

F. t. l. om aktie- og anpartsselskaber

Retten til koncernrepræsentation forudsætter, at koncernen gennemsnitligt har haft mindst 35 medarbejdere i de seneste tre år. Der er fastsat nærmere regler om beregningen af det gennemsnitlige antal medarbejdere i medfør af den gældende regel i aktieselskabslovens § 178, der videreføres i dette lovforslags § 143, stk. 1, nr. 2. Samtidigt foreslås en række af de mere tekniske regler om gennemførelse af valg til koncernrepræsentation og om evt. fravigelse af disse regler fremover fastsat ved bekendtgørelse.

Efter gældende regler skal medarbejderne vælge mindst to koncernrepræsentanter, dog skal det samlede antal medarbejdervalgte medlemmer i moderselskabets øverste ledelsesorgan udgøre mindst 3. Hvis det antal medlemmer, der skal vælges af medarbejderne, ikke udgør et helt tal, foretages der afrunding opad.

Samtidigt må antallet af medarbejdervalgte repræsentanter ikke være det samme som eller overstige det antal medlemmer, der i øvrigt vælges af generalforsamlingen eller udpeges af andre, da flertallet af det øverste ledelsesorgans medlemmer skal vælges af generalforsamlingen jf. dette lovforslags § 120, stk. 1.

Medarbejderne har efter gældende ret ikke mulighed for at vælge et lavere antal repræsentanter eller suppleanter

I det foreslåede *stk. 2*, gives der fortsat mulighed for at medarbejderne kan vælge et antal svarende til halvdelen af det antal medlemmer, der i øvrigt vælges af generalforsamlingen eller udpeges af andre. I bestemmelsens 2. pkt. foreslås det dog, at medarbejderne får ret til at vælge et mindre antal. Udgangspunktet for beregning af det antal repræsentanter, medarbejderne kan vælge, er således det samme som efter gældende ret, men med den foreslåede ændring er der tale om en øvre grænse, der kan fraviges både for så vidt angår antallet af repræsentanter og suppleanter.

Den foreslåede ændring sikrer bl.a., at medarbejderne i en virksomhed, der har interesserede kandidater til bestyrelsen, men hvor der ikke kan opstilles et tilstrækkeligt antal kandidater eller suppleanter, får mulighed for at etablere en medarbejderrepræsentationsordning. Ændringen foretages som led i den generelle modernisering af reglerne og skal også ses i lyset af, at der i dette lovforslags § 143, stk. 1, nr. 4, foreslås, at der kan fastsættes regler om, at reglerne om gennemførelse af valget kan fraviges i enighed mellem ledelse og medarbejdere, hvilket eksempelvis kan ske ved at sammenlægge listerne for repræsentanter og suppleanter.

Set i lyset af den stigende globalisering foreslås det i *stk. 3*, at selskabets generalforsamling kan beslutte, at kredsen af valgbare og stemmeberettigede også skal

omfatte medarbejdere i udenlandske datterselskaber. Bestemmelsen fastslår endvidere, at medarbejderne i danske datterselskaber altid skal kunne vælge mindst én repræsentant, hvis generalforsamlingen har truffet en sådan beslutning om at udvide kredsen af valgbare og stemmeberettigede. Hvis medarbejderne i danske datterselskaber imidlertid udgør mere end 10 pct. af de medarbejdere, der efter generalforsamlingens beslutning er stemmeberettigede på koncernniveau, skal medarbejderne i de danske datterselskaber efter forslaget have ret til at vælge mindst to repræsentanter. Denne ret for medarbejderne i danske datterselskaber medfører ikke, at det samlede antal medarbejderrepræsentanter i moderselskabets bestyrelse kan overstige det antal, der følger af dette lovforslags § 141, stk. 2, 2. pkt. Der skal altid være mindst 35 medarbejdere i de danske selskaber, for at pligten til koncernrepræsentation udløses.

Hvis der ikke opnås flertal til ordningen på koncernplan, men flertallet af de danske datterselskaber stemmer for koncernrepræsentation, skal medarbejderrepræsentationsordningen betragtes som vedtaget af medarbejderne i de danske datterselskaber, således at koncernvalget alene skal gennemføres i de danske datterselskaber.

Det er i det foreslåede *stk. 3* præciseret, at udvidelse af kredsen af valgbare og stemmeberettigede kun kan ske med respekt af reglerne om grænseoverskridende fusion og spaltning i kapitel 16 og lov om SE-selskaber. Dermed sikres det, at reglerne i loven om medarbejderindflydelse i SE-selskaber og reglerne om grænseoverskridende fusion/spaltning ikke kan omgås ved at lave en frivillig ordning og afslutte eller ændre denne ordning kort tid efter omdannelsen.

Hvis den frivillige ordning ændres eller ophører, skal medarbejderne således stilles lige så godt, som hvis den frivillige ordning ikke havde været etableret på tidspunktet for fusionen/spaltningen, henholdsvis stiftelsen af SE-selskabet.

Som udgangspunkt skal de almindelige regler om koncernrepræsentation også anvendes i tilfælde, hvor der er tale om en grænseoverskridende fusion/spaltning, hvor det fortsættende selskab hører under dansk ret. Dette gælder både for aktie- og anpartsselskaber.

I visse tilfælde falder man tilbage på reglerne om medbestemmelse i danske SE-selskaber med enkelte modifikationer. Reglerne har til formål at sikre, at medarbejderne i de deltagende selskaber, berørte datterselskaber og såkaldte bedrifter i forbindelse med en grænseoverskridende fusion eller spaltning ikke stilles ringere med hensyn til deres medbestemmelse end de var stillet før fusionen/spaltningen. For en nærmere