordninger kan gennemføres i virksomhederne med den kvalificerede majoritet, som almindeligvis kræves til vedtægtsændring. Ordninger, som herefter vedtages i et selskab, forudsættes at være led i en generel medarbejderordning og ikke blot fastsætte f. eks. særligt gunstige vilkår for enkelte af medarbejderne.

Såfremt adgangen til at fastsætte ovennævnte ordninger skulle blive misbrugt i forhold til mindretalsaktionærer, vil efter omstændighederne AL §§ 63 og 80 kunne finde anvendelse.

De øvrige ændringer er redaktionelle.

Til nr. 47

Til nr. 50