

og anden lovgivning om bestyrelsen skal finde anvendelse på administrationsorganet med de fornødne tilpasninger og reglerne for direktionen skal finde anvendelse på de administrerende direktør(er). Vurderingen af det danske ledelsessystem i forhold til SE-forordningen har ikke gyldighed i andre sammenhænge. Det danske ledelsessystem for aktieselskaber vil således fortsætte uændret. Der henvises til bemærkningerne til økonomi- og erhvervsministerens forslag til SE-lov.

5. Lovforslaget

Formålet med lovforslaget er, at medarbejderne i forbindelse med stiftelse af et SE-selskab sikres ret til medindflydelse i SE-selskabet, samt at den eksisterende ret til medarbejderindflydelse i de selskaber, der deltager i stiftelsen af et sådant selskab, ikke fortabes eller indskrænkes. Ved medarbejderindflydelse forstås efter dette forslag alle ordninger, herunder information, høring og medbestemmelse, der giver medarbejderne mulighed for indflydelse på afgørelser og beslutninger, som SE-selskabet skal træffe. Efter forslaget forudsættes, at medarbejderne altid sikres en ret til information og høring. Medarbejderne sikres endvidere en ret til medbestemmelse i tilfælde, hvor der består en ret til medbestemmelse i et eller flere selskaber, som stifter et SE-selskab, medmindre parterne bestemmer andet.

Forslaget fastsætter procedurer for indgåelse af en aftale om medarbejderindflydelse, nedsættelse af et medarbejderrepræsentationsorgan, og bestemmer, hvilke kompetencer og beføjelser, der kan tillægges dette repræsentationsorgan.

I lovforslaget er medarbejderindflydelse et samlebegreb for alle ordninger, der giver medarbejderne adgang til indflydelse på de afgørelser, som selskabet skal træffe. Det gælder ordninger for ledelsens videregivelse af information til medarbejderne og ordninger, hvor der skabes dialog mellem ledelsen og medarbejderne, samt hvor parterne udveksler synspunkter. Men det omfatter også ordninger om medbestemmelse, hvor medarbejdernes repræsentanter har ret til at vælge medlemmer til selskabets tilsyns- eller administrationsorgan (i danske aktieselskaber bestyrelsen) og på den måde er sikret indflydelse på selskabets alligender.

Når planen for stiftelse af et SE-selskab er offentliggjort, skal ledelses- eller administrationsorganerne i de deltagende selskaber efter lovforslaget tage initiativ til oprettelse af et særlig forhandlingsorgan bestående af medarbejdere i selskaberne. Det særlige forhandlingsorgan skal forhandle med de deltagende sel-

skaber om en aftale om den fremtidige medarbejderindflydelse i SE-selskabet. Forhandlingerne skal afsluttes efter 6 måneder, men der er mulighed for at udvide forhandlingsperioden til 1 år, hvis parterne er enige herom.

Forhandlingsorganet kan træffe beslutning med simpelt flertal. Hvis forhandlingerne indebærer, at der skal tages beslutning om indskrænkning af medbestemmelsesretten, skal mindst to tredjedele af medlemmerne stemme for. Forhandlingsorganet kan med mindst to tredjedele af stemmerne beslutte ikke at indlede forhandlinger eller at afbryde disse. Opnås der ikke enighed om en aftale om medarbejderindflydelse i det SE-selskab, der er under stiftelse, eller hvis parterne er enige herom, nedsættes et repræsentationsorgan, bestående af medarbejderrepræsentanter efter bestemmelserne i lovforslagets kapitel 3. Repræsentationsorganet har krav på mindst et årligt møde med SE-selskabets kompetente organ, hvor udviklingen i selskabets aktiviteter og planlægning drøftes. Derudover kan repræsentationsorganet anmode om et møde med SE-selskabets kompetente organ i tilfælde af ganske særlige omstændigheder, fx lukning af bedrifter og virksomheder. Når der er ret til medbestemmelse i et eller flere selskaber, og der ikke er indgået en aftale om medarbejderindflydelsen, skal bestemmelserne i kapitel 4 tillige anvendes for at sikre medarbejderne fortsat ret til medbestemmelse i SE-selskabet.

6. Forholdet til eksisterende aftaler om information, høring og medbestemmelse

Det vil afhænge af, hvordan SE-selskabet stiftes, om de eksisterende aftaler om information, høring og medbestemmelse fortsat kan opretholdes eller om disse vil bortfalde.

Stiftes SE-selskabet ved oprettelse af holdingselskab eller ved oprettelse af et fælles datterselskab, fortsætter de deltagende selskaber i uændret form, dvs. at også eventuelle samarbejdsudvalg eller medbestemmelsesordninger, der måtte være nedsat i hvert af disse selskaber fortsætter. Derudover vil medarbejderne i det stiftede SE-selskab modtage information og høring - efter den i dette lovforslag indgæede aftale eller via det nedsatte repræsentationsorgan - om de emner, der vedrører SE-selskabet.

Stiftes SE-selskabet ved en egentlig fusion af eksisterende selskaber, ophører alle deltagende selskaber med at eksistere, når stiftelsen af SE-selskabet er gennemført. Er der tale om en uegentlig fusion, fortsætter et af de deltagende selskaber som SE-selskabet, mens øvrige deltagende selskaber ophører. Dermed vil også selskabernes eventuelle samarbejdsudvalg eller med-