

cemæssig henseende, eftersom det tvinger de enkelte koncerner til at få et bedre overblik over deres egen økonomi.

Angående medarbejdernes mulighed for at vælge repræsentanter til koncernernes bestyrelser må Arbejderbevægelsens Erhvervsråd klart tilbagevise synspunktet om, at valg af koncernrepræsentanter er i strid med den nærdemokratiske idé, tværtimod er medarbejderrepræsentationen en udbygning af det nærdemokratiske princip, der er fastlagt i selskabsloven af 1973. Medarbejderne vil gennem repræsentation i koncernbestyrelserne få del i de beslutningsprocesser, som medarbejderne ikke tidligere har haft del i, men som ofte er særdeles afgørende for udviklingen i koncernernes enkelte led.

Såfremt et selskab eller en koncern er opdelt geografisk, vil der være visse praktiske vanskeligheder ved drøftelse af fælles kandidater. Medarbejderrepræsentationen, jfr. de nugældende bestemmelser, har klart bevist, at sådanne vanskeligheder kan overvindes, hvorfor en argumentation af denne karakter må afvises.

Uanset hvilke medlemmer der vælges til en bestyrelse, vil der være mulighed for at interesser kolliderer. Den nugældende medarbejderrepræsentation har ligeledes bevist, at arbejdstagernes repræsentanter har magtet at behandle den repræsentation, som er givet dem til gavn for de enkelte selskaber. Der er intet holdepunkt i en argumentation gående ud på, at der ved repræsentationen i koncernbestyrelser vil opstå interesse modsætninger mellem repræsentanter for medarbejderne og de øvrige bestyrelsesmedlemmer af en sådan karakter, at disse skulle være skadelige for koncernen.

Medarbejderne i den samlede koncern vil altid have interesse i de problemer, der bliver behandlet på moderselskabets bestyrelsesmøder, eftersom medarbejderne er afhængige af de økonomiske beslutninger, der finder sted i moderselskabet, idet sådanne vil påvirke fordelingen af den samlede koncerns økonomiske ressourcer.

For at hindre en eventuel udvidelse af medarbejderrepræsentationen i moderselskabet med medarbejdere fra moderselskabet kan det overvejes, at valgarbejdernes koncernrepræsentant kun tillægges medarbejdere i datterselskaberne. Arbejderbevægelsens Erhvervsråd finder dog ikke, at problemet har

en sådan karakter, at dette er nødvendigt, men kan tilslutte sig et forslag herom, såfremt erhvervsorganisationerne finder, at problemet er af væsentlig karakter.

En medarbejderrepræsentation i koncernbestyrelserne vil ikke efter rådets opfattelse medføre risiko for konflikter, som ikke i forvejen findes i koncernen. Tværtimod vil en medarbejderrepræsentation kunne medvirke til at formindske eventuelle konflikter, hvorfor den foreslåede medarbejderrepræsentation vil betyde, at koncernerne opnår økonomiske og samarbejds mæssige gevinster.

Panelet har indgående drøftet spørgsmålet om betydningen af bestemmelsen i aktieselskabslovens § 79 for gennemførelse af udbyttedelingsordninger. Vore selskabslove har altid været opfattet således, at et selskab lovligt kan yde såvel ledelsen, jfr. herved dog AL § 64, som personalet tillæg til de aftalte lønninger i form af tantieme, gratiale, bonus, etc. 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 selskabet ingen retlig forpligtelse har hertil. Der findes ingen naturlig skillelinje mellem fordele for medarbejderne som de, der er omtalt her, og udbyttedelingsordninger. Vedtagelser om udbyttedeling kan træffes af bestyrelsen eller af generalforsamlingen med almindeligt flertal, og bestemmelser om en fast ordning kan indsættes i vedtægterne med almindelig vedtægtsændringsmajoritet. Bestemmelsen i § 79 kommer ikke til anvendelse på ydelser, som tillægges medarbejderne i form af tantieme, gratiale, udbyttedeling osv., når disse ydelser har karakter af en rimelig påskønnelse af arbejdsindsatsen. På grund af den usikkerhed, der har været om forståelsen af § 79, henstiller panelet, at der i bemærkningerne til lovforslaget, f. eks. i forbindelse med bestemmelserne om medarbejderaktier, optages en kort redegørelse for vedtagelsesproceduren ved gratialer o. lign., jfr. nedenfor ad lovforslagets nr. 51.

Flere medlemmer af panelet understregede, at det er ønskeligt, at aktieselskabsloven kun ændres i det omfang, direktivet gør det nødvendigt, måske bortset fra sådanne enkelte mindre punkter, hvor lovens regler allerede nu har vist sig mindre hensigtsmæssige. Disse medlemmer pegede navnlig på, at en