

tør(er), jf. § 12 og de almindelige bemærkninger punkt 1.4.

For det ledelsessystem, der ikke allerede gælder for aktieselskaber i medlemsstaterne, kan medlemsstaterne vedtage passende foranstaltninger, dvs. supplerende regler i national ret, jf. SE-forordningens artikel 39, stk. 5, og artikel 43, stk. 4. SE-forordningen forudsætter således, at medlemsstaterne gør sig klart, hvilket ledelsessystem der må antages at gælde for aktieselskaber, hvis de vil udnytte muligheden til at vedtage passende foranstaltninger. Medlemsstaterne er ikke umiddelbart tvunget til at vedtage supplerende regler.

Hvis muligheden herfor imidlertid ikke udnyttes, vil SE-forordningens relativt overordnede og sparsomme regulering udgøre det retlige grundlag for det af de to ledelsessystemer, som ikke allerede findes i medlemsstaternes aktieselskabsret. Det foreslås derfor, at der lovgives i dansk ret.

Indledningsvis må det med afsæt i aktieselskabslovens bestemmelser om bestyrelse og direktion undersøges, hvorledes det danske ledelsessystem må betegnes i forhold til de ledelsessystemer, SE-forordningen indeholder. Umiddelbart vil det være muligt at betragte det danske ledelsessystem på to forskellige måder i forhold til SE-forordningen: Som en-strengt eller som to-strengt. Derimod er det ikke muligt at betragte det som en mellemting (hybrid) mellem det en- eller to-strengede ledelsessystem, hvis det i dansk ret ønskes at udnytte SE-forordningens mulighed for at vedtage passende foranstaltninger for det system, der ikke allerede er reguleret i national ret.

Det danske ledelsessystem er kendetegnet ved, at der er to organer, en bestyrelse og direktion, hvor bestyrelsen varetager den overordnede ledelse af selskabet og direktionen den daglige ledelse. Traditionelt er det danske ledelsessystem betegnet som to-strengt. Sammenlignes det danske og de tilsvarende nordiske ledelsessystemer med det engelske en-strengede ledelsessystem, som danner forbillede for det en-strengede ledelsessystem i SE-forordningen, og det tyske to-strengede ledelsessystem, som danner forbillede for det to-strengede ledelsessystem i SE-forordningen, bliver billedet imidlertid mindre klart. Det danske ledelsessystem beskrives da også ofte som en mellemting eller en hybrid mellem de to ledelsessystemer. Det skyldes blandt andet, at opgaverne og personerne i de to ledelsesorganer i et dansk aktieselskab er delvist sammenfaldende.

Betragtes det danske ledelsessystem som værende to-strengt i forhold til SE-forordningen, vil aktieselskabslovens regler om direktion og bestyrelse skulle anvendes som baggrundsret for forordningens regler

om henholdsvis ledelsesorgan og tilsynsorgan. I SE-forordningen fastsættes imidlertid, at tilsynsorganet ikke kan forestå ledelsen af SE-selskabet, men at kun ledelsesorganet varetager ledelsen af selskabet. Dette udgør en grundlæggende forskel i forhold til den regulering, der findes i aktieselskabsloven. Ligeledes forskelligt i forhold til den danske regulering er det totale forbud mod personsammenfald mellem tilsyns- og ledelsesorgan.

En konklusion om at danske aktieselskaber har et to-strengt ledelsessystem i forhold til SE-forordningen, ville betyde, at aktieselskabslovens bestemmelser skulle tilpasses til SE-forordningens mere rigoristiske krav til den to-strengede ledelse. Dette ville bl.a. føre til krav om fuldstændig adskillelse af ledelsesmæssige og tilsynsmæssige opgaver samt et absolut forbud mod personsammenfald. I den sammenhæng er det væsentligt, at forordningen ikke indeholder mulighed for nationalt at fastsætte regler på de nævnte områder alene for SE-selskaber. SE-forordningens to-strengede ledelsessystem giver således ikke »plads« til den fleksibilitet, der er indeholdt i den danske opdeling mellem direktion og bestyrelse. Hvis det danske ledelsessystem anses for to-strengt i forhold til SE-forordningen, vil det betyde, at der i Danmark ikke kan fastsættes supplerende regler for SE-selskaber med et tostrengt ledelsessystem. Tilpasning til SE-forordningens krav til det to-strengede ledelsessystem ville derfor alene kunne ske i form af en ændring af reglerne for aktieselskaber.

I modsætning til det anførte vedrørende det to-strengede ledelsessystem vil det ikke udgøre et problem, at der ikke kan fastsættes supplerende regler for det en-strengede ledelsessystem i dansk ret. Reglerne i SE-forordningen om det en-strengede system harmonerer med de danske regler om bestyrelse og direktion, idet der kan fastsættes regler om, at der skal udpeges en eller flere administrerende direktører. En administrerende direktør vælges af administrationsorganet til at have ansvaret for den daglige ledelse. Da det antages, at disse kan komme »ude fra«, dvs. at de ikke behøver at være medlemmer af administrationsorganet, er tilnærmelsen til det danske ledelsessystem næsten komplet.

Der er således ikke områder, som SE-forordningen regulerer vedrørende det en-strengede ledelsessystem, der ikke harmonerer med aktieselskabslovens regler. Den sparsomme regulering på dette område i SE-forordningen medfører, at danske virksomheder kan bibeholde den velkendte ledelsesstruktur i et SE-selskab. Den fleksibilitet det danske ledelsessystem til-