



NOTAT

8. oktober 2014

Høringsnotat ad L 16 Forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber (Indførelse af medarbejderinvesteringsselskab (MS) og krav til oplysninger i ejerregistret)

1. Indledning

Formålet med forslaget til en ny lov om medarbejderinvesteringsselskaber er at indføre en forsøgsordning med en ny selskabstype - medarbejderinvesteringsselskaber (MS) - hvorigennem medarbejdere kan investere lønmidler til gavn for den virksomhed, som de er ansat i. Ordningen etableres som et 3-årigt pilotforsøg og skal evalueres herefter.

Forslaget er en del af regeringens vækstplan for fødevarer samt den politiske aftale herom mellem regeringen, Venstre, Dansk Folkeparti, Liberal Alliance og Det Konservative Folkeparti.

Der foretages desuden en mindre ændring i selskabsloven, så indberetninger af fysiske personer til ejerregistret fremover skal indeholde oplysning om CPR-numre. Der har ikke været særlige bemærkninger til den foreslåede tilpasning af selskabsloven.

Sideløbende med dette lovforslag har Skatteministeriet udarbejdet et forslag til udskydelse af medarbejdernes skattebetaling af deres indskud, som er sendt i høring parallelt med dette lovforslag.

Lovforslaget er sendt i høring den 1. juli 2014 med høringsfrist den 14. august 2014 til i alt 86 organisationer, foreninger, m.v., jf. afsnit 4. Der er modtaget høringssvar fra 22 af de hørte organisationer, foreninger, m.v. Heraf har 11 haft konkrete bemærkninger til udkastet til lovforslag.

Der er herudover modtaget 4 høringssvar med bemærkninger fra organisationer, der ikke var blandt den kreds af organisationer m.v., der fik tilsendt udkastet til lovforslag, men som desuagtet har ønsket at afgive kommentarer til lovforslaget.

På baggrund af høringen kan det konkluderes, at der er en generel opbakning til intentionerne med forslaget til ny lov om medarbejderinvesteringsselskaber, men at der samtidig er en række konkrete bemærkninger, som skal adresseres.

En række af de modtagne høringssvar indeholder bemærkninger af redaktionel og teknisk karakter. Disse kommentarer omhandler dog ikke substansen og beskrives derfor ikke nærmere i dette notat.

Enkelte høringssvar har refereret til den skattemæssige behandling af medarbejderinvesteringsselskaber. Da dette ikke er en del af dette lovforslag, vil det ikke blive berørt i dette notat.

2. Generelle bemærkninger

Akademikerne kan støtte op om intentionerne med forslaget, men mener at der på en række punkter er behov for afklaring/præcisering.

Bygge- Anlægs- og Trækartellet (BAT) ønsker ikke at være en del af denne lovgivning, da de ikke mener, at lovgivningen om medarbejderinvesteringsselskaber er skabt til gavn for virksomheder og medarbejdere i bygge- og anlægsbranchen. BAT mener ikke, at lovforslaget vil skabe vækst og mere beskæftigelse i bygge- og anlægsbranchen.

Dansk Erhverv (DE) har sympati for den nye ordning, men finder at man i stedet for denne nye type selskab burde have overvejet at genindføre den tidligere ordning med medarbejderobligationer, der på samme måde som nærværende lovforslag sikrede, at medarbejderne kunne investere en del af deres løn i virksomheden.

Dansk Metal ser forslaget som et skridt i den rigtige retning i forhold til at understøtte vækst og beskæftigelse. Dansk Metal bakker derfor op om forslaget, men mener at der er en række konkrete problemer i udformningen af lovforslaget.

Danske Advokater finder det afgørende, at der er tale om et 3-årigt forsøg, hvorefter ordningen bør evalueres grundigt.

DI er generelt positive overfor forslaget. DI har dog en række bemærkninger, dels af teknisk karakter, dels til forslagets nærmere udformning, så det på visse punkter bliver mere klart og fleksibelt samt mindre administrativt byrdefyldt.

Fagligt Fælles Forbund (3F) finder det positivt, at der etableres en lovmæssig ramme for dannelse af medarbejderinvesteringsselskaber, men finder forslaget meget mangelfuldt.

FSR - danske revisor finder det positivt, at der med forslaget tænkes nye tanker med henblik på at sikre virksomhedernes finansiering og vækst. FSR har dog en række betænkeligheder ved den foreslåede model og er skeptiske overfor, hvor udbredt modellen bliver i praksis. Umiddelbart synes FSR, at det vil være mere

hensigtsmæssigt at genindføre en tidligere ordning med medarbejderobligationer.

FTF finder overordnet set forslaget formål fornuftigt. Imidlertid bemærkes det, at lovforslaget har en række indbyggede konkrete problemstillinger.

Fødevarerforbundet NNF finder muligheden for stiftelse af et medarbejderinvesteringsselskab for positiv.

HK/Danmark udtrykker tilfredshed med, at man med lovforslaget stræber efter en løsning, som kan understøtte den fortsatte drift af nødlidende virksomheder ved at skabe adgang for tilførsel af ny kapital. HK/Danmark peger dog på en række uhensigtsmæssige og ubalancerede forhold i lovforslaget, som bærer præg af, at loven er inspireret af erhvervslovgivningen.

Kooperationen anerkender lovforslagets intention om at inddrage lønmodtagerne i udviklingen af deres arbejdspladser. Kooperation påpeger dog, at lovforslaget i sin nuværende udformning er mangelfuldt, og at de er kritiske overfor generel lovgivning, der udspringer af specifikke problemstillinger inden for en særlig branche. Kooperationen mener, at forslaget er unødigt komplekst og stiller medarbejderne uden en indflydelse og sikkerhed, der svarer til omfanget af deres indskud i medarbejderinvesteringsselskaber.

Kooperationen finder samlet set, at man kan være bekymret for, at medarbejderinvesteringsselskabet vil skabe uro i det veludviklede aftalesystem i Danmark, som i dag sikrer stabilitet for arbejdsgiver såvel som arbejdstager. Kooperationen stiller sig undrende over for, at man ikke har afsøgt mulighederne inden for gældende selskabsformer og ændringer i skattelovgivningen – eksempelvis et simpelt sæt krav til vedtægter – der kunne udløse de ønskede skattefordele.

Landsorganisationen i Danmark (LO) er tilfreds med forslaget overordnede formål, som kan være med til at sikre danske arbejdspladser fremadrettet. LO peger dog samtidig på en række konkrete problemer i udformningen af lovforslaget.

Kommentar

På baggrund af høringen, kan det konstateres, at det generelle billede er, at der er støtte til intentionerne med den foreslåede lov om medarbejderinvesteringsselskaber.

Der har været enkelte kommentarer til den valgte løsning, som behandles nærmere under afsnit 3.1. Der er derudover en række specifikke bemærkninger til det konkrete indhold, som adresseres i det følgende.

3. Bemærkninger til lovforslagets konkrete indhold

Kommenteringen af høringssvarene vil ske med udgangspunkt i følgende opdeling:

- 3.1. Den valgte model og anvendelsesområde
- 3.2. Antal deltagere samt ind- og udtræden
- 3.3. Ind- og udbetaling af midler
- 3.4. Deltagermøde
- 3.5. Vedtægtsændringer, tilsyn og revision
- 3.6. Ledelse
- 3.7. Ændringer i anden lovgivning
- 3.8. Gennemførelse af forsøgsordning

3.1. Den valgte model og anvendelsesområde

Akademikerne stiller spørgsmål ved, om det er hensigten, at MS'et skal kunne oprettes uanset virksomhedens økonomi, samt hvordan det sikres, at medarbejderne har en reel mulighed for ikke at deltage i MS'et.

Bygge- Anlægs- og Trækartellet (BAT) finder det nødvendigt med en definition af hvilke typer virksomheder og præcis hvilke erhverv, som vil være omfattet af den nye lov. BAT mener ikke, at loven bør gælde eller vil være til gavn for virksomheder og medarbejdere i bygge- og anlægsbranchen.

Dansk Metal, Fagligt Fælles Forbund (3F), FTF, HK/Danmark, Kooperationen og Landsorganisationen i Danmark (LO) anfører, at det bør overvejes at stille krav til vilkårene for etablering af et medarbejderinvesteringsselskab, så der eventuelt stilles krav om, at den pågældende virksomhed skal være nødlidende, have et særligt behov for kapitaltilførsel, at der er tale om særlige brancher eller erhverv, eller at der er tale om et vist minimum af medarbejdere i den virksomhed, som MS'et skal virke til gavn for.

Danske Advokater finder det problematisk, at lovforslaget opfinder noget, der reelt er et kommanditselskab samtidig med, at man kalder det et medarbejderinvesteringsselskab. Endvidere stilles spørgsmål til, om ikke den støttede virksomhed skulle være direkte deltager uden et separat selskab hertil.

DI finder, at kravet om en virksomhedsdeltager - i form af et særskilt oprettet kapitalselskab - bør undlades. Funktionerne kan efter DI's opfattelse varetages direkte af virksomheden selv og den ubegrænsede hæftelse for virksomhedsdeltageren kan erstattes af en sikkerhedsstillelse på 50.000 kr. DI finder endvidere, at lovens virksomhedsbegreb bør præciseres, således at en afdeling under en juridisk enhed kan omfattes.

Fagligt Fælles Forbund (3F) kan ikke støtte, at der gives adgang til individuelle aftaler på overenskomstdækkede virksomheder, da det vil være en tilsidesættelse af den kollektive aftaleret.

Det bør ifølge 3F fremgå af lovforslaget, at deltagelse i et medarbejderinvesteringsselskab for en medarbejder, hvis ansættelsesforhold er omfattet af en kollektiv overenskomst, forudsætter lønmodtagerorganisationens godkendelse, at de faglige organisationers aftaleret respekteres fuldt ud, at alle forhandlingsberettigede organisationer inddrages i hele processen om etablering af et investeringsselskab, og at drøftelser mellem parterne kan munde ud i et forslag om etablering af et medarbejderinvesteringsforslag, omfattende *samlige* medarbejdere (herunder ledelsen, som også bør bidrage solidarisk til ordningen, uanset aflønningsform), som efter godkendelse af de aftaleberettigede organisationer kan sendes til afstemning blandt samtlige ansatte og kun vedtages med 2/3 flertal.

3F finder endvidere, at det alene bør være muligt at etablere et MS inden for hele virksomheden – ikke alene i del heraf. En virksomhed med flere geografiske adskilte afdelinger har allerede muligheder for intern omplacering af virksomhedens egne midler. Derfor vil etableringen af et medarbejderinvesteringsselskab inden for et afgrænset område af virksomheden alene føre til intern konkurrence mellem virksomhedens forskellige afdelinger.

Det anføres desuden af 3F, at loven kan risikere at blive endnu et redskab til social dumping, da lovforslaget vil åbne op for, at ikke overenskomstdækkede virksomheder vil kunne indgå individuelle aftaler om tilbageholdelse af en del af lønnen, uden at der kan sikres den fornødne kontrol med, at midlerne investeres i overensstemmelse med lovens formål.

FSR - danske revisorer konstaterer, at der ikke er krav om minimumskapital i et MS. De forventede omkostninger taget i betragtning er det efter FSR's opfattelse tvivlsomt, om de opsamlede midler får en større betydning i finansieringsmæssig sammenhæng.

Kooperationen udtrykker underen over den foreslåede opdeling mellem ”virksomhedsdeltager” og ”medarbejderdeltager” og mener, at virksomhedsdeltageren opnår en usædvanlig og privilegeret rolle samt indflydelse (herunder vetoret) på MS'et, som ikke modsvarer deres indskud eller manglen på samme.

Forslagets særstilling af virksomhedsdeltageren, der ikke indskyder midler i medarbejderinvesteringsselskabet men de facto kontrollerer selskabet, giver en hidtil uhørt mulighed for at disponere over arbejdstageres lønmidler. Kooperationen kan derfor frygte, at muligheden vil få betydning for løndannelsen og det veludviklede aftalesystem, der i dag regulerer den.

Det undrer desuden Kooperationen, at man ikke har afsøgt mulighederne inden for gældende selskabsformer og ændringer i skattelovgivningen – eksempelvis et simpelt sæt krav til et selskabs vedtægter – der kunne udløse de ønskede skattefordele.

Landsorganisationen i Danmark (LO) finder det betænkeligt, at man inden for en koncern eller en virksomhed med flere geografisk adskilte afdelinger kan vælge kun at lave medarbejderinvesteringsselskaber på en eller flere afdelinger, så man derved åbner for intern konkurrence inden for en virksomhed, hvor ejerkredsen/ledelsen har den suveræne beslutningsret til at forvalte virksomhedens investeringspolitik.

Hvis en virksomhed vil oprette et medarbejderinvesteringsselskab, bør det som altovervejende hovedregel derfor omfatte hele virksomheden eller koncernen, og reglen skal kun fraviges under forudsætning af de faglige organisationers og overenskomstparters udtrykkelige godkendelse.

Kommentar

Modellen i lovudkastet er baseret på samme model, som DI og fødevareforbundet NNF anvendte i forbindelse med en aftale fra juni 2014 vedrørende et slagteri på Bornholm.

Der er enkelte emner, som bliver fastsat i loven, men en lang række forhold er op til aftaleparterne nærmere at fastsætte, hvilket sker i vedtægten for MS'et.

Der bliver tale om et tilbud i form af mulighed for at etablere et medarbejderinvesteringsselskab, som de enkelte virksomheder efter aftale med medarbejderne kan benytte eller lade være. Hvis en virksomhed finder, at et medarbejderinvesteringsselskab vil være en løsning til modernisering og udvikling af virksomheden, kræver en etablering imidlertid, at medarbejderne stemmer for at deltage.

Der er ikke sat begrænsninger for, hvilke virksomheder, som kan benytte sig af den nye foreslåede mulighed for at stifte et medarbejderinvesteringsselskab. Sådanne begrænsninger – f.eks. i form af antal medarbejdere, særlige brancher/erhverv eller krav om, at virksomheden er nødlidende – har været overvejet og undersøgt, men er ikke fundet mulige under hensyn til EU-statsstøttereglerne, da der tilknyttes særlige skattevilkår til medarbejdernes indskud i medarbejderinvesteringsselskabet. Der skal være tale om en generel ordning. Det må imidlertid antages, at et MS med kun få medarbejderdeltagere vil have en begrænset investeringsvolumen henset til, at maksimum for den enkelte deltagers indskud af lønmidler er på i alt kr. 30.000 pr. år.

Det vil dog blive præciseret i loven, at det er en forudsætning for etablering af et medarbejderinvesteringsselskab, at der er et behov for at tilvejebringe finansiering (risikovillig kapital) til modernisering og udvikling af den virksomhed,

som medarbejderdeltagerne er ansat i, og som gør det nødvendigt at anvende lønmidler.

Modellen i lovudkastet bygger på den forudsætning, at et MS oprettes ved aftale mellem virksomheden og medarbejderne. Med aftalen om oprettelse af MS'et kan parterne tilrettelægge den vedtægt for MS'et, som bedst tilgodeser behovet hos den enkelte virksomhed. Modellen giver således den enkelte virksomhed og medarbejderne en fleksibel ramme til målrettede investeringer til gavn for den pågældende virksomhed, i modsætning til de tidligere ordninger om skattebegunstigede medarbejderobligationer, som det under høringen er blevet foreslået at genindføre i stedet for indførelsen af MS-ordningen. Det skal hertil bemærkes, at medarbejderne ikke opnåede indflydelse på virksomheden i kraft af medarbejderobligationerne. Skattebegunstigelsen blev ophævet som led i Forårspakke 2.0 i 2009.

Modellen i lovudkastet er primært tiltænkt overenskomstansatte, men tager også højde for funktionærer eller andre, som er ansat ved individuel kontrakt. Det er med lovforslaget en forudsætning, at aftalen om etablering af et MS følger de ansættelsesforhold, som medarbejderdeltagerne i øvrigt er omfattet af. Det vil f.eks. sige, at i det omfang der er tale om overenskomstansatte, skal afstemning om et MS ske i overensstemmelse hermed.

Hvis der er tale om ansættelsesforhold, som medfører involvering af de faglige organisationer, skal aftale om stiftelse af medarbejderinvesteringsselskabet godkendes af lønmodtagerorganisationen. Idet omfang virksomheden er omfattet af flere overenskomster på samme overenskomstområde bør det dog være den lønmodtagerorganisation, som er mest repræsentativ på landsbasis, som skal godkende aftalen. Dog vil medarbejderne skulle stemme om den endelige tiltrædelse af aftalen. På den måde får de faglige organisationer mulighed for at varetage deres medlemmers interesser i forhold til udformning af vedtægt m.v.

Medarbejderne skal have en reel mulighed for ikke at deltage i medarbejderinvesteringsselskabet, hvorfor der er stillet krav om, at medarbejderne skal stemme om at deltage i selskabet. Selve afholdelsen af afstemningen er ikke reguleret i lovforslaget, men det skal sikres, at alle medarbejdere, faglige organisationer, eller andre, som i henhold til virksomhedens ansættelsesretlige forhold er berettiget til at stemme, skal have reel mulighed herfor.

Det vil være op til den enkelte virksomhed, medarbejdere osv. at vurdere, om et medarbejderinvesteringsselskab i den konkrete situation vil være et hensigtsmæssigt instrument. Der er alene tale om et tilbud i form af mulighed for etablering af et medarbejderinvesteringsselskab, som de enkelte virksomheder kan benytte eller lade være. Hvis det på forhånd vurderes, at omkostningerne overstiger fordelene, må det formodes, at MS'et ikke vil blive oprettet.

Baggrunden for at vælge den særlige selskabstype, som MS'et udgør, er, at den har den nødvendige fleksibilitet i forhold til erhvervslivet samtidig med, at selskabet vil være underlagt tilsyn i Erhvervsstyrelsen. MS'et er kendetegnet ved at give en nem adgang til vekslende deltagerantal – og hermed kapital – modsat aktie- og anpartsselskaber. Kravet til, at virksomhedsdeltageren skal være et særligt aktie- eller anpartsselskab, er, at man herved får en afsondring til virksomheden, som MS'et skal virke til gavn for, så der ikke sker sammenblanding af formueandele i de to selvstændige juridiske enheder. Det vil medføre en højere grad af kreditorbeskyttelse.

Baggrunden for, at det er foreslået, at der skal kunne oprettes et MS for en samlet virksomhed eller for enkeltafdelinger heraf, er, at det skal være fleksibelt for den enkelte virksomhed at tilrettelægge MS'et efter de konkrete, mulige forhold. Det bør være muligt at vælge, hvordan situationen konkret ønskes løst.

Det vurderes ikke, at problemet med eventuel brug af MS'er til social dumping vil være væsentligt større for disse selskaber end for andre selskaber. MS'et forudsætter en aftale herom mellem parterne, hvor der er sat maksimumgrænser for hvor meget, der kan indbetales i MS'et. Desuden skal der udarbejdes en vedtægt (som parterne skal være enige om), som skal godkendes af tilsynsmyndigheden, samt pligt til registrering og offentliggørelse af selskabsoplysninger, som vil kunne modvirke social dumping. Dertil kommer, at der er indsat en klausul om evaluering senest 3 år efter lovens ikrafttræden, så der er mulighed for at beslutte, at der ikke kan etableres nye MS'er, hvis reglerne herom ikke længere vurderes at være hensigtsmæssige.

Baggrunden for lovens opdeling, så virksomhedsdeltageren opnår en særskilt rolle i medarbejderinvesteringsselskabet, er, at der ønskes en vis grad af distance mellem MS'et og den virksomhed, som MS'et skal virke til gavn for. Den foreslåede fremgangsmåde skal sikre, at de indbetalte midler benyttes, hvor de er til gavn, og hvor der er brug for midlerne, samt at medarbejderne ikke kommer til at deltage i ordninger, som ikke forventes at have en positiv effekt for virksomheden, som de er ansat i. Desuden er det ønsket, at der skal være en minimumskapital i virksomhedsdeltageren.

Selvom den valgte model bygger på principperne i en velkendt selskabskonstruktion - kommanditselskabet – vil MS'et være underlagt en skrappere regulering, da virksomhedsdeltageren skal være et kapitalsselskab, som er reguleret i selskabsloven, og der stilles krav til indholdet af vedtægten, som der føres tilsyn med. Det er ikke fundet hensigtsmæssigt, at lade den virksomhed, som MS'et skal virke til gavn for, indtræde direkte som virksomhedsdeltager, ligesom det ikke vurderes at være tilstrækkeligt med f.eks. en sikkerhedsstillelse på et givent beløb. Den valgte model er foreslået, fordi den sikrer en vis armlængde mellem MS'et og den virksomhed, som MS'et skal virke til gavn for, samtidig med at der opnås en særlig rolle for virksomhedsdeltageren. En løsning med et kapitalsselskab

skab sikrer desuden en større grad af gennemsigtighed og medfører bedre sikkerhed for eksempelvis kreditorerne.

3.2. Antal deltagere samt ind- og udtræden

Advokatrådet finder det uklart, hvad der menes med bemærkningerne om, at ”det er udgangspunktet, at alle medarbejdere i virksomheden skal deltage” i medarbejderinvesteringsselskabet.

Videre gør Advokatrådet opmærksom på, at medarbejderdeltagerne kan blive overdraget til et nyt arbejdsgiverselskab, hvilket i givet fald vil være omfattet af lovens § 3.

Det kan ifølge Advokatrådet og Danske Advokater overvejes, at indsætte en bestemmelse om videreførelse af ordningen for køberselskabet, hvis der gennemføres en samlet overdragelse i henhold til virksomhedsoverdragelsesloven.

Efter Advokatrådets opfattelse bør det under alle omstændigheder være muligt at stifte et MS med et begrænset antal medarbejdere. Det er svært at se, hvorfor dette skulle forbydes, da det vil opfylde lovens formål om medarbejderfinansiering af danske virksomheder. Der kan godt stilles krav om, at ordningen udbydes til alle medarbejdere (selvom dette er en øget administrativ byrde for virksomhederne), men der ses ingen grund til, at MS'et ikke efterfølgende kan etableres med indskud alene fra de medarbejdere, der accepterer at deltage.

Dansk Metal mener, at hvis der skal oprettes et medarbejderinvesteringsselskab, bør det omfatte alle medarbejdere og de faglige organisationer – igennem en tillidsrepræsentant eller gennem medarbejdernes overenskomstbærende faglige organisation – skal inddrages i beslutningen om oprettelsen, da etablering af et medarbejderinvesteringsselskab vedrører medarbejdernes lønvilkår og dermed medarbejdernes overenskomstmæssige ansættelsesvilkår.

Desuden anfører Dansk Metal, at medarbejdere generelt gennem ansættelsen har en svag position. Det bør derfor sikres, at afstemningen om medarbejderinvesteringsselskabet foregår ved hemmelig afstemning – det vil sikre, at medarbejdere ikke tvinges ind i ordningen.

DI finder, at det ikke er klart, om der er minimumskrav til, hvor mange eller hvor stor en andel af medarbejderne i den virksomhed, som MS'et skal investere i, der skal være medarbejderdeltagere ved MS'ets stiftelse. DI mener, at det som udgangspunkt bør være op til parterne, om stiftelse af et MS kræver deltagelse fra samtlige medarbejdere eller ej.

DI finder endvidere, at lovens regler om bl.a. ind- og udtræden kun bør fastsætte den helt overordnede ramme og ikke begrænse parternes aftalefrihed unødigt. DI savner især, at det gøres mere klart, at de nærmere regler for bl.a. ind- og

udtræden er forhold, der reguleres af vedtægten, som til gengæld skal være klar på disse punkter. Som eksempel nævnes fratrædende medarbejders økonomiske forhold og deres rettigheder i forhold til den økonomiske opgørelse.

DI anfører desuden, at det bør præciseres, at deltagerfortegnelsen er at betragte som fortrolig, og at den skal opbevares på samme måde og med samme omhu, som en virksomheds lønoplysninger på den enkelte medarbejder. Disse individuelle oplysninger bør ikke være tilgængelige for hver enkelt deltager, som det er foreslået i lovforslaget, idet det vil medføre mulighed for at udregne alle enkeltdeltageres lønvilkår. Listen bør ej heller være tilgængelig for en fagforening eller for alle ledelsesmedlemmer generelt, men der bør findes en formulering, der sikrer, at der er den fornødne fortrolighed om den enkeltes lønforhold, men som i aggregeret form naturligvis kan fremlægges både for deltagere og deres repræsentanter.

Fagligt Fælles Forbund (3F) anfører, at incitamentet ved at deltage i et medarbejderinvesteringsselskab i højere grad skabes ved, at lønmodtageren er bange for at miste sit job, end ved at lønmodtagerne gives mulighed for at investere på vilkår, der ligner dem, som mere professionelle investorer anvender. I den forbindelse bemærker 3F, at de midler, der indskydes i et medarbejderinvesteringsselskab, ikke er beskyttet af Lønmodtagernes Garantifond, og i tilfælde af at den virksomhed, som medarbejderinvesteringsselskabet har investeret i, går konkurs eller må gennemgå en rekonstruktion, vil investeringen derfor være helt eller delvist tabt. 3F mener derfor, at der for at sikre den enkelte medarbejder mod vilkårligheder og urimeligt pres i lovforslaget bør indarbejdes bestemmelser, der sikrer den enkelte anonymitet i forbindelse med beslutninger om at etablere et medarbejderinvesteringsselskab.

Ud over bestemmelser om anonymitet etc. bør lovforslaget endvidere indeholde bestemmelser om, at der skal gå en vis periode, før en eventuel anden afstemning om etablering kan gennemføres.

Det bør endvidere fremgå af lovforslaget, at der er pligt til løbende at holde medarbejderne orienteret, hvis der sker en forværring eller ændring af virksomhedens økonomiske situation. I tilfælde, hvor forudsætningerne for MS'ets etablering ændres væsentligt, skal der være mulighed for at udtræde af ordningen.

FSR - danske revisorer finder det lidt uklart, om det er alle medarbejdere på tidspunktet for etablering af en ordning – eller om der også for nye medarbejdere vil være krav om at indtræde i ordningen – hvilket f.eks. kan vanskeliggøre rekruttering af medarbejdere.

FTF finder det uklart, hvilke krav der stilles til deltagelse fra medarbejdernes side førend medarbejderinvesteringsselskabet kan stiftes. På linje med LO er det imidlertid FTF's opfattelse, at medarbejderinvesteringsselskabet bør omfatte alle

medarbejdere, herunder ledelsen, hvorfor alene de relevante faglige organisationer bør kunne godkende oprettelsen i henhold til vedtagelsesproceduren for kollektive overenskomster. Dette følger af, at der er tale om en beslutning, som vedrører medarbejdernes løn- og overenskomstvilkår.

Fødevarerforbundet NNF finder, at det bør være en klar betingelse for stiftelse for et medarbejderinvesteringsselskab, at der er flertal blandt de omfattede lønmodtagere for stiftelsen. Alle medarbejdere – inkl. ledelsen – skal være omfattet af aftalen, som skal godkendes af de overenskomstbærende parter, således at aftalen bliver en del af den kollektive aftale.

HK/Danmark finder, at for at alle medarbejdere bærer ligeligt, bør det være en betingelse, at alle ansatte uanset placering i virksomhedens organisation og på alle hierarkiske niveauer bidrager ens til et MS. Det vil også betyde, at medarbejdergrupper, som har andre aflønningsformer ud over den almindelige faste løn, også bidrager relativt af disse lønformer for derved at hindre omgælder af denne betingelse.

Forud for etableringen skal der ifølge HK/Danmark være en høringsfrist, hvor de kollektive organer på virksomheder, som ønsker at blive sponsoreret af et MS, inddrages og høres om deres holdning til etableringen. En høringsperiode bør ikke være under 6 måneder, men kan eksempelvis nedsættes til et lavere antal måneder, hvis de tillidsvalgte eller de overenskomstbærende faglige organisationer samtykker på vegne af medarbejderne. I høringsperioden skal der desuden finde en afstemning blandt alle medarbejderne sted. Afstemningen skal være hemmelig, hvilket vil kræve, at valghandlingen gennemføres af en neutral instans.

HK/Danmark mener, at det ikke er i overensstemmelse med den i anden lovgivning etablerede og anerkendte hensyntagen til medarbejdernes svagere magtposition og afhængighedsforhold til deres arbejdsgivere, hvis der ikke etableres en mere balanceret adgang i medarbejdernes favør til at indtræde i et MS. Aftaleindgået nedgang i medarbejdernes løn er et så drastisk skridt, at medarbejderne på alle måder og langt bedre end foreslået skal beskyttes fra, at de direkte og indirekte kan presses til at gå med i en MS konstruktion.

HK/Danmarks løsning er, at medarbejderes indtræden i MS kun skal kunne ske efter en hemmelig afstemning med høringsprocedure samt med inddragelse af kollektive organer på den sponserede virksomhed eller med repræsentanter for de faglige organisationer.

Kooperationen mener, at der ikke er nogen klar regulering af oprettelsen af et medarbejderinvesteringsselskab, der sikrer deltagerne sikkerhed og indflydelse, der modsvarer deres indskud.

Landsorganisationen i Danmark (LO) finder, at hvis der skal oprettes et medarbejderinvesteringsselskab, skal det omfatte alle medarbejdere, inklusive ledelsen, og de relevante faglige organisationer skal godkende beslutningen om oprettelsen. Beslutningen om oprettelsen vedrører således medarbejdernes lønvilkår og dermed medarbejdernes overenskomstmæssige ansættelsesvilkår. Desuden bør afstemningen om medarbejderinvesteringsselskabet foregå ved hemmelig afstemning - det vil sikre, at medarbejdere ikke tvinges ind i ordningen.

Kommentar

Der er enkelte emner, som bliver fastsat i loven, mens en lang række forhold er op til aftaleparterne nærmere at fastsætte, hvilket sker i vedtægten for MS'et. Der stilles således bl.a. ikke i lovudkastet krav om, at "alle" medarbejdere skal deltage i MS'et. Det er hensigten, at loven skal være fleksibel, så et mindretal ikke kan blokere for et flertals ønske om et medarbejderinvesteringsselskab, med mindre andet aftales i forbindelse med etablering af MS'et. Det er derfor alene op til aftaleparterne at fastsætte vilkårene for, hvornår et MS kan etableres, herunder antal deltagere – under overholdelse af de for virksomheden gældende ansættelsesforhold.

Som følge af aftalefriheden, og dermed den store grad af fleksibilitet, som er ønsket i forhold til MS'erne, er der ikke foreslået bestemmelser om, at ledelsen skal være omfattet. Ledelsesmedlemmer er normalt ikke omfattet af overenskomster, men det kan konkret bestemmes i aftalen om etablering af MS'et og vedtægten, at ledelsen deltager med indskud af kapital.

Det vil være væsentligt at tage stilling til, hvad der skal ske med et MS, hvis den virksomhed, som MS'et virker til gavn for, overdrages, fusioneres eller lignende. Det har været overvejet, om dette skal reguleres i loven, men det er ikke fundet hensigtsmæssigt, da der ønskes en stor grad af fleksibilitet i loven, og da det ikke på forhånd er muligt at tage højde for de situationer, som kan opstå. Det er således op til de konkrete ansættelsesvilkår, og aftalerne forbundet med et eventuelt salg eller en fusion af den virksomhed, som MS'et skal virke til gavn for, der afgør, hvad der skal ske med MS'et og medarbejderne. Det er derfor foreslået, at forholdet skal være reguleret i MS'ets vedtægt. Det er udgangspunktet, at virksomhedsoverdragelsesloven ikke finder anvendelse for MS'er ikke denne situation, da der er tale om investorer, som har indskudt risikovillig kapital, og ikke ansatte og ansættelsesretlige forhold. Hvis der konkret skulle opstå en situation hvor virksomhedsoverdragelsesloven skal finde anvendelse, kan den ikke fraviges, da loven er en ufravigelig beskyttelseslov.

Der er ikke i lovudkastet foreslået særlige bestemmelser om anonymitet i forbindelse med afstemninger. Der findes i dag ikke en egentlig lovfæstet ret til anonyme afstemninger, men det kendes bl.a. fra reglerne om afstemninger om medarbejderrepræsentation. Det formodes, at det ofte vil blive aftalt forud for en eventuel aftale som et grundlæggende demokratisk princip.

På baggrund af høringen vil det dog blive skrevet ind i lovforslaget, at afstemninger om etablering af et MS vil skulle afholdes anonymt af hensyn til de enkelte medarbejdere

I forbindelse med spørgsmålet om høringsprocedure og inddragelse af kollektive organer i forbindelse med aftalen om etablering af MS'et, vil det blive skrevet ind i loven, at der til brug for tilsynsmyndighedens godkendelse af vedtægten i forbindelse med stiftelsen nedsættes et panel bestående af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark og på hele det danske område inden for det pågældende overenskomstområde, og som høres ifm. etablering af et MS.

Det er ikke fundet nødvendigt at regulere i loven, hvornår en ny afstemning om etablering af et MS kan finde sted, hvis der en gang er sagt nej til at oprette et sådan. Dette er et forhold, som de enkelte parter selv kan fastsætte. Der kan være situationer, hvor forholdene er ændret så meget, at en ny afstemning i et kortere tidsrum efter den første afstemning, vil give mening.

Det er ikke en egentlig lovmæssig pligt til løbende at holde medarbejderdeltagerne orienteret om MS'ets forhold ud over den orientering, som gives på det årlige ordinære deltagermøde. Men det er op til MS'ets ledelse at holde medarbejderdeltagerne løbende orienteret, herunder særligt hvis der sker en forværring eller ændring af virksomhedens eller MS'ets økonomiske situation. Det er derfor vurderet hensigtsmæssigt, at det direkte i loven fremgår, at referater af deltagermøder skal være tilgængelige for samtlige deltagere i MS'et (se indstilling til afsnit 3.4).

Det er ikke fundet hensigtsmæssigt, at det i tilfælde, hvor forudsætningerne for MS'ets etablering ændres væsentligt, skal være lovfastsat ret til at udtræde af ordningen. Der er tale om indskud af lønmidler, som kan sidestilles med investering, hvor der må påregnes risiko. Hvis investeringen ikke falder ud som forventet, må der påregnes et tab, men det medfører ikke mulighed for udtræden af MS'et ud over, hvad der fremgår af vedtægten.

Det vil afhænge af MS'ets vedtægt, hvorledes nye medarbejdere skal indtræde i ordningen. Der er under hensyn til behovet for fleksibilitet ikke lovgivet om dette forhold, men det skal klart fremgå af MS'ets vedtægt, jf. den foreslåede § 8, stk. 1, nr. 5. Tilsynsmyndigheden godkender vedtægten ved oprettelse af MS'et.

Ledelsen skal føre en fortegnelse over samtlige deltagere i MS'et. Deltagerfortegnelse skal virke som dokumentation for bl.a. den enkelte deltagers indtrædelsestidspunkt og indbetalte midler. Det vil blive præciseret i lovforslaget, at persondatalovens bestemmelser finder anvendelse på udarbejdelse og ajourføring af deltagerfortegnelsen.

3.3. Ind- og udbetaling af midler

Advokatrådet angiver, at det ikke er klart, om størrelsen på de indskudte lønmidler er et absolut beløb i kr. eller om der i stedet kan angives en objektiv beregningsmodel. Under alle omstændigheder er det Advokatrådets holdning, at der er behov for at kunne tage fremtidige betalinger i betragtning. Hvis medarbejderdeltagerne ønsker at indbetale mest muligt over en periode, kan der være behov for at tage lønstigninger i betragtning for de medarbejdere, der ikke rammer loftet på 30.000 kr. pr. år.

Akademikerne stiller spørgsmål ved den foreslåede bestemmelse om, at udbetaling af midler fra MS før bindingsperiodens udløb alene kan ske ved pensionering eller død.

Danske Advokater spørger til opgørelsen af udbetaling til medarbejderne efter bindingsperiodens udløb, og hvorledes der skal forholdes til lønafhængige goder (feriepenge, pension m.m.) af den løn, som indskydes i MS'et.

DI anfører, at lovens regler om ind- og udtræden samt ind- og udbetaling kun bør fastsætte den helt overordnede ramme og ikke begrænse parternes aftalefrihed unødigt. DI savner især, at det gøres mere klart, at de nærmere regler for ind- og udtræden samt ind- og udbetaling er forhold, der reguleres af vedtægten, som til gengæld skal være klar på disse punkter. Lovbemærkningerne kunne generelt gøre mere ud af at præcisere vedtægtens betydning.

Der ses desuden efter DI's opfattelse ingen grund til en lovfæstet minimumsbindingsperiode for de indskudte lønmidler, da parterne ses bedre selv at kunne aftale eventuelle begrænsninger i, hvornår en udbetaling tidligst skal kunne ske, herunder hvilke af de foretagne indskud eventuelle begrænsninger i udbetalingsmulighederne skal beregnes ud fra. Der ses heller ikke behov for lovfæstede principper om størrelsen af udbetalingen. Virksomheder er forskellige, og det kan således eventuelt være relevant i vedtægten at aftale andre kriterier for udbetalingens størrelse end MS'ets resultater, underskud og overskud, som er de kriterier, der er omtalt i lovforslaget. I vedtægterne kan opgørelsesgrundlaget endvidere beskrives klarere end i en lov.

DI finder i øvrigt, at det bør overvejes, om det er nødvendigt, at den i loven og vedtægten fastsatte indbetalingsperiode ikke må overstige 5 år, hvis parterne er enige om, at en længere indbetalingsperiode er mere hensigtsmæssig.

Fagligt Fælles Forbund (3F) mener, at den foreslåede bestemmelse om, at den enkelte medarbejder ikke kan kræve sine investerede midler udbetalt, selvom den pågældende bliver afskediget - kun i tilfælde af død eller pension - indebærer, at grupper af ansatte, der har bidraget til investering i virksomhedens udvikling, vil kunne afskediges, uden at kunne få frigjort de opsparede midler, ikke synes rimelig i en situation, hvor den enkelte ikke er skyld i afskedigelsen.

3F mener, at der i betragtning af den forholdsvis store andel af deres løn, som medarbejderne investerer, bør sikres et vist minimumsafkast. Som absolut mindstemål skal der i lovforslaget indarbejdes retningslinjer for forvaltning af medarbejdernes indskud.

FSR - danske revisorer er skeptiske i forhold til kravet om, at der ikke er mulighed for at få midler ud ved fratrædelse m.v.

HK/Danmark finder, at det ikke er rimeligt, at der ikke skal angives en maksimal bindingsperiode, da det efter en vis periode må forudsættes, at virksomheden har vendt udviklingen til noget positivt, og medarbejderne må på det tidspunkt have et berettiget krav på at få deres løn tilbagebetalt.

HK/Danmark mener endvidere, at det mere detaljeret bør beskrives og fastsættes, hvilken reference for forrentning, som medarbejderne skal have ud af at binde deres indskud i den givne periode. For eksempel kan en forrentning ligge på et identisk niveau, som svarer til det, ejere af virksomheden eller en virksomheds aktionærer får i udbytte eller på anden vis gennem deres ejerskab.

Kooperationen peger på, at man i lovforslaget ikke har været tilstrækkelig opmærksom på hensynet til den enkelte lønmodtagers status. Det åbner for spørgsmål om, hvorledes en medarbejder er stillet, hvis vedkommende bliver afskediget eller får andet arbejde f.eks. seks måneder efter investeringsselskabets oprettelse. Vil vedkommende først få sit indskud udbetalt efter minimum 2,5 år – med mindre vedkommende dør?

Hvis lovgiver ønsker at sikre medarbejdernes interesser, bør der som minimum fastsættes bestemmelser om individuelle konti for lønmodtagerne. Individuelle konti for hver enkelt medarbejder giver mulighed for en langt mere fleksibel ind- og udtræden af selskabet i tilfælde af ansættelse efter investeringsselskabets dannelse eller udtrædelse i forbindelse med ophør af ansættelse i virksomheden, der skal nyde gavn af investeringsselskabet. En sådan opdeling, hvor selskabets midler opgøres i forhold til selskabets fælleskonto og deltagernes individuelle konti er der allerede erfaringer med indenfor landbrugets andelsselskaber.

Landsorganisationen i Danmark (LO) finder det ikke rimeligt, at der i forslaget arbejdes med en minimal bindingsperiode, mens der ikke er angivet nogen maksimal bindingsperiode. Det anbefales at sætte en maksimal periode på mellem fem og ti år.

Kommentar

Størrelsen på de indskudte beløb, beregning af eventuelt over- eller underskud samt udbetaling må bero på aftalen mellem parterne, og det som de fastsætter i vedtægten. Baggrunden for ikke at stille lovkrav om, at medarbejderdeltagerne

skal have deres indskudte midler – reguleret for et eventuelt over- eller underskud – udbetalt umiddelbart efter afskedigelse eller opsigelse, er, at MS'et skal kunne være sikker på, hvilke midler, det har til rådighed. MS'et skal kunne planlægge investeringer over en årrække uden at skulle indfri investeringer før tid eller reservere midler fra lønindskud hertil.

Det er ikke fundet hensigtsmæssigt med lovkrav om, at MS'et til stadighed skulle holde en varierende andel af midlerne klar til udbetaling før tid. For ophør af ansættelsesforholdet ved pension eller død, er det dog vurderet, at hensynet til den enkelte medarbejderdeltager eller boet vægter tungere, og derfor også vurderet nødvendigt at lade udbetalingen ske med det samme. Parterne kan dog i vedtægten aftale under hvilke omstændigheder, der kan ske udbetaling før udløbet af bindingsperioden.

Det er ikke fundet hensigtsmæssigt, at indføre lovkrav om, at medarbejdere, som afskediges, får udbetalt indskudte midler inklusive et eventuelt over- eller underskud før udløbet af den aftalte bindingsperiode, med mindre andet fremgår af MS'ets vedtægt. Tilsvarende gælder for medarbejdere, som selv opsiger deres stilling. Baggrunden herfor er, at MS'et skal kunne være sikker på, hvilke midler, det er til rådighed til investeringer over en årrække uden at skulle indfri investeringer før tid. Der er tale om risikovillig kapital, som er indskudt i MS'et, hvorfor der ikke kan forventes udbetaling før tid.

Derfor er det heller ikke fundet hensigtsmæssigt at indføre lovkrav om en maksimal bindingsperiode for medarbejdernes indskud. Det følger af lovforslaget, at MS'ets vedtægt bl.a. skal indeholde en angivelse af indbetalings- og bindingsperioden, jf. lovforslagets § 8, stk. 1, nr. 7. Hermed kan parterne ved oprettelsen af MS'et aftale den bindingsperiode, der bedst tilgodeser behovet hos den enkelte virksomhed, som MS'et skal virke til gavn for.

Udbetaling til medarbejderdeltagerne af de indskudte lønmidler skal forholdsmæssigt afspejle medarbejderinvesteringsselskabets resultat i den periode, som investeringen dækker. Dette skal efter lovforslaget være fastsat nærmere i vedtægten, som skal indeholde de nærmere rammer for MS'ets virke, herunder formål, størrelsen af indbetaling af lønmidler, indbetalings- og bindingsperioden og betingelserne for udbetaling af de indskudte midler.

Lovforslaget indeholder kun de mest nødvendige rammer for MS'et for at tilgodesse parternes behov for konkret tilpasning i MS'ets vedtægt til den enkelte situation. Der er i den treårige forsøgsperiode fastsat en indbetalingsperiode på maksimalt fem år, hvilket anses som en rimelig balance af medarbejdernes interesser henset til de indskudte lønmidler.

Medarbejdernes indskud skal anses for risikovillig kapital, og der fastsættes derfor ikke i loven retningslinjer for et minimumsafkast eller for forvaltning af

medarbejderdeltagernes indskud. Det kan parterne om muligt aftale nærmere i vedtægten. Lovforslaget sikrer, at parterne ved fælles aftale kan tilrettelægge de forhold, som bedst tilgodeser behovet hos den enkelte virksomhed. Dette gælder også spørgsmålet om forrentning.

3.4. Deltagermøde

Advokatrådet og Danske Advokater anfører, at det almindelige selskabsretlige princip om, at samtlige deltagere/ejere skal indkaldes til det ordinære møde, hvor årsrapporten behandles, fraviges ved lovforslaget, idet alene medarbejderdeltagere, der fortsat er ansat, skal indkaldes. Det bemærkes, at en medarbejderdeltager, er defineret som medarbejdere, der har indskudt lønmidler i MS'et, hvilket fratrådte medarbejdere i en periode stadig vil have (bortset fra ved pension og dødsfald). Dermed mister fratrådte medarbejderdeltagere deres stemmeret bortset fra tilfælde, der stiller krav om samtykke fra samtlige medarbejderdeltagere. Det bør efter Danske Advokaters opfattelse uddybes i lovbemærkningerne.

Der kan efter Advokatrådets opfattelse være gode grunde til denne retstilstand, men en ændring af et så grundlæggende selskabsretligt princip bør ledsages af en nærmere forklaring i lovbemærkningerne.

Akademikerne finder, at der bør udarbejdes supplerende bestemmelser, der regulerer indkaldelse til det årlige deltagermøde – også her bør der være rimelige tidsfrister og angivelse af procedure for forslag til beslutning på mødet, herunder vedtægtsændringer.

DI finder, at et krav om afholdelse af fysiske deltagermøder vil give store praktiske udfordringer, da deltagermøderne potentielt kan omfatte op til flere tusinde arbejdstagere fra flere landsdele som deltagere. Det er DI's opfattelse, at man bør tilgodese løsninger, som kan reducere mødeomkostninger til et minimum, men som naturligvis sikrer, at deltagerne i MS'et får rimelig og relevant information og kan udøve deres rettigheder mv. Der bør arbejdes for at finde en lovmodel, der i videst mulig omfang tillader fleksible løsninger, såsom videobroadcast, elektronisk afstemning, skriftlig kommunikation, afholdelse af møder som fyraftensmøde osv.

Den nuværende formulering i § 12, stk. 2, gør det ifølge DI praktisk umuligt at gennemføre vedtægtsændringer, idet det må antages at langt de fleste vedtægtsændringer vil ændre på medarbejderdeltagernes forpligtelser eller forrykke retsforholdet mellem medarbejderdeltagerne og virksomhedsdeltageren. Det bemærkes endvidere, at medarbejderdeltagerne må antages ofte at ville træffe beslutning om deltagelse i et MS ved en afstemning, der kun kræver simpelt flertal. I forhold til dette udgangspunkt fastsætter forslaget til § 12, stk. 1, allerede et skærpet krav om kvalificeret majoritet for generelle ændringer af den oprindelige aftale med virksomheden. Det virker derfor uforholdsmæssigt restriktivt

herudover at kræve enstemmighed om ændringer i aftalen, der ændrer på medarbejderdeltagernes forpligtelser eller forrykker retsforholdet mellem medarbejderdeltagerne og virksomhedsdeltageren.

DI foreslår, at § 12, stk. 2, omformuleres, så det kun er, hvis det indbyrdes retsforhold mellem medarbejderdeltagerne forrykkes, at der kræves enstemmighed.

FSR - danske revisorer anfører, at der efter etableringen af et medarbejderinvesteringsselskab ikke vil være noget reelt at beslutte i investeringsperioden, hverken på deltagermødet eller for bestyrelsen eller direktionen (= autopilot), hvilket også fremgår af lovforslagets bestemmelser om bl.a. deltagermøde.

HK/Danmark finder, at der bør være krav om hemmelige afstemninger på deltagermøderne, da medarbejderne har et stærkt afhængighedsforhold til deres arbejdsgivere, som synes overset i lovforslaget. Dette afhængighedsforhold gør, at f.eks. en bestemt stemmeadfærd der ikke passer virksomhedens ledelse kan betyde repressalier i form af, at bestemte medarbejdere ikke mere er ønsket som arbejdskraft i virksomheden.

Det er endvidere HK/Danmarks opfattelse, at medarbejdernes mulighed for deltagelse i bestyrelse og deltagermøde skal sikres. Det indebærer at både medarbejderrepræsentanter på deltagermødet og i bestyrelsen får den fornødne tid til udøvelse af henholdsvis deres deltagelse og hverv – herunder frihed med løn til de pågældende medarbejdere.

Kommentar

Deltagermødet er kun åbent for medarbejderdeltagere, der fortsat er ansat i virksomheden. Medarbejdere, som har fratrukket deres stilling eller er blevet afskediget af virksomheden, har fortsat midler indskudt i MS'et, men deres loyalitetsforpligtelse og interesse for virksomheden kan ikke længere forventes at være af samme karakter som hidtil. Det er på den baggrund foreslået, at det kun er medarbejderdeltagere, som fortsat er ansatte i virksomheden og derfor har en særlig interesse i denne, der kan møde op på deltagermødet og afgive stemme.

Da medarbejderdeltagere, hvis ansættelsesforhold er ophørt, ikke længere har stemmeret på deltagermødet, skal de heller ikke medregnes i det krav om enstemmighed som stilles ved forrykkelse af retsforholdet, jf. den foreslåede § 12, stk. 2.. Det vil derfor alene være samtlige ansatte medarbejderdeltagere, der skal tiltræde forrykkelse af retsforholdet.

Det foreslås i forlængelse af ovenstående, at MS'ets ledelse forpligtes til at holde alle medarbejderdeltagere orienteret om MS'ets forhold, og investeringens forløb ved at gøre referater fra deltagermøderne tilgængelige også for disse medarbejderdeltagere. Herved får også afskedigede og frivilligt opsagte deltagere mulighed for at følge forholdene i MS'et.

Der vurderes ikke at være behov for yderligere krav til indkaldelse af deltagermødet, da dette forhold skal reguleres af aftalen om oprettelse af MS'et og MS'ets vedtægt. Der bør være fleksibilitet til at tilrettelægge sådanne forhold på en måde, som passer til det enkelte setup.

Der er ikke med lovforslaget stillet krav om afholdelse af fysiske deltagermøder. Afholdelse af deltagermødet bør derimod kunne afholdes elektronisk, hvis vedtægten regulerer forholdet nærmere. Da der ikke er fastlagt krav til afholdelsen af deltagermøderne, kan det i vedtægten fastsættes, at møderne kan holdes ved eksempelvis live streaming, elektronisk afstemning og skriftlig kommunikation.

Det vurderes, at der løbende i MS'et vil skulle foretages evalueringer af de igangværende investeringer, ligesom der kan være behov for justering heraf. Endvidere vil bestyrelsen skulle tage stilling til indgåelse af nye investeringer alt efter vedtægtens bestemmelser herom. Det vurderes dog, at aktiviteten i MS'et vil kunne være begrænset, hvilket er baggrunden for, at der kan ansættes en direktør, som eventuelt allerede er ansat i den virksomhed, som MS'et skal virke til gavn for, hvor denne har andre arbejdsopgaver end i MS'et.

Der er i dag ikke en egentlig lovfæstet ret til anonyme afstemninger, men det kendes bl.a. fra reglerne om afstemninger om medarbejderrepræsentation. Det formodes, at det ofte vil blive aftalt, at medarbejderdeltagerne kan afgive deres stemme anonymt som et grundlæggende demokratisk princip

På baggrund af høringen vil det dog blive indskrevet i loven, at afstemninger på deltagermødet vil skulle afholdes anonymt af hensyn til de enkelte medarbejdere.

Der vurderes ikke at være behov for at fastsætte nærmere rammer for medarbejderdeltagerens mulighed for at kunne deltage på deltagermødet. Det er op til den enkelte medarbejderdeltager, om denne ønsker at deltage på deltagermødet. Om den pågældende har tid – herunder frihed med løn – skal ikke reguleres i loven, men sidestilles med en ejer af et kapitalselskab, som også selv må afgøre, om den pågældende ønsker at deltage i en generalforsamling.

3.5. Vedtægtsændringer, tilsyn og revision

Advokatrådet anfører, at det fremgår af bemærkningerne til lovforslaget, at tilsynsmyndighedens samtykke bl.a. skal indhentes ved dispositioner, som kan bringe selskabets formue i fare. Denne formulering er mere vidtrækkende end ordlyden af § 6 og synes at bryde med princippet om, at §§ 4-6 alene hjemler et legalitetstilsyn, jf. dels lovbestemmelsernes ordlyd, dels bemærkningerne til § 4.

DI finder det hensigtsmæssigt, at der er et særligt offentligt tilsyn med MS'ets indledende vedtægt i forbindelse med selskabets registrering, således at risikoen for, at et MS bliver etableret på et uklart grundlag, som efterfølgende giver an-

ledning til tvist, minimeres. Tilsynet bør fokusere på, at lovens krav er opfyldt, og at vedtægten er klar i forhold til parternes retsstilling.

DI finder det derimod uproportionalt med særskilte godkendelsesprocedurer i forhold til efterfølgende vedtægtsændringer og ekstraordinære dispositioner, som kendes fra lov om erhvervsdrivende fonde. Formelle godkendelsesprocedurer er ressourcekrævende for både selskabet og Erhvervsstyrelsen, og der er en lang række øvrige bestemmelser i forslaget, der allerede garderer imod utilbørlige beslutninger, misbrug og ulovligheder efter selskabets registrering.

FSR – danske revisorer ønsker det præciseret i lovforslaget, at revisor ikke har en særlig undersøgelsespligt ud over det, som måtte følge af den konkrete revisionsopgave.

Kommentar

Når det med lovforslaget foreslås, at tilsynsmyndigheden skal godkende vedtægten ved oprettelse af et MS, er det et almindeligt forvaltningsretligt princip, at ændringer heraf også skal godkendes. Hvis der alene var tale om en godkendelse ved oprettelse, ville der være mulighed for at ændre de oprindelige vedtægter uden myndighedens deltagelse og godkendelse. En sådan retsstilling vurderes ikke hensigtsmæssig.

Det er desuden vigtigt at holde fast i tilsynsmyndighedens beføjelser overfor MS'et, da der er tale om indskud af medarbejdermidler med høj risiko, men med en udpræget grad af frihed for den pågældende virksomhed til at påvirke forholdene. Samtykke fra tilsynsmyndigheden til ekstraordinære dispositioner sker som led i legalitetskontrollen med, at MS'ets vedtægt overholdes, så medarbejderindskuddene anvendes inden for MS'ets formål og ikke bringer selskabets formue i uforholdsmæssige risici. Bestemmelsen kendes fra erhvervsdrivende fonde, hvor den ofte benyttes i grænsetilfælde om overholdelse af vedtægter og særligt risikofyldte tilfælde.

På baggrund af høringen foreslås det at præcisere bemærkningerne, så det klart fremgår, at en situation hvor "formuen bringes i fare" ligger inden for lovens bestemmelse.

Den foreslåede bestemmelse om revisors pligter i forhold til opmærksomhed og indberetning af nærmere angivne forhold, svarer til bestemmelsen i lov om erhvervsdrivende fonde. Bestemmelsen medfører, at revisor har en særlig undersøgelsespligt i forhold til MS'er, da der er tale om et tilsynsbelagt område, hvor medarbejderdeltagerne indskyder lønmidler, hvorfor der er behov for at revisor udfylder en særlig rolle.

3.6. Ledelse

Akademikerne stiller spørgsmål ved, hvordan medarbejderinvesteringsselskabets ledelse/bestyrelse skal sammensættes efter salg/fusioner m.v.

Akademikerne anfører desuden, at det fremgår af lovforslaget, at beslutninger træffes ved simpelt flertal, samt at bestyrelsen er beslutningsdygtig, når over halvdelen af medlemmerne er til stede. Akademikerne ønsker, at der udarbejdes supplerende bestemmelser, der regulerer mødeindkaldelsen – tidsfrister m.v. – således, at alle har reel mulighed for at deltage. Medarbejderne i bestyrelsen for medarbejderinvesteringsselskabet bør i henhold til Akademikerne sikres særlig beskyttelse, således at beslutninger kan træffes uden skelen til mulige repressalier m.v.

Dansk Metal finder ikke, at reglerne for bestyrelsesarbejde tager hensyn til, at medarbejderne modsat aktionærer og andre bestyrelsesmedlemmer har et direkte afhængighedsforhold til den virksomhed, de er ansat i. Det anbefales, at der indføres udvidet ansættelsesbeskyttelse for de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

Når medarbejdere skal inddrages i bestyrelsesarbejdet i MS'et, bør de pågældende medarbejdere derfor ifølge Dansk Metal have fri med løn både til bestyrelsesmøderne og til en rimelig forberedelsestid for at sikre, at det enkelte medlem af bestyrelsen har fyldestgørende erfaring til at udøve sit hverv eller varetage sin stilling. En sådan bestemmelse må således ikke virke som censur i forhold til, at visse grupper af de deltagende medarbejdere kan udelukkes på grund af deres formelle uddannelsesbaggrund eller andre usaglige begrundelser, som bunder i et ønske om at udelukke bestemte medarbejderrepræsentanter.

I lovforslaget lægges der op til, at honoreringen af bestyrelsesmedlemmerne skal finansieres af MS'et. I og med, at det er den sponserede virksomhed, der får direkte gavn af de investerede midler, bør det efter Dansk Metals opfattelse også være den sponserede virksomhed, der betaler bestyrelsesmedlemmernes løn.

Danske Advokater sætter spørgsmålstegn ved, at der henvises til reglerne om corporate governance, når medarbejderinvesteringsselskabet skal have en bestyrelse med 50 % repræsentation til medarbejderne og 50 % til virksomheden, som næsten pr. definition vil give en blokering i ledelsen.

DI har bemærket, at bestemmelsen om, at Erhvervsstyrelsen kan give tilladelse til, at bestyrelsen i et MS ikke består af lige mange repræsentanter fra medarbejder- og virksomhedssiden, bør ændres. DI er enig i, at denne paritet mellem parterne i bestyrelsen bør være det klare udgangspunkt. Såfremt parterne er enige i at fravige dette, bør det dog kunne ske uden, at der er behov for tilladelse fra Erhvervsstyrelsen. Hvis det findes påkrævet, kunne lovforslaget eventuelt kræve indsendelse af dokumentation for, at fravigelsen er aftalt i enighed.

DI finder, at der er retlig uklarhed om, hvilke pligter der gælder, hvis virksomhedsdeltageren forestår den daglige ledelse i MS'et, og om hvilken person (eller personer) hos virksomhedsdeltageren der har disse pligter, samt om i hvilken grad virksomhedsdeltageren kan ifalde ledelsesansvar som juridisk person.

DI støtter intentionen om, at bestyrelsen skal sikre, at det enkelte medlem af bestyrelsen har fyldestgørende erfaring til at udøve sit hverv eller varetage sin stilling, men bemærker, at det forekommer problematisk at pålægge bestyrelsen et ansvar for hvem, der vælges til bestyrelsen, når det hverken er bestyrelsen, der bestemmer udpegningsreglerne (disse skal fremgå af vedtægten), eller vælger de personer, der indtræder i bestyrelsen.

Fagligt Fælles Forbund (3F) anfører, at det er forudsat i lovforslaget, at medlemmerne af ledelsen oppebærer et passende vederlag. Medmindre der er tale om forholdsvis store virksomheder, må det forventes, at medarbejderinvesteringsselskabets administrationsomkostninger mv. vil æde en ganske stor del af det eventuelle afkast.

3F finder, at den enkelte medarbejderdeltager skal beskyttes mod repressalier i forbindelse med selskabets drift.

3F mener, at omkostninger til ledelse af medarbejderinvesteringsselskabet bør afholdes af den virksomhed, der får gavn af de tilvejebragte midler. Bestyrelsesmedlemmerne i investeringsselskabet vil typisk være repræsentanter, som allerede er ansat og lønnet i virksomheden, hvorfor deres ydelser ikke skal bæres af medarbejdernes investering.

FTF kan - på linje med LO - tilslutte sig, at der bør indføres udvidet ansættelsesbeskyttelse for bestyrelsesmedlemmer i medarbejderinvesteringsselskabet, idet disse har et direkte afhængighedsforhold til den virksomhed, de er ansat i (og som medarbejderinvesteringsselskabet skal investere i). Her vil man således kunne forestille sig situationer, hvor virksomheden, i hvilken medarbejderinvesteringsselskabet skal investere, har et stærkt ønske om en bestemt type investering eller lån, hvilket ønske ikke nødvendigvis deles af den/de enkelte medarbejderrepræsentant(er) i MS'ets bestyrelse, hvorefter der vil kunne blive lagt et (urimeligt) pres på den/de pågældende fra virksomhedens side.

Ydermere er FTF enig med LO i, at medarbejderbestyrelsesmedlemmerne i medarbejderinvesteringsselskabet bør indrømmes rimelige muligheder for at varetage hvervet på en ordentlig måde. Som følge heraf bør de pågældende tildeles frihed med løn til deltagelse i bestyrelsesmøder, ligesom ditto forberedelsestid bør allokeres.

Herudover finder FTF det konkret urimeligt, at de investeringer/lån, som medarbejderinvesteringsselskabet foretager i/yder til virksomheden, ikke følges af en tilsvarende ret til medindflydelse på virksomhedens drift. Således fremgår det af lovforslaget, at beslutningen om de konkrete investeringer i virksomheden, træffes af ledelsen i den virksomhed, hvori medarbejderinvesteringsselskabet investerer, uden at der dog samtidig indrømmes medarbejderinvesteringsselskabets repræsentation i bestyrelsen. Dette gør sig så meget desto mere gældende, når det samtidig påtænkes, at medarbejderne ikke frit vil kunne trække deres indskudte midler ud af MS'et, idet der i lovforslaget er opsat en minimumbindingsperiode på 3 år.

Indrømmes medarbejderne/medarbejderinvesteringsselskabet imidlertid ikke en ret til relativ medindflydelse set i forhold til de investerede/lånte midler, må det ifølge FTF omvendt forholde sig sådan, at der skal kunne opnås dækning for midlerne i Lønmodtagernes Garantifond i tilfælde af virksomhedens konkurs. I givet fald er investeringen/lånet således fuldt ud at ligestille med en lønnedgang, hvilken som udgangspunkt altid betragtes som væsentlig og følgelig bør varsles eller kollektivt aftales (hvilket ikke er sket). I modsat fald synes retsstillingen uklar og højest retssikkerhedsmæssig betænkelig set fra et medarbejderperspektiv.

Fødevarerforbundet NNF mener, at de indbetalte penge i princippet er de ansattes ejendom, og det forekommer derfor mærkeligt, at der i lovforslaget ikke er regler for selskabets ledelse, der afspejler dette. Medarbejderne bør ifølge Fødevarerforbundet NNF tillægges – evt. i en forretningsorden - den afgørende indflydelse i tilfælde af stemmelighed, f.eks. ved at formanden er medarbejderrepræsentant hvis stemme i tilfælde af stemmelighed er afgørende.

Fødevarerforbundet NNF mener endvidere, at medarbejderrepræsentanter bør have samme beskyttelse mod afskedigelse, som gives til tillidsrepræsentanter. De pågældende bør have fri med løn til bestyrelsesmøder og til forberedelsestid, samt sikres ret til at modtage uddannelse, der er nødvendig for at kunne varetage deres hverv som bestyrelsesmedlemmer.

Fødevarerforbundet NNF mener endvidere, at bestyrelsen bør stå stærkere, når der foretages investeringer eller gives lån af en vis størrelse. Desuden bør medarbejderne bør have ret til i alle forhold at konsultere eksperter, f.eks. fra deres faglige organisation, før der kan træffes beslutninger.

HK/Danmark mener, at der skal skabes betryggende foranstaltning omkring medarbejdernes deltagelse i beslutningsprocesser i henholdsvis deltagermødet og bestyrelsen, det være sig i form af anonym stemmeafgivning og udvidet ansættelsesbeskyttelse for bestyrelsesmedlemmer. Der findes således ikke f.eks. udvidet ansættelsesbeskyttelse af de pågældende medarbejderrepræsentanter, hvilket ellers er gængs og reguleret i andre situationer, hvor medarbejdere ind-

sættes i tillidshverv og skal repræsentere deres kolleger – f.eks. medarbejderrepræsentanter i A/S-bestyrelser, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

Desuden anfører HK/Danmark, at alle medarbejdergrupper skal kunne deltage i bestyrelsen på lige fod uden censur i forhold til, at visse grupper af de deltagende medarbejdere kan udelukkes på grund af deres formelle uddannelsesbaggrund eller andre usaglige begrundelser, som bunder i et ønske om at udelukke bestemte medarbejderrepræsentanter.

Der bør endvidere efter HK/Danmarks opfattelse ikke gives vederlag fra medarbejderinvesteringsselskabet til selskabets ledelse, da den sponserede virksomhed i givet fald selv bør betale. I og med at bestyrelsens medlemmer typisk vil være repræsentanter, som er allerede er ansat og lønnet i den sponserede virksomhed, kan der ikke være problemer med at give disse repræsentanter tid eller ekstra honorering. Ligeledes må den sponserede virksomhed selv stå for finansiering af løn til en eventuel direktør eller anden ansat i medarbejderinvesteringsselskabet.

Kooperationen udtrykker undren over, at virksomhedsdeltageren skal indtage halvdelen af bestyrelsesposterne og varetage den daglige ledelse af medarbejderinvesteringsselskabet. Dermed gives der en udstrakt indflydelse på selskabet, der ikke svarer til virksomhedsdeltagerens indskud i selskabet. En tilsvarende rolle gælder, hvor virksomhedsdeltageren tildeles vetoret i forhold til ændringer af vedtægen.

Kooperationen frygter, at forslaget særstilling af virksomhedsdeltageren giver ejerkreds/ledelse af et medarbejderinvesteringsselskab en hidtil uhørt mulighed for at disponere over arbejdstageres lønmidler, som kan få betydning for løndannelsen og det veludviklede aftalesystem, der i dag regulerer den.

Landsorganisationen i Danmark (LO) anfører, at der i reglerne for bestyrelsesarbejdet tages udgangspunkt i normale regler for stemmeafgivning. Der tages ikke hensyn til, at medarbejderne modsat aktionærer og andre bestyrelsesmedlemmer har et direkte afhængighedsforhold til den virksomhed, de er ansat i. Det anbefales, at der indføres udvidet ansættelsesbeskyttelse for bestyrelsesmedlemmer, og det sikres, at alle medarbejdergrupper kan få mulighed for at deltage i bestyrelsesarbejdet.

De pågældende medarbejdere skal have ordentlige muligheder for at deltage og forberede sig. Det indebærer frihed med løn både til bestyrelsesmøderne og til en rimelig forberedelsestid samt evt. uddannelse for at sikre, at det enkelte medlem af bestyrelsen har fyldestgørende mulighed til at udøve sit hverv.

Hovedsigtet med oprettelsen af medarbejderinvesteringsselskabet er, at man skal sikre beskæftigelse på virksomheden. Der skal derfor sikres en form for medind-

flydelse på virksomhedens drift. Det kan hensigtsmæssigt ske ved, at medarbejderinvesteringsselskabet får repræsentation i bestyrelsen i den virksomhed, der investeres i.

I lovforslaget lægges der op til, at honoreringen af bestyrelsesmedlemmerne skal finansieres af medarbejderinvesteringsselskabet. I og med, at det er den sponsorerede virksomhed, der får direkte gavn af de investerede midler, så bør det også efter LO's opfattelse være den sponsorerede virksomhed, der betaler bestyrelsesmedlemmernes løn.

Kommentar

Det er ikke muligt at regulere alle ledelsesforhold i loven i forskellige situationer, men vedtægtens centrale betydning understreges, herunder at den skal indeholde bestemmelser om ledelsesforholdene, hvis der sker salg, fusion eller lignende af den virksomhed, som MS'et virker til gavn for (se også afsnit 3.2).

Det er mest hensigtsmæssigt, at det er bestyrelsens forretningsorden, jf. den foreslåede § 13, stk. 1, sidste pkt., der regulerer mødeindkaldelser m.v. til bestyrelsesmøder, da sådanne praktiske forhold ikke bør reguleres i MS'ets vedtægt, som fortrinsvis skal regulere de overordnede rammer for MS'et.

Der er i lovudkastet ikke regler om beskyttelse af medarbejderdeltagernes repræsentanter i bestyrelsen. En sådan beskyttelse - svarende til den beskyttelse tillidsrepræsentanter opnår – kan dog være hensigtsmæssig af grunde som anført i høringen. Det foreslå derfor, at bestyrelsesmedlemmer udpeget af medarbejderdeltagerne beskyttes mod afskedigelse og anden forringelse af deres forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område, hvis den virksomhed, som medarbejderinvesteringsselskabet skal virke til gavn for, i de sidste tre år har beskæftiget gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere. Hvis virksomheden har under 35 ansatte kan aftales i vedtægten aftale, at den særlige beskyttelse skal være gældende uanset antal medarbejdere.

Det er bestyrelsens ansvar at påse, at de rette kompetencer er til stede i bestyrelsen. Der skal i den forbindelse være mulighed for nødvendig uddannelse og afsættelse af tid til at deltage i bestyrelsesmøder i MS'er, men det vil i givet fald være et forhold, som reguleres af aftalen og MS'ets vedtægt. I forhold til uddannelse er der ikke i loven eller bemærkningerne opstillet regler i forhold til, hvilke særlige uddannelser eller lignende, der stilles til bestyrelsesmedlemmerne, men derimod krav om erfaring som afgørende faktor. Det er ud fra disse kriterier op til medarbejderne at udpege deres repræsentanter.

Honorering af henholdsvis bestyrelsen og direktøren skal afholdes af MS'et, da det er et grundlæggende selskabsretligt princip, at arbejdet honoreres i den virksomhed, hvor det udføres. Det vil blive præciseret i § 17 om vederlag, at et

vederlag til ledelsen i et MS formodes at ville være beskedent. Af hensyn til MS'ets særlige ledelsesforhold vil det dog blive foreslået, at det i vedtægten kan aftales, at vederlag til direktøren kan afholdes af andre end MS'et.

I forhold til høringens bemærkninger om uklarhed om virksomhedsdeltagerens rolle i forhold til daglig ledelse, vil lovforslaget blive tilpasset. Der vil blive foreslået en bestemmelse, hvorefter virksomhedsdeltageren tillægges ret til at ansætte en direktør i MS'et. Samtidig vil det af bemærkningerne fremgå, at det formodes at være den samme direktør, som er ansat i virksomhedsdeltageren. Med en sådan præcisering vil rollefordelingen blive tydeligere, ligesom det bliver klart, at direktøren skal være en fysisk person. Hvis virksomhedsdeltageren ikke udnytter muligheden for at ansætte en direktør i MS'et, vil både den overordnede ledelse og den daglige ledelse skulle varetages af bestyrelsen.

Den overordnede model for ledelse af et MS er valgt, fordi parterne skal være ligestillede, men virksomhedsdeltageren skal kunne have afgørende indflydelse på de konkrete investeringer, da investeringerne skal virke til gavn for den virksomhed, som ejer virksomhedsdeltageren. Med etablering af et MS ændres ikke på ledelsesretten i den virksomhed, MS'et skal virke til gavn for.

Bestyrelsen skal efter lovforslaget bestå af lige mange repræsentanter for virksomheden og for medarbejderdeltagerne. Erhvervsstyrelsen kan tillade en anden sammensætning, hvis særlige forhold taler herfor. På baggrund af høringen er dette udgangspunkt tilpasset, så det nu skal fremgå af MS'ets vedtægt, hvis denne paritet ikke skal være gældende. Hvis det ikke er aftalt i forbindelse med etableringen af MS'et, at der ikke skal være paritet, vil den foreslåede tilpasning medføre, at medarbejderdeltagerne skal beslutte en sådan vedtægtsændring på et deltagermøde og virksomhedsdeltageren skal samtykke i ændringen. Vedtægtsændringen skal godkendes af Erhvervsstyrelsen, jf. lovforslagets § 4, som led i det almindelige tilsyn med MS'et.

Der vil som udgangspunkt ikke være noget til hinder for at eksempelvis faglige organisationer konsulteres af de enkelte bestyrelsesmedlemmer. Det er dog vigtigt, at regler om f.eks. tavshedspligt overholdes, hvilket vil kunne begrænse inddragelsen.

I forhold til eventuel dækning af ikke udbetalte lønmidler fra MS'et gennem Lønmodtagernes Garantifond, kan det anføres, at der ikke længere er tale om lønmidler, men i stedet kapitalindskud i MS'et, hvorfor der ikke kan opnås dækning for midlerne i Lønmodtagernes Garantifond. Det primære anvendelsesområde for MS'et er indskud af risikovillig kapital (f.eks. egenkapital, ansvarlig lånekapital eller efterstillet lånekapital) i den virksomhed, som medarbejderne er ansat i. Hvis investeringen viser sig at være tabt, vil der ikke kunne opnås dækning, som hvis beløbet var at sidestille med en lønudbetaling.

På baggrund af høringen er det hensigten, at bestyrelsen ikke skal "sikre" en kompetent bestyrelse, men derimod "påse" det. Dette betyder, at bestyrelsen skal inddrage spørgsmålet om kompetencer i sine overvejelser, men den kan ikke af egen drift ændre forholdet. De må i givet fald inddrage deltagermødet eller virksomhedsdeltageren, alt efter hvem, der kan udpege nye medlemmer til bestyrelsen.

Medarbejderdeltagerne har ligelig repræsentation i MS'ets bestyrelse. Hvis medarbejderne ønsker medindflydelse i virksomheden, som de er ansat i, må de eventuelt følge selskabslovens regler om medarbejderrepræsentation, hvorefter de kan vælge en tredjedel af bestyrelsens medlemmer i virksomhedens bestyrelse. Dette forhold vedrører ikke MS'et og ligger udenfor de forhold, der skal reguleres i dette lovforslag.

3.7. Ændringer i anden lovgivning

Landbrug og Fødevarer ser gerne et forslag vedrørende smidigere omdannelse af SMBA'er til aktieselskaber indarbejdet i den foreslåede ændring til selskabsloven. Forslaget – som også er meldt ind til Virksomhedsforum – skal gøre det lettere at omdanne SMBA'er til aktieselskaber, da førstnævnte selskaber ikke længere lovligt kan stiftes.

Kommentar

Den foreslåede ændring har ikke sammenhæng til den øvrige del af lovforslaget. Virksomhedsforum for enklere regler har fremsendt et lignende forslag til Regeringen, som vil tage stilling til det rejste punkt i høringsvaret fra Landbrug og Fødevarer i forbindelse med besvarelsen af Virksomhedsforums forslag.

3.8. Gennemførelse af forsøgsordning

Dansk Erhverv finder det positivt, at der er indsat en "solnedgangsklausul" i lovgivningen, således at det er let at stoppe med ordningen, hvis den viser sig for kompliceret at benytte, eller ikke har den ønskede effekt.

DI lægger afgørende vægt på, at de medarbejderinvesteringsselskaber, der etableres, mens den 3-årige forsøgsordning løber, kan stole på, at kerneforudsætningerne for selskabsstiftelsen ikke ændres efter forsøgsperiodens udløb.

FSR - danske revisorer finder, at det forhold, at der er tale om en 3-årig forsøgsordning, kan afholde mange virksomheder fra at etablere en sådan ordning. Investering i og finansiering af virksomheder kræver ofte et længere tidsperspektiv end 3 år, og hvad skal der ske med eksisterende ordninger, når forsøgsperioden er udløbet? Der er nok behov for, at der i lovforslaget gives en vis tryghed for de ordninger, som måtte være i gang efter de første 3 år.

Kommentar

Evalueringen af lovforslaget er en mulighed for at ændre på reglerne om medarbejderinvesteringsselskaber eller afskaffe muligheden for at etablere nye selskaber, hvis der vurderes at være grundlag herfor. Der vil i den 3 årige forsøgsperiode kunne etableres medarbejderinvesteringsselskaber. Disse selskaber vil efter den 3-årige forsøgsperiodes udløb kunne videreføres inden for lovens rammer og en given investering/bindingsperiode kan færdiggøres.

4. Oversigt over hørte organisationer, myndigheder m.v.

Aalborg Universitet, Aarhus Universitet, Advokatsamfundet, AE Rådet, AgroSkat ApS, ATP, Beskæftigelsesministeriet, Børsmæglerforeningen, CEPOS – Center for Politiske Studier, Cevea, Danmarks Rederiforening, Danmarks Skibskredit A/S, Dansk Aktionærforening, Dansk Arbejdsgiverforening, Dansk Byggeri, Dansk Ejendomsmæglerforening, Dansk Energi, Dansk Erhverv, Dansk Iværksætterforening, Danske Advokater, Danske Regioner, Datatilsynet, Den Danske Fondsmæglerforening, Den danske Skatteborgerforening, Det Kooperative Fællesforbund, DI, Digitaliseringsstyrelsen, Domstolsstyrelsen, DVCA, Ejendomsforeningen Danmark, Ejerlederne, Finans & Leasing, Finansministeriet, Finansrådet, Finanstilsynet, Foreningen Danske Revisorer, Forsikring & Pension, Forsvarsministeriet, FSR – danske revisorer, FTF, Fødevarerforbundet NNF, HK/Danmark, HORESTA, Håndværksrådet, InvesteringssForeningsRådet, Justitsministeriet, Kirkeministeriet, Klima- og Energi- og Bygningsministeriet, Kommunernes Landsforening (KL), Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen, Kraka, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse, Kulturministeriet, Kuratorforeningen, Københavns Universitet, Landbrug & Fødevarer, Landsorganisationen i Danmark (LO), Ledernes Hovedorganisation, Liberale Erhvervs Råd, Lokale Pengeinstitutter, Miljøministeriet, Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri, Ministeriet for By, Bolig og Landdistrikter, Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale Forhold, Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse, Moderniseringsstyrelsen, Nasdaq OMX Copenhagen A/S, Nationalbanken, Patent- og Varemærkestyrelsen, Realkreditforeningen, Realkreditrådet, REVIFORA - foreningen for revision, økonomi og ledelse, Revisortilsynet, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Sikkerhedsstyrelsen, Skatteministeriet, SRF Skattefaglig Forening, Syddansk Universitet, Søfartsstyrelsen, Transportministeriet, Uddannelses- og Forskningsministeriet, Udenrigsministeriet, Undervisningsministeriet, Videnscentret for Landbrug og Økonomi- og Indenrigsministeriet.

4.1 Følgende organisationer, myndigheder m.v. har haft bemærkninger til lovforslaget:

Advokatsamfundet

Akademikerne

Bygge- Anlægs- og Trækartellet

Dansk Erhverv

Dansk Metal

Danske Advokater

DI

Fagligt Fælles Forbund (3F)

FSR – danske revisorer

FTF

Fødevareforbundet NNF

HK/Danmark

Kooperationen

Landbrug & Fødevarer

Landsorganisationen i Danmark (LO)