

Marianne Irene Hjortsø Tullin

Fra: Dansk Arbejdsgiverforening <DA@da.dk>
Sendt: 1. juli 2014 11:38
Til: Høring-medarbejderinvesteringsselskaber
Emne: SV: Høring over forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber

Opfølgningsflag: Opfølgning
Flagstatus: Afmærket

Kategorier: Blå kategori

Under henvisning til det til DA fremsendte høringsbrev af d.d. vedrørende ovennævnte skal vi oplyse, at sagen falder uden for DA's virkefelt, og at vi under henvisning hertil ikke ønsker at afgive bemærkninger.

Med venlig hilsen

Elise S. Hansen
Chefsekretær

Fra: Høring-medarbejderinvesteringsselskaber [mailto:hoering_MS@erst.dk]
Sendt: 1. juli 2014 11:15
Emne: Høring over forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber

Vedhæftet fremsendes høring forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber.

Frist for bemærkninger er torsdag den 14. august 2014 kl. 12 til: hoering_MS@erst.dk

Med venlig hilsen

Christine Maxner
Chefkonsulent

ERHVERVSSTYRELSEN
Erhvervsvilkår og regulering

Dahlerups Pakhus
Langelinle Allé 17
2100 København Ø
Telefon: +45 3529 1000
Direkte: +45 35291628
E-mail: ChrMax@erst.dk
www.erhvervsstyrelsen.dk

ERHVERVS- OG VÆKSTMINISTERIET

 Pas på miljøet - udskriv kun denne e-mail hvis det er nødvendigt.

Marianne Irene Hjortsø Tullin

Fra: Gorm Boe Petersen <gbp@dvca.dk>
Sendt: 1. juli 2014 12:31
Til: Høring-medarbejderinvesteringsselskaber
Emne: SV: Høring over forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber

Opfølgningsflag: Opfølgning
Flagstatus: Afmærket

Kategorier: Blå kategori

Ingen bemærkninger

Mvh

Gorm Boe Petersen

Afdelingschef / Head of Department

dvca

Dansk Venturekapital- og Private Equity Forening / Danish Venture Capital & Private Equity Association

Børsen DK-1217 København K

Tlf.: 0045 72 25 55 18, mobiltlf.: 0045 41 19 91 63

E-mail: gbp@dvca.dk

www.dvca.dk

Fra: Høring-medarbejderinvesteringsselskaber [mailto:hoering_MS@erst.dk]

Sendt: 1. juli 2014 11:16

Emne: Høring over forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber

Vedhæftet fremsendes **høring** forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber.

Frist for bemærkninger er torsdag den 14. august 2014 kl. 12 til: hoering_MS@erst.dk

Med venlig hilsen

Christine Maxner
Chefkonsulent

ERHVERVSSTYRELSEN
Erhvervslovgivning og regulering

Dahlerups Pakhus
Langelinie Allé 17
2100 København Ø
Telefon: +45 3529 1000
Direkte: +45 3529 1628
E-mail: ChrMax@erst.dk
www.erhvervsstyrelsen.dk

ERHVERVS- OG VÆKSTMINISTERIET

 Pas på milløet - udskriv kun denne e-mail hvis det er nødvendigt.

Marianne Irene Hjortsø Tullin

Fra: Fællespost HORESTA <horesta@horesta.dk>
Sendt: 2. juli 2014 09:39
Til: Høring-medarbejderinvesteringsselskaber
Emne: SV: Høring over forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber

Opfølgningsflag: Opfølgning
Flagstatus: Afmærket

Kategorier: Blå kategori

Kære rette vedkommende

HORESTA takker for muligheden for at svare på diverse høringer under Erhvervsstyrelsens ressort. Høringer er hidtil blevet sendt til horesta@horesta.dk, men bedes i fremtiden sendes til hoering@horesta.dk. Jeg vil derfor bede om, at vores mail adresse på diverse høringslister bliver ændret.

På forhånd tak.

Med venlig hilsen

Irja Aalto Pedersen
Receptionssekretær

HORESTA

Vodroffsvej 32 • DK-1900 Frederiksberg C • T +45 35 24 80 80 • www.horesta.dk

Fra: Høring-medarbejderinvesteringsselskaber [mailto:hoering_MS@erst.dk]

Sendt: 1. juli 2014 11:15

Emne: Høring over forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber

Vedhæftet fremsendes høring forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber.

Frist for bemærkninger er torsdag den 14. august 2014 kl. 12 til: hoering_MS@erst.dk

Med venlig hilsen

Christine Maxner
Chefkonsulent

ERHVERVSSTYRELSEN
Erhvervsvilkår og regulering

Dahlerups Pakhus
Langelinie Allé 17
2100 København Ø
Telefon: +45 3529 1000
Direkte: +45 35291628
E-mail: ChrMax@erst.dk
www.erhvervsstyrelsen.dk

ERHVERVS- OG VÆKSTMINISTERIET

 Pas på miljøet - udskriv kun denne e-mail hvis det er nødvendigt.

Marianne Irene Hjortsø Tullin

Fra: Business and Social Sciences <bss@au.dk>
Sendt: 8. juli 2014 13:16
Til: Høring-medarbejderinvesteringsselskaber
Emne: FW: Høring over forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber
Vedhæftede filer: Forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber_høring.pdf; Høringsbrev MS_høring.pdf; Høringsliste _MS forslag_høring.pdf

Opfølgningsflag: Opfølgning
Flagstatus: Afmærket

Kære Christine Maxner
School of Business and Social Sciences, Aarhus Universitet har ingen bemærkninger vedr. forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber.

Med venlig hilsen

Pernille Mortensen
Sekretær

Aarhus Universitet
School of Business and Social Sciences
Dekanatet
Nordre Ringgade 1, 1430-128
8000 Aarhus C

T: +45 871 52454
M: +45 2460 9226
E: pemo@au.dk
W: <http://au.dk/da/pemo@au.dk>



AARHUS
UNIVERSITY
BUSINESS AND SOCIAL SCIENCES



Business and Social Sciences er en bred business school og et af fire hovedområder ved Aarhus Universitet. Hovedområdet er Danmarks største universitære enhed inden for business og samfundsvidenskab med en stor faglig bredde og en lang række stærke forskningsmiljøer og uddannelser.

Fra: Høring-medarbejderinvesteringsselskaber [mailto:hoering_MS@erst.dk]

Sendt: 1. juli 2014 11:15

Emne: Høring over forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber

Vedhæftet fremsendes høring forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber.

Frist for bemærkninger er torsdag den 14. august 2014 kl. 12 til: hoering_MS@erst.dk

Med venlig hilsen

Christine Maxner
Chefkonsulent

ERHVERVSSTYRELSEN
Erhvervsvilkår og regulering

Dahlerups Pakhus
Langelinie Allé 17

2100 København Ø
Telefon: +45 3529 1000
Direkte: +45 3529 1628
E-mail: ChrMax@ersi.dk
www.ersivestrelsen.dk

ERHVERVS- OG VÆKSTMINISTERIET

 Pas på miljøet - udskriv kun denne e-mail hvis det er nødvendigt

Marianne Irene Hjortsø Tullin

Fra: Karin Møller Christensen <KC@shipowners.dk> på vegne af Jacob K. Clasen <JC@shipowners.dk>
Sendt: 28. juli 2014 13:36
Til: Høring-medarbejderinvesteringsselskaber
Emne: Høring over forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber

Opfølgningsflag: Opfølgning
Flagstatus: Afmærket

Kategorier: Blå kategori

TIL ERHVERVSSTYRELSEN, att.: Christine Maxner

Danmarks Rederiforening har modtaget høring angående forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber.

Rederiforeningen har ingen bemærkninger til forslaget.

Med venlig hilsen / Kind regards

Jacob K. Clasen
Afdelingschef/Director
Danmarks Rederiforening / Danish Shipowners' Association
Amaliegade 33
DK-1256 Copenhagen K
Tel.: +45 33 11 40 88 / Direct: +45 33 48 92 14
Mobile: +45 30 23 19 73
E-mail: jc@shipowners.dk
www.shipowners.dk

This email has been scanned by the Symantec Email Security.cloud service.
For more information please visit <http://www.symanteccloud.com>

Marianne Irene Hjortsø Tullin

Fra: gitte.beck@3f.dk
Sendt: 6. august 2014 07:36
Til: Høring-medarbejderinvesteringsselskaber
Cc: lars.lyngse@3f.dk; jan.villadsen@3f.dk; per.christensen@3f.dk; simon.sorensen@3f.dk; lene.holdo@3f.dk; anna-grethe.timmermann@3f.dk
Emne: 3Fs bemærkninger til lovforslag om medarbejderinvesteringsselskaber
Vedhæftede filer: Erhvervsstyrelsen - 3Fs bemærkninger til lovforslag om medarbejderinvesteringsselskaber.doc

Opfølgningsflag: Opfølgning
Flagstatus: Afmærket

Til Erhvervsstyrelsen

Hermed 3F's høringssvar vedrørende lovforslag om medarbejderinvesteringsselskaber.

Venlig hilsen

f. Per Christensen
Forbundsformand

/ Gitte Beck



FAGLIGT FÆLLES FORBUND

Kampmannsgade 4
1790 København V

Tlf: 88 92 05 00
Fax: 88 92 05 59
mobil: 21 67 97 06
E-mail: per.christensen@3f.dk
Hjemmeside: www.3f.dk



FAGLIGT FÆLLES FORBUND

Erhvervsstyrelsen
Dahlerups Pakhus
Langelinje Allé 17
2100 København Ø

J.nr.: PC/SS/gb

5. august 2014

3F's bemærkninger til lovforslag om medarbejderinvesteringsselskaber

Vi har modtaget udkast til lov om medarbejderinvesteringsselskaber i høring. Lovforslaget skal give mulighed for forsøg med etablering af selskaber, der kan yde lån til gavn for modernisering og udvikling af den virksomhed, som medarbejderne er ansat i.

Vi finder det positivt, at der etableres en lovmæssig ramme for dannelse af medarbejderinvesteringsselskaber, men finder forslaget meget mangelfuldt.

Forholdet til kollektive overenskomster

Lovforslaget giver mulighed for at indgå individuelle aftaler med en del af medarbejderne og forudsætter således ikke, at alle medarbejdere indgår i aftalen. Hvis sådanne individuelle aftaler kan indgås, vil det – alt andet lige – være mere attraktivt for virksomheden at ansætte medarbejdere, som vil investere en del af deres løn i virksomheden, end medarbejdere som ønsker hele den overenskomstmæssige løn udbetalt. Dette vil lægge pres på medarbejderne om at acceptere at indskyde en del af lønnen i medarbejderinvesteringsselskabet.

Vi kan ikke støtte, at der med lovforslaget gives adgang til individuelle aftaler på overenskomstdækkede virksomheder, ligesom vi mener, at en sådan adgang vil være en tilsidesættelse af den kollektive aftaleret.

Det bør af lovforslaget fremgå,

- *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, og 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 samtlige medarbejdere (herunder ledelsen, som også bør bidrage solidarisk til ordnin-*

FAGLIGT FÆLLES FORBUND
Kampmannsgade 4
DK-1790 København V
tlf. +45 70 300 300
fax +45 70 300 301
e-mail: 3f@3f.dk
www.3f.dk
CVR-nr. 31 37 80 28





*gen, uanset aflønningsform), som efter godkendelse af de aftaleberet-
tiggede organisationer kan sendes til afstemning blandt samtlige ansat-
te og kun vedtages med 2/3 flertal.*

Lønmodtagernes risikovillighed

Ifølge bemærkningerne til lovforslaget står virksomhederne over for den ud-
fordring, at udbuddet af finansiering på det aktuelle finansielle marked ikke
matcher virksomhedernes behov for at få tilført kapital til investering.

Det er videre bl.a. anført, at forslaget skal ses i lyset af risikoen for tab af
arbejdspladser i visse erhverv, der bl.a. kan skyldes manglende investeringer
i virksomhedens leverandører, og at ordningen med medarbejderinveste-
ringsselskaber indebærer incitamenter til at fremme og øge udbuddet af risi-
kovillig kapital.

Forslaget forsøger således at skabe et incitament for lønmodtagerne til at
foretage en investering, som det ikke har været muligt at få andre (herunder
virksomhedens nuværende ejerkreds) til at foretage. Det må forventes, at
der er tale om investeringer med en høj risiko og/eller relativt dårligt forhold
mellem risiko og mulig gevinst.

Arbejdsgiveren får mulighed for at lægge et betydeligt pres på de medarbej-
dere, der eventuelt ikke måtte være interesserede i at blive medarbejdersin-
vesterings-selskabsdeltagere, og forhandlingspositionen er – hvis aftalerne
kan indgås individuelt – meget dårlig for den enkelte lønmodtager.

Incitamentet skabes derfor efter vores opfattelse i højere grad, ved at løn-
modtageren 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 skal det blandt andet bemærkes, at de midler, der indsky-
des i et medarbejderinvesteringsselskab, ikke er beskyttet af Lønmodtager-
nes Garantifond, og i tilfælde af at den virksomhed, som medarbejderinveste-
ringsselskabet har investeret i, går konkurs eller må gennemgå en rekon-
struktion, vil investeringen derfor være helt eller delvist tabt. Det er ikke ac-
ceptabelt.

*For at sikre den enkelte medarbejder mod vilkårligheder og urimeligt pres bør
der i lovforslaget indarbejdes bestemmelser, der sikrer den enkelte anonymi-
tet i forbindelse med beslutninger om at etablere et medarbejderinveste-
ringsselskab.*

Investerings-selskabets etablering og forvaltning

Lovforslaget indeholder ingen regler om, hvornår et investerings-selskab kan
etableres. Der er således ingen krav om, at virksomheden skal være nødli-



dende eller have andre behov, som nødvendiggør etableringen af et medarbejderinvesteringsselskab.

Det vil kunne få virksomheder uden noget reelt behov til at søge ordningen bragt i anvendelse ud fra rene konkurrencemæssige hensyn. Set i sammenhæng med den manglende sikring af de faglige organisationers inddragelse, giver det hermed adgang til en meget bred anvendelse af ordningen.

Der bør derfor ske en nøjere beskrivelse af, i hvilke situation og under hvilke omstændigheder selskabsformen kan bringes i anvendelse.

Forslaget indeholder heller ingen begrænsninger af, inden for hvilke sektorer/brancher der kan ske etablering. Visse sektorer, som f.eks. byggeriet, er præget af stor personelomsætning, hvor den enkelte medarbejder ofte skifter arbejdsgiver. Inden for sådanne sektorer giver det ingen mening at etablere investeringsselskaber.

Muligheden for at etablere medarbejderinvesteringsselskaber inden for enkelte geografiske afdelinger af en virksomhed synes ikke rimelig. 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.

Derfor bør det alene være muligt at etablere medarbejderinvesteringsselskaber inden for hele virksomheden og ikke alene i dele af denne.

Det vil ikke være lovligt at forskelsbehandle udenlandske virksomheder, der derfor også omfattes af loven. Lovforslaget vil således 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. Herved risikerer man, at det bliver endnu et redskab til social dumping.

Loven indeholder ingen krav til virksomhedens størrelse. Det giver ingen mening, at virksomheder med få ansatte gives adgang til at etablere et investeringsselskab, idet det kapitalindskud, der vil kunne opnås, næppe vil have afgørende betydning for virksomhedens investeringer.

I lovforslagets § 17 er det forudsat, 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.



Hvis der fra en given virksomhed deltager 50 medarbejdere i et medarbejderinvesteringsselskab, som hver især investerer 7,5 % af en årsløn på 300.000 kr. i en periode på 3 år, vil den samlede investering efter 3 år udgøre 3.375.000 kr.

Med en årlig forrentning på 7 % vil det årlige bruttoafkast af investeringen være 236.250 kr., hvorfra der så skal trækkes udgifter til etablering samt løbende udgifter til vederlag til ledelsen, revision, mv.

Hvis der er 4 medlemmer af bestyrelsen, som hver vederlægges med 10.000 kr. årligt, og en direktør der vederlægges med 25.000 kr. årligt, og der afsættes 25.000 kr. årligt til revision, mv., vil de årlige udgifter udgøre 90.000 kr., og nettoafkastet vil være reduceret til 146.250 kr. eller 4,3 %.

Af ovennævnte grunde bør der indføres en vis minimumsgrænse for antallet af ansatte, som forudsætning for at der kan etableres et investeringsselskab. Antallet af ansatte bør ikke være under 50.

Medarbejderne er i kraft af overenskomsternes samarbejdsaftaler og medarbejderinddragelse i bestyrelser mv. inddraget i beslutninger om den enkelte virksomheds drift og målsætninger. Beslutningsprocessen i forbindelse med etablering af et medarbejderinvesteringsselskab skal respektere medarbejdernes ret til inddragelse, jf. anden lovgivning og/eller aftaler.

Gennemførelse af beslutnings- og afstemningsproceduren i forbindelse med etablering af medarbejderinvesteringsselskabet er ikke nærmere beskrevet i lovforslaget. Som nævnt ovenfor, er det helt afgørende, at den enkelte medarbejder sikres anonymitet i forbindelse med beslutning om etablering af et investeringsselskab, og at den enkelte i øvrigt beskyttes mod repressalier - både i forbindelse med etableringsfasen og i forbindelse med medarbejderinvesteringsselskabets efterfølgende drift.

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 medarbejderinvesteringsselskabet etablering ændres væsentligt, skal der være mulighed for at udtræde af ordningen.

Udbetaling af de investerede midler

Den enkelte medarbejder kan ifølge lovforslaget ikke kræve sine investerede midler udbetalt, selvom den pågældende bliver afskediget. Kun i tilfælde af død eller pension åbnes der mulighed for udbetaling.



Det indebærer, at grupper af ansatte, der har bidraget til investering i virksomhedens udvikling, vil kunne afskedige, uden at kunne få frigjort de opsparede midler. Det synes ikke rimeligt i en situation, hvor den enkelte ikke er skyld i afskedigelsen.

Der er ingen beskrivelse af, hvilke vilkår der skal gælde med hensyn til forrentning af de investerede midler.

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

Det er ikke godt nok med en generel formulering om Erhvervsstyrelsens tilsynsforpligtelse.

Omkostninger til ledelse af investeringsselskabet 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.

Skattemæssige overvejelser

Ifølge bemærkningerne til forslaget om ændring af aktieavancebeskatningsloven, ligningsloven, selskabsskatteloven og forskellige andre love (som er en del af det samlede forslag) vil medarbejdernes eventuelle udbetaling fra medarbejderinvesteringsselskabet være skattepligtigt og skulle medregnes ved opgørelsen af den personlige indkomst, og det vil ikke være arbejdsmarkedsbidragspligtigt. Udbytte vil således blive beskattet med op til 52 %.

Den del af en udbetaling, der overstiger lønmodtagerens indskud (investeringens afkast), beskattes således – sådan må det anførte forstås – også som personlig indkomst og ikke som aktieudbytte (aktieudbytte og aktieavance beskattes lempeligere end personlig indkomst, fordi indtægter af denne karakter allerede er beskattet med selskabsskat).

Det er videre forudsat, at medarbejderinvesteringsselskabets løbende overskud skal beskattes med selskabsskattesatsen.

Hvis medarbejderinvesteringsselskabet generer et overskud, bliver dette overskud således først beskattet i medarbejderinvesteringsselskabet med selskabsskattesatsen (pt. 24,5 %) og i forbindelse med udbetaling til medarbejderdeltageren som personlig indkomst (dvs. med op til 52 %).



For professionelle investorer, der investerer via et almindeligt anpartsselskab, vil overskuddet også først blive beskattet med selskabsskattesatsen, men ved udlodning vil der alene skulle betales udbytteskat (aktuelt op til 42 %, og alene 27 % for de første 49.200 kr.), og der vil således ikke ske beskatning som personlig indkomst (op til 52 %).

For så vidt angår beskatningen af investeringens afkast lægges der derfor tilsyneladende op til, at lønmodtagere, der deltager i et medarbejderinvesteringsselskab, skal beskattes hårdere af afkastet, end professionelle investorer der investerer via almindelige anpartsselskaber.

Det bør tydeliggøres, at det alene er et beløb svarende til indskuddet, der skal beskattes som A-indkomst, og at selve afkastet af investeringen kun skal beskattes efter de regler, der gælder for aktieavancer (pt. 27 % af de første 49.200 kr. og 42 % af resten), sådan at de lønmodtagere, der benytter ordningen, samlet set ikke beskattes hårdere end de professionelle investorer.

Lønmodtagere, som er begrænset skattepligtige i Danmark (dvs. lønmodtagere som arbejder i Danmark for en dansk arbejdsgiver, samtidig med at de bor i et andet land), skal som hovedregel betale skat af deres lønindkomst fra den danske arbejdsgiver i Danmark.

Det fremgår af forslagets side 10, 3. afsnit, at en begrænset skattepligtig (i modsætning til sine kolleger med bopæl i Danmark) typisk ikke vil være skattepligtig i Danmark af en eventuel likvidationsudlodning.

Det betyder, at begrænset skattepligtige lønmodtagere – alt andet lige – får yderligere en skattemæssig fordel i forhold til fuldt skattepligtige lønmodtagere, såfremt indtægter af den pågældende karakter beskattes lempeligere i de pågældendes bopælsland end i Danmark (hvor beskatning som tidligere anført sker som personlig indkomst, dvs. med op til 52 %).

Det forekommer ikke rimeligt.

Venlig hilsen

Per Christensen
Forbundsformand 3F

Marianne Irene Hjortsø Tullin

Fra: Gitte C Nielsen <0710GCN@danskmetal.dk>
Sendt: 8. august 2014 09:17
Til: Høring-medarbejderinvesteringsselskaber
Emne: Høring over forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber
Vedhæftede filer: Høringssvar til Erhvervsstyrelsen vedr. forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber

Opfølgningsflag: Opfølgning
Flagstatus: Afmærket

Vedlagt Dansk Metals bemærkninger til forslaget til lov om medarbejderinvesteringsselskaber.

Med venlig hilsen

f./ Claus Jensen

Gitte Chabert Nielsen
Formandssekretariatet



DANSK METAL



Direkte 3363 2241
Mobil 2177 3078
E-mail chabert@danskmetal.dk
Fax 3363 2150

Dansk Metal
Nyropsgade 38
1780 København V

Telefon 3363 2000
E-mail metal@danskmetal.dk
Web danskmetal.dk
Facebook facebook.com/danskmetal

Fra: Høring-medarbejderinvesteringsselskaber [mailto:hoering_MS@erst.dk]

Sendt: 1. juli 2014 11:15

Emne: Høring over forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber

Vedhæftet fremsendes høring forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber.

Frist for bemærkninger er torsdag den 14. august 2014 kl. 12 til: hoering_MS@erst.dk

Med venlig hilsen

Christine Maxner
Chefkonsulent

ERHVERVSSTYRELSEN
Erhvervslovgivning og regulering

Dahlerups Pakhus
Langelinie Allé 17
2100 København Ø

Telefon: +45 3529 1000
Direkte: +45 35291628
E-mail: ChrMax@erst.dk
www.erhvervsstyrelsen.dk

ERHVERVS- OG VÆKSTMINISTERIET

 Pas på miljøet - udskriv kun denne e mail hvis det er nødvendigt

Bemærkninger til forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber

Dansk Metal har på Høringsportalen set Erhvervsstyrelsens høring vedr. lovforslag om medarbejderinvesteringsselskaber. Forslaget må forventes at berøre Dansk Metals medlemmer. Dansk Metal undrer sig derfor over ikke at indgå på høringslisten til lov om medarbejderinvesteringsselskaber.

Dansk Metal ser forslaget – sammen med Skatteministeriets forslag om skattemæssige forhold for medarbejderselskaber og deres deltagere – som et skridt i den rigtige retning i forhold til at understøtte vækst og beskæftigelse, da forslaget skaber adgang for tilførsel af ny kapital til virksomheder, der har vanskeligheder med at låne til investeringer.

Dansk Metal bakker derfor op om forslaget. Dansk Metal mener dog, at der er en række konkrete problemer i udformningen af lovforslaget.

Der er i lovforslaget ikke nogen begrænsninger i, hvilke grupper af ansatte, der skal berøres af forslaget. Hvis der skal oprettes et medarbejderinvesteringsselskab, bør det omfatte alle medarbejdere. Dertil kommer, at 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.

Der er i lovforslaget ydermere ingen afgrænsninger af vilkårene for etablering af et medarbejderinvesteringsselskab. Der stilles således ikke krav om, at den pågældende virksomhed skal være nødlidende eller have et særligt behov for kapitaltilførsel, som berettiger til at få medarbejderne til at gå ned i løn. Dertil kommer, at de indskudte midler ikke alene kan indskydes i den virksomhed, hvor medarbejderen er ansat, men også i virksomhedens leverandører eller aftagere.

Generelt har medarbejdere gennem ansættelsen 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.

I reglerne for bestyrelsesarbejdet tages der udgangspunkt i normale regler for stemmeafgivelse. 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.



Der gives i forslaget mulighed for, at medarbejdere skal inddrages i bestyrelsesarbejdet i investeringsselskaberne. Hvis det skal give mening, skal de pågældende medarbejdere have ordentlige muligheder for at deltage og forberede sig. De pågældende medarbejdere bør derfor 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, som det kræves i henhold til § 13, stk. 4. 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 medarbejderinvesteringsselskabet. I og med, at det er den sponserede virksomhed, der får direkte gavn af de investerede midler, bør det også være den sponserede virksomhed, der betaler bestyrelsesmedlemmernes løn.

I forslaget arbejdes der med en minimal bindingsperiode på 3 år, mens der ikke er angivet nogen maksimal bindingsperiode. Det virker ikke rimeligt. Det anbefales at sætte en maksimal periode på mellem 5 og 10 år.

Der sker i beskatningen af udbetalte midler fra medarbejderinvesteringsselskabet en skattemæssig skævvridning ift. andre investorer. Udbytte fra selskaber bliver beskattet lempeligere end anden indkomst, fordi der allerede er betalt selskabsskat af overskuddet. Der skal derfor i beskatningen af udbytter fra medarbejderinvesteringsselskabet sondres imellem tilbagebetaling af indskuddet, som rimeligvis bør beskattes som almindelig indkomst og afkastet af investeringen, som bør beskattes som aktieavance.

Med venlig hilsen

Claus Jensen

Marianne Irene Hjortsø Tullin

Fra: Kirsten Fly Malling <kfm@sdu.dk>
Sendt: 12. august 2014 10:39
Til: Høring-medarbejderinvesteringsselskaber
Cc: Henrik Dam; Bjarne Graabech Sørensen; Steen Kærn Christiansen; Jørgen Schou; journal mailbox
Emne: Høring vedrørende forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber

Opfølgningsflag: Opfølgning
Flagstatus: Afmærket

Kategorier: Blå kategori

Erhvervsstyrelsen

Syddansk Universitets sagsnr. 14/9083.

Syddansk Universitet har ingen bemærkninger til ovenstående lovforslag.

På rektors vegne

Jørgen Schou
Sekretariatschef, Ledelsessekretariatet

Tlf. 6550 1040
Mobil 6011 1040
Fax 6550 1090
E-mail js@sdu.dk
Web <http://www.sdu.dk/ansat/js>
Adr. Campusvej 55, 5230 Odense M



SYDDANSKUNIVERSITET.DK

Campusvej 55 · 5230 Odense M · Tlf. 6550 1000 · www.sdu.dk

Marianne Irene Hjortsø Tullin

Fra: Linda Jensen <lje@nnf.dk>
Sendt: 12. august 2014 13:34
Til: Høring-medarbejderinvesteringsselskaber
Emne: Høringssvar fra Fødevarerforbundet NNF om medarbejderinvesteringsselskaber
Vedhæftede filer: Høringssvar om medarbejderinvesteringsselskaber 12.8.2014.pdf

Opfølgningsflag: Opfølgning
Flagstatus: Afmærket

Til Erhvervsstyrelsen

Vedhæftet er Fødevarerforbundet NNF's høringssvar vedrørende lov om medarbejderinvesteringsselskaber.

Venlig hilsen

f/
Ole Wehlast
Forbundsformand

Linda Jensen • Ledelsessekretær i Formandssekretariatet
Direkte tel: +45 38187273 • lje@nnf.dk



C.F. Richs Vej 103 • DK-2000 Frederiksberg
Tel: +45 3818 7272 • Fax: +45 38187200 • www.nnf.dk



Del er os med overenskomster og faglige fællesskaber
EduOK.dk



Erhvervsstyrelsen
Dahlerups Pakhus 17
2100 København Ø
Sendt pr. mail til: hoering_MS@erst.dk

Frederiksberg, den 12. august 2014
Formandssekretariatet

Høringsvar vedrørende lov om medarbejderinvesteringsselskaber

Fødevareforbundet NNF har modtaget forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber til høring.

Vi skal indledningsvis understrege, at vi finder muligheden for at stifte sådanne selskaber for positiv.

Det er dog vigtigt, at stiftelsen af et sådant selskab har opbakning blandt de ansatte, som kan blive omfattet af muligheden for, at der sker indbetaling af en del af den løn, som de i henhold til f.eks. en kollektiv overenskomst har ret til. Det bør derfor være en klar betingelse for stiftelse af et medarbejderinvesteringsselskab, at der er flertal blandt de omfattede lønmodtagere for stiftelsen.

Da der er tale om en aftale, der indgås på områder, der oftest vil være omfattet af en kollektiv overenskomst, er det nødvendigt, at aftalen godkendes af de overenskomstbærende parter, således at indbetalingerne til selskabet bliver en del af den kollektive aftale.

Det er afgørende, at en aftale skal omfatte alle ansatte på virksomheden, således at indbetalinger sker fra såvel medarbejdere på ledelsesniveau som alle andre medarbejdere.

De indbetalte penge er i princippet de ansattes ejendom, og det forekommer derfor mærkeligt, at der i lovforslaget ikke er regler for selskabets ledelse, der afspejler dette.

Modellen med lige repræsentation i bestyrelsen kan fungere, men der bør være en forretningsorden eller lignende, der tillægger medarbejderne den afgørende indflydelse i tilfælde af stemmelighed, f.eks. i form af at formanden for selskabet altid skal være en medarbejderrepræsentant, og at formandens stemme i tilfælde af stemmelighed er afgørende.

Medarbejderrepræsentanterne bør gives den samme beskyttelse mod afskedigelse, som gives til tillidsrepræsentanter. Medarbejderrepræsentanterne i bestyrelsen skal gives ret til at modtage uddannelse, der er nødvendig for at kunne varetage deres hverv som bestyrelsesmedlemmer. De pågældende medarbejdere bør derfor 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, som det kræves i henhold til § 13, stk. 4. 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.

Lovforslaget slår fast, at det altid er virksomhedsdeltageren, der varetager den daglige ledelse. Det er naturligt, når det gælder administration af indbetalinger, den enkelte medarbejders konto og ud- og indtræden af selskabet. Når det gælder de konkrete investeringer og långivninger, indebærer modellen dog en klar risiko for, at der opstår habilitetsproblemer. Der er i lovforslaget regler, der giver tilsynsmyndigheden en omfattende indsigt, men disse regler bør suppleres med regler, der stiller bestyrelsen stærkere, når der foretages investeringer eller gives lån af en vis størrelse. Desuden bør medarbejderne gives ret til i alle forhold, hvis de ønsker det, at konsultere eksperter, f.eks. fra deres faglige organisation, før der kan træffes beslutninger.

Venlig hilsen



Ole Wehlast

Forbundsformand

Marianne Irene Hjortsø Tullin

Fra: Berit Bryan <bla@lo.dk>
Sendt: 13. august 2014 09:38
Til: Høring-medarbejderinvesteringsselskaber
Emne: Bemærkninger til forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber
Vedhæftede filer: 140813_ERST_Høringssvar_Medarbejderinvesteringer.pdf

Opfølgningsflag: Opfølgning
Flagstatus: Afmærket

Vedlagt følger LO's bemærkninger til forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber.

Med venlig hilsen

Berit L. Bryan
Ledelsessekretariatet – Analyse & Udvikling
Direkte tlf.: 3524 6214 • Mail: bla@lo.dk

LO • Landsorganisationen i Danmark
Islands Brygge 32D, 2300 København S. • www.lo.dk

 **Stærkere sammen** – LO arbejder for job og uddannelse til alle



Landsorganisationen i Danmark
Danish Confederation of Trade Unions

Islands Brygge 32D
Postboks 340
2300 København S

Telefon 3524 6000
Fax 3524 6300
E-mail lo@lo.dk

Erhvervsstyrelsen
Dahlerups Pakhus
Langelinie Allé 17
2100 København Ø

Sagsnr. 11-3719
Vores ref. HBØ/sjoe

Sendes kun pr. e-mail hoering_MS@erst.dk

Den 13. august 2014

Bemærkninger til forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber

LO er tilfreds med forslaget overordnede formål. Det vil – sammen med Skatteministeriets forslag til ændringer af beskatningsregler – give medarbejderne nye forbedrede muligheder i forhold til at investere i den virksomhed, hvor de er ansat. Det kan sikre danske arbejdspladser fremadrettet.

Alligevel vil LO gerne pege på en række konkrete problemer i udformningen af lovforslaget.

Der er ikke i lovforslaget nogen begrænsninger i, hvilke grupper af ansatte, der skal berøres af forslaget. Hvis der skal oprettes et medarbejderinvesteringsselskab, bør det omfatte alle medarbejdere, inkl. ledelsen, og de relevante faglige organisationer skal godkende beslutningen om oprettelsen. Beslutningen om oprettelsen vedrører således medarbejdernes lønvilkår og dermed medarbejdernes overenskomstmæssige ansættelsesvilkår.

Generelt har medarbejdere gennem ansættelsen 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.

Af lovforslaget fremgår det, 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. Det er betænkeligt, idet midlerne fra medarbejderne primært vil slå igennem i forhold til omkostningsreduktioner, og man derved åbner for intern konkurrence mellem forskellige afdelinger inden for én virksomhed – vel at mærke indenfor én 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.

I den forbindelse bør der også indføres minimumsgrænser for antallet af medarbejdere og værdien af produktionsudstyr for, at der kan oprettes et medarbejderinvesteringsselskab. De ny regler skal have fokus på forholdsvis store virksomheder, herunder produktionsvirksomheder.

Der er i lovforslaget ingen afgrænsninger af vilkårene for etablering af et medarbejderinvesteringsselskab, men det må være en betingelse, at den pågældende virksomhed skal være nødlidende eller have et særligt behov for kapitaltilførsel, som kan begrunde, at medarbejderne går ned i løn. Dertil kommer, at de indskudte midler ikke alene kan indskydes i den virksomhed, hvor medarbejderen er ansat, men også i virksomhedens leverandører eller aftagere.

I reglerne for bestyrelsesarbejdet tages der udgangspunkt i normale regler for stemmeafgivelse. 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 bør derfor sikres en form for medindflydelse 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 være den sponsorerede virksomhed, der betaler bestyrelsesmedlemmernes løn.

I forslaget arbejdes der med en minimal bindingsperiode på tre år, mens der ikke er angivet nogen maksimal bindingsperiode. Det virker ikke rimeligt. Det anbefales at sætte en maksimal periode på mellem fem og ti år.

I beskatningen af udbetalte midler fra medarbejderinvesteringsselskabet sker der en skattemæssig skævvridning i forhold til andre investorer. Udbytte fra selskaber bliver beskattet lempeligere end anden indkomst, fordi der allerede er betalt selskabsskat af overskuddet. Der skal derfor i beskatningen af udbytter fra medarbejderinvesteringsselskabet sondres imellem tilbagebetaling af indskuddet, som rimeligvis bør beskattes som almindelig indkomst og afkastet af investeringen, som bør beskattes som aktieavance.

Høringssvaret er afgivet med forbehold for endelig godkendelse i LO's styrende organer.

Med venlig hilsen


Harald Børsting

Marianne Irene Hjortsø Tullin

Fra: Jesper Kiholm Andersen <Jesper.Kiholm@Skat.dk>
Sendt: 14. august 2014 09:22
Til: Høring-medarbejderinvesteringsselskaber
Emne: VS: Høringssvar til forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber

Opfølgningsflag: Opfølgning
Flagstatus: Afmærket

Kategorier: Blå kategori

Til Erhvervsstyrelsen

Høringssvar til forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber

SRF Skattefaglig Forening takker for det modtagne materiale og kan i den forbindelse meddele, at vi ikke har bemærkninger til det modtagne lovforslag.

Med venlig hilsen

Jesper Kiholm
Specialkonsulent
Skatterevisor / Master i skat



SRF Skattefaglig Forening

Formand for SRF Skattefaglig Forenings Skatteudvalg

Skattecenter Tønder
Pioner Allé 1
6270 Tønder
Telefon: 72389468
Mail: jesper.kiholm@skat.dk
Mobiltelefon: 20487375



C00022

Erhvervsstyrelsen
13 AUG. 2014
pertho

Erhvervsstyrelsen
Dahlerups Pakhus
Langelinie Allé 17
2100 København Ø

12 august 2014

HK/Privat & HK HANDELs høringssvar til Lov om medarbejderinvesteringsselskaber

HK/Privat og HK HANDEL takker for det fremsendte materiale og muligheden for at kommentere det.

Vi skal hermed udtrykke vores 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.

Vi skal dog samtidig pege på en række meget u hensigtsmæssige og ubalancerede forhold i lovforslaget, som bærer præg af at loven, jævnfør forslaget almindelige bemærkninger punkt 2.1, er inspireret af erhvervslovgivningen.

Herunder følger en påpegnin g og uddybning af hvorfor disse forhold bør ændres i lovforslaget om medarbejderinvesteringsselskaber (herefter benævnt med initialerne "MS"), som det nu er fremlagt.

Ingen begrænsninger i hvornår en løn nedgang og indskud i MS kan finde sted

I lovforslaget er der ingen afgrænsninger af hvornår et MS kan etableres. Der er således ingen krav om at den sponserede virksomhed skal være nødlidende eller have et særligt behov for kapitaltilførsel, som berettiger til at få medarbejderne til gå ned i løn.

Man må derfor forudsætte, at en lang række virksomheder med udsigt til billig og risikovillig kapital næsten uden bindinger, vil finde det attraktivt at få medarbejdernes lønmidler skudt ind i et MS.

Løsning: Der opstilles en række yderligere rammer og garantier for, hvornår et MS bør kunne etableres for derved at målrette muligheden til situationer, hvor der er reelt brug for det.

Medarbejderinvesteringsselskaber skal omfatte alle ansatte og inddrage kollektive organer

I lovforslaget lader der ikke til at være specificeret hvilken gruppe af ansatte på en sponseret virksomhed, som skal deltage i et MS.

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 omgåelser af denne betingelse.

Forud for etableringen skal gå en høringsfrist, hvor de kollektive organer på virksomheder som ønsker at blive sponseret 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 overenskomst bærende faglige organisationer samtykker på vegne af medarbejderne.

I denne høringsperiode skal der desuden finde en afstemning blandt alle medarbejderne sted. Afstemningen skal være hemmelig, hvilket vil kræve at valghandlingen gennemføres af en neutral instans.

Her skal foreslås, at den ansvarlige tilsynsmyndighed, Erhvervsstyrelsen pålægges denne opgave, evt. mod et mindre gebyr. Afstemningen kan fx foregå elektronisk, således at deltagernes anonymitet sikres.

En accept af lønnedgangen skal endvidere kun finde sted med et kvalificeret flertal, det være sig 2/3 af de mulige stemmer. Dette følger af, at så principiel en ændring som en lønnedgang udgør, forudsætter en høj tilslutning fra de stemmeberettigede.

Med mindre der indføres en hemmelig afstemningsprocedure som beskrevet, vil den enkelte medarbejder kunne blive presset til at give afkald på dele af sin aflønning imod sine ønsker og interesser.

I høringsperioden skal de kollektive organer, der findes på virksomheden, dvs. tillidsrepræsentanten eller medarbejderrepræsentanter i samarbejdsudvalget inddrages i planlægningen af forløbet, så de reelt oplyses om alle planer og forhold i forbindelse med etableringen af et MS.

Findes ingen kollektive organer skal repræsentanter for de faglige organisationer, som repræsenterer medarbejdergrupperne og er arbejdsmarkedsparter i de mest repræsentative overenskomster for de pågældende faglige område i Danmark i stedet inddrages.

At medarbejdere kollektivt igennem en tillidsrepræsentant eller gennem medarbejdernes overenskomst-bærende faglige organisation inddrages og kan aftale en række forhold, der vedrører medarbejdernes løn- og andre vilkår, svarer til de grundlæggende forudsætninger for løndannelsen, som findes i mange virksomheder.

At der ikke etableres en mere balanceret adgang i medarbejdernes favør til at indtræden i MS, er ikke i overensstemmelse med den i anden lovgivning etablerede og anerkendte hensyntagen til medarbejdernes svagere magtposition og afhængighedsforhold til deres arbejdsgivere.

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.

Løsning: Medarbejderes indtræden i MS skal kun 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.

Bindingsperiode bør være begrænset i sin udstrækning

I lovforslaget opereres med henholdsvis en indbetalings- og en bindingsperiode for de midler, som medarbejderne skal bidrage med fra deres løn. Indbetalingsperioden er den periode, hvor medarbejderne skal indbetale, mens bindingsperioden er den periode hvori de indbetalte er bundne i MS, og derfor ikke kan tilbagebetales til medarbejderne.

I forslaget § 3, stk. 4 statueres, at bindingsperioden er minimum 3 år, mens der ikke er angivet nogen maksimumperiode for hvor lang tid, at de indbetalte midler kan være bundne i MS.

Heraf må udledes, at en bindingsperiode af de indbetalte midler i realiteten kan være uendelig (det slås dog fast at udbetaling kan ske til medarbejderen ved pension eller død). Ikke engang efter et jobskifte væk fra virksomheden og en længere årrække, fx 5-10 år, kan den indskudte løn udbetales til den tidligere medarbejder.

At der ikke angives en maksimal bindingsperiode er ikke rimeligt hverken over for de aktuelle eller tidligere medarbejdere i virksomheden. Medarbejdernes bidrag fra deres løn til MS har til hensigt – må man forudsætte – at støtte virksomhedens fortsatte drift og bevarelse. Efter en vis periode må man forudsætte, at virksomheden har vendt udviklingen til noget positivt, og medarbejderne må på det tidspunkt have et berettiget krav på at få deres løn tilbagebetalt.

Løsning: Der sættes en maksimal grænse på bindingsperioden på mellem 5 og 10 år.

Ingen beskrivelser af forrentning for indskudte midler er problematisk

I bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser til § 3 (side 23, øverst på siden), står at der ud over de indskudte lønmidler skal udbetales "...en eventuelt profit af investeringen."

Hvad denne profit skal være, eller hvordan den skal beregnes, giver lovforslaget ingen bud på. Taget i betragtning at der for de pågældende medarbejdere er tale om ganske store summer som de har bidraget med, er denne manglende stillingtagen bemærkelsesværdig og problematisk.

Med den foreslåede formulering lades medarbejderne fuldstændig i stikken med henblik på at kunne kræve selv en rimelig forrentning af den kapital, som de uden forbehold har stillet til rådighed for deres virksomheder.

Resultatet kan dermed blive, at medarbejderne intet får for at stille risikovillig kapital til rådighed, et forhold – at man får en behørig betaling for at stille sin kapital til rådighed - som ellers udgør et helt fundamentalt princip i al anden erhvervsinvestering.

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

Beskyttelse af medarbejderes anonymitet og fulde deltagelse mangler

At man ved formuleringen af dette lovforslag jf. tidligere har ladet sig direkte inspirere af erhvervslovgivningen fornægter sig ikke hvad angår kapitel 6 om et såkaldt "deltagermøde", som man må formode, har sit forbillende i aktieselskabers generalforsamlinger.

I lovforslaget lægges op til, at medarbejderrepræsentanterne i udøvelsen af deres stemmeret skal agere, som om de var aktionærer med stemmer i forhold til deres ejerandel og uden andre relationer til den virksomhed, som de i øvrigt er med til at sponser.

I sammenligning med de førnævnte aktionærer på en generalforsamling, har medarbejderne samtidig et stærkt afhængighedsforhold til deres arbejdsgivere, som synes overset i lovforslaget.

Dette afhængighedsforhold gør, at fx 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.

Afstemninger i det beskrevne forum og om de beskrevne emner, bør derfor tilrettelægges med en helt anden grad af beskyttelse for medarbejderne.

Denne beskyttelse må blandt andet udgøres af hemmelige afstemninger, som sikrer fuld anonymitet for de enkelte medarbejdere eller ordninger, hvor tillidsrepræsentanter kan stemme på vegne af de ansatte.

I og med at de deltagende på deltagermøderne er med til at fastlægge vedtægterne, og herunder bestemmelser for fx beslutningsprocessen i bestyrelsen (hvem som skal være formand, næstformand og hvis stemme er udslagsgivende ved stemmelighed), er en sikring af en fair og reel demokratisk deltagelse af afgørende vigtighed.

Hertil kommer så hvorvidt at flertal skal beregnes af alle stemmeberettigede eller af de deltagende. Her bør der være tale om alle stemmeberettigede og ikke antallet af fremmødte er grundlaget for at fastslå et flertal.

En afstemningsprocedure for aktionærer (se også side 32, § 12 i Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser) kan ikke anvendes, når det gælder medarbejdere, som er i et afhængighedsforhold til deres arbejdsgiver, og som ikke usandsynligt grundet deres daglige arbejde forhindres i at møde frem. Foranstaltninger der skal beskytte medarbejderrepræsentanterne i MS' bestyrelse, jævnfør § 13, indgår heller ikke i lovforslaget.

Der findes således ikke fx udvidet ansættelsesbeskyttelse af de pågældende medarbejderrepræsentanter, hvilket ellers er gængs og reguleret i andre situationer, hvor medarbejdere indsættes i tillidshverv og skal repræsentere deres kolleger. Her kan peges på medarbejderrepræsentanter i A/S-bestyrelser, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

Denne ekstraordinære beskyttelse har sin baggrund i det ulige forhold der eksisterer mellem en virksomheds ledelse og medarbejdere, og ikke mindst den tillidsvalgte medarbejder, der på vegne af de øvrige kolleger og almenvellet i visse tilfælde skal kunne tale deres arbejdsgivere imod.

Løsning: Der skal skabes betryggende foranstaltning omkring medarbejdernes deltagelse i beslutningsprocesser i henholdsvis deltagermødet og bestyrelsen, det være sig i form af anonym stemmeafgivelse og udvidet ansættelsesbeskyttelse for bestyrelsesmedlemmer.

Medarbejdernes mulighed for deltagelse i bestyrelse og deltagermøde er ikke sikret

I kapitel 6 og 7 beskrives blandt andet rammer og vilkår for deltagermødet og bestyrelse med det formål at sikre en forsvarlig ledelse af MS.

Imidlertid tages der ikke der stilling til det forhold, at både medarbejderrepræsentanter på deltagermødet og i bestyrelsen har brug for den fornødne tid til udøvelse af henholdsvis deres deltagelse og hverv. Igen forudsættes det at de pågældende medarbejdere er sammenlignelige med aktionærer og ejere i almindelige virksomheder med gængse selskabsformer. Imidlertid er medarbejderne den svage part i forholdet mellem medarbejdere og ledelse i kraft af deres ansættelsesforhold i den virksomhed, som medsponseres af MS.

Hvis man vil opnå reel medinddragelse i MS' ledelsesfora, må der imidlertid skabes helt andre robuste og rimelige rammer for at det kan finde sted. Og dette i kombination med den førnævnte beskyttelse af beslutningsgange og roller.

Løsning: Krav til at de deltagende medarbejdere og deres repræsentanter får den fornødne tid og forberedelse til at deltage, det vil sige frihed med løn til de pågældende medarbejdere.

Alle medarbejdergrupper skal kunne deltage i bestyrelsen på lige fod uden censur

I § 13, stk. 4 (side 33, nederst i Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser) opstilles et krav om at bestyrelsen skal sikre, at det enkelte medlem af bestyrelsen har fyldestgørende erfaring til at udøve sit hverv eller varetage sin stilling.

En sådan bestemmelse må 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 at udelukke bestemte medarbejderrepræsentanter.

Uden en yderligere kvalificering af bestemmelsen, som forpligter bestyrelsen til at optage medarbejdervalgte repræsentanter og bibringe disse den fornødne uddannelse i form af kurser o. a., vil der ikke nødvendigvis findes den rette repræsentation af de som har finansieret MS, og som i sidste ende tager den fulde risiko.

Bestyrelsen eller dennes ledelse – som i visse tilfælde er identisk med den sponserede virksomheds ledelse eller er ansat af denne – bør heller ikke kunne afvise medarbejderrepræsentanter med begrundelse i arbejdsmæssige forhold i den sponserede virksomhed, hvor medarbejderrepræsentanterne er ansat og under instruktionsbeføjelser.

Løsning: Garantier for at bestyrelsen eller ledelsen hverken direkte eller indirekte kan afvise medarbejderrepræsentanter og bestyrelsen eller ledelsen skal sørge for at de pågældende bibringes den fornødne forudsætninger i form af kurser og orientering.

Der bør ikke gives vederlag til ledelsen – den sponserede virksomhed må selv betale

I § 17 (side 37 i Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser) reguleres vederlag til medlemmer af ledelsen.

Eftersom den det er den sponserede virksomhed som næsten betingelsesløst får gavn af den kapitaltilførsel tilvejebragt af medarbejdernes lønnedgang, bør det være virksomheden selv, som betaler eventuelle vederlag.

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 MS. Igen er det virksomheden, som får gavn af et særdeles billigt kapital uden risiko, og må derfor forudsættes at kunne bære den omkostningen ved at få dette ønskede kapitaltilskud.

Løsning: Ledelsens eventuelle vederlag og aflønning af en ansatte i MS bæres af den sponserede virksomhed selv.

Såfremt dette høringssvar skulle give anledning til spørgsmål, kan Morten Skov, tlf. 4042-0224 og morten.skov@hk.dk kontaktes.

Venlig hilsen
HK/Privat



Simon Tøgersen
Forbundssektorformand

HK HANDEL



Per Tønnesen
Forbundssektorformand

Marianne Irene Hjortsø Tullin

Fra: Mona L. Frandsen - MLF <mlf@atp.dk>
Sendt: 14. august 2014 11:10
Til: Høring-medarbejderinvesteringsselskaber
Emne: Høringssvar - forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber
Vedhæftede filer: ERST høringssvar medarbejderinvesteringsselskaber 13082014.pdf

Opfølgningsflag: Opfølgning
Flagstatus: Afmærket

Vedlagt ATP's høringssvar.

Venlig hilsen
Mona L. Frandsen

atp=

Chefkonsulent / Senior legal counsel · Koncernjura / Group Legal
Direkte nummer +45 48 20 47 09 · Mobil +45 23 29 13 14
E-mail mlf@atp.dk

ATP · Kongens Vænge 8 · 3400 Hillerød
Telefon +45 70 11 12 13 · www.atp.dk · CVR-nr. 43405810

Oplysningerne i denne e-mail kan være fortrolige og er udelukkende beregnet til brug for de oven for angivne personer eller virksomheder. Vi gør opmærksom på, at udbredelse, omdeling eller kopiing af oplysningerne efter omstændighederne er forbudt. Hvis du har modtaget denne e-mail ved en fejltagelse, bedes du meddele det til afsenderen og derefter slette den. På forhånd tak.

Denne mail er blevet scannet af <http://www.comendo.com> og indeholder ikke virus!

Erhvervsstyrelsen
Dahlerups Pakhus
Langelinje Allé 17
2100 København Ø

Sendt pr. e-mail til: hoering_MS@erst.dk

13. august 2014

Høring vedrørende forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber

Erhvervsstyrelsen har sendt forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber i høring og anmodet om Arbejdsmarkedets Tillægspensions (ATP) bemærkninger.

Formålet med lovforslaget er at indføre en forsøgsordning med en ny selskabstype – medarbejderinvesteringsselskaber – hvorigennem medarbejdere kan investere lønmidler til gavn for den virksomhed, som de er ansat i. 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.

ATP har ingen bemærkninger til det fremsendte høringsudkast.

Venlig hilsen


Kenneth Joensen
chefjurist

ATP Koncern
Kongens Vænge 8
3400 Hillerød
Tlf: 70 11 12 13
Fax: 48 20 48 00

www.atp.dk
CVR-nr.: 43405810

Telefontid:
Mandag-fredag, 8.00-21.00

Marianne Irene Hjortsø Tullin

Fra: Martin Pelle Winther-Rasmussen <mpwr@kooperationen.dk>
Sendt: 14. august 2014 11:32
Til: Høring-medarbejderinvesteringsselskaber
Emne: Høringssvar til lovforslag til MS
Vedhæftede filer: Høringssvar til Lov om MS.pdf

Opfølgningsflag: Opfølgning
Flagstatus: Afmærket

Kooperationens høringssvar til lov om medarbejderinvesteringsselskaber er vedhæftet i PDF-format

Venlig hilsen
Martin Pelle

KOOPERATIONEN

Martin Pelle Winther-Rasmussen
Reventlowsgade 14, 2.sal
1651 København V
Tlf: 22 51 56 32
Tlf: 33 55 77 39
www.kooperationen.dk

NOTAT

14. august 2014

Høringssvar til erhvervsministerens forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber

I Kooperationen anerkender vi ministerens og regeringens arbejde for at sikre, at Danmark også er et produktionsland i fremtiden.

Samtidig anerkender vi, at forslaget om medarbejderinvesteringsselskaber er resultat af dialog mellem dele af arbejdsmarkeds parter indenfor en specifik branche med meget særlige udfordringer.

På trods af disse konkrete udfordringer stiller vi os dog kritiske overfor generel lovgivning, som udspringer af specifikke problemstillinger inden for en særlig branche.

Vi mener samtidig, at forslaget er unødigt komplekst og stiller medarbejderne uden en indflydelse og sikkerhed, der svarer til omfanget af deres indskud i medarbejderinvesteringsselskabet.

Ejerskab og ledelse

Lovforslagets opdeling mellem "virksomhedsdeltager" og "medarbejderdeltager" undrer os. Vi er ikke bekendt med fortilfælde, hvor oprettelsen af et selskab kræver og forudsætter oprettelsen af yderligere et selskab og selvstændig juridisk enhed – virksomhedsdeltageren – sådan som lovforslagets § 1 og § 2 foreskriver.

Det er muligt, at man på denne måde forsøger at indbygge en afstand mellem virksomheden, som investeringsselskabet skal virke til gavn for og selvsamme virksomheds deltagelse i investeringsselskabet.

Men man kan spørge sig selv, hvorfor virksomhedsdeltageren overhovedet skal deltage i investeringsselskabet – da ejerkredsen bag den relevante virksomhed, som investeringsselskabet skal virke til gavn for, ikke selv skyder midler ind i selve investeringsselskabet.

Samtidig opnår virksomhedsdeltageren en usædvanlig fordelagtig og privilegeret rolle i investeringsselskabet på trods af virksomhedsdeltageren ikke skyder midler i investeringsselskabet.

Virksomhedsdeltageren skal jf. § 13 indtage havdelen af bestyrelsesposterne i et medarbejderinvesteringsselskabs og varetage den daglige ledelse af selskabet (§13, stk. 2). Dermed gives der en udstrakt indflydelse på investeringsselskabet, der ikke svare til virksomhedsdeltagerens indskud i

selskabet. En tilsvarende rolle finder vi i § 12, hvor virksomhedsdeltageren tildeles varetret i forhold til ændringer af vedtægten.

Håndtering af indskud i selskabet

Lovforslaget fastsætter ingen klar regulering af oprettelsen af et medarbejderinvesteringsselskab og håndtering af indskudte lønmidler, der sikre deltagerne sikkerhed og indflydelse, som svarer til omfanget af indskud.

I § 3 hedder det alene:

”Indtræden som medarbejderdeltager i medarbejderinvesteringsselskabet sker ved individuel eller fælles aftale mellem virksomheden og medarbejderdeltagerne eller repræsentanter for disse.”

Indgreb i de ansattes løn er et alvorligt skridt. Det er derfor overraskende, at lovforslaget ikke rummer nogen form for afgrænsning af hvilke situationer, et investeringsselskab kan komme på tale og ikke komme på tale. Den manglende regulering betyder, at investeringsselskabet bliver et generelt værktøj, der kan anvendes uanset virksomhedens økonomiske situation.

Samtidig eksisterer der ikke en klar distinktion mellem indskudte lønmidler af medarbejderdeltagerne som gruppe og den enkelte medarbejders indskud. Det åbner op for en usikkerhed om den enkelte lønmodtageres stilling i forhold til indskud og udbetaling.

I lovforslaget § 3, stk.3 kan vi finde en regulering af den enkelte medarbejders indbetalinger, idet det hedder:

”Indskud af lønmidler i medarbejderselskabet ophører ved ophør af arbejdsforholdet til den virksomhed, som medarbejderinvesteringsselskabet skal virke til gavn for jf. § 1, stk. 2”

Lovforslaget er dog upræcist, når det kommer til regulering af udbetalingen af den enkelte medarbejders indskudte lønmidler f.eks. i tilfælde af at medarbejderen ophører med at være ansat i virksomheden, der nyder gavn af investeringsselskabet.

I § 3, stk. 4 hedder det:

“Medarbejderdeltagernes indskud af lønmidler i medarbejderinvesteringsselskabet skal være bundet i minimum tre år, bindingsperioden, og skal være reguleret i vedtægten, jf. § 8. Der kan ikke ske udbetaling af indskudte lønmidler fra medarbejderinvesteringsselskabet før fristen i 1. pkt er udløbet, dog undtaget ved dødsfald og pension.”

Det er her uklart, hvorvidt der er tale om en bestemmelse, der gælder for den enkelte lønmodtagers indskud af lønmidler, eller for medarbejderdeltagerne som gruppe. Uklarheden bliver ikke mindre af det forhold, at der er uklart, hvad der menes med “fristen i 1. pkt” i § 3, stk. 4 - det er ganske enkelt ikke til at afgøre, hvad der henvises til. Men bestemmelsen om udbetaling i tilfælde af død eller pensionering tyder på, at der er tale om en bestemmelse, der dækker den enkelte lønmodtagers indskudte lønmidler og mulighed for tilbagebetaling.

I medarbejderinvesteringsselskabets vedtægt skal der ifølge forslagets § 8 fastsættes betingelser for tilbagebetaling af medarbejdernes indskudte lønmidler. Men det er stadig ikke særligt oplysende. I § 8, stk. 1. pkt. 5 henvises der således tilbage til § 3 og dens fastsættelse af medarbejderdeltagernes ind- og udtræden, mens vedtægten jf. § 8, stk. 1. pkt. 8 skal indeholde betingelserne for tilbagebetaling af de indskudte lønmidler til medarbejderdeltagerne.

Samlet set leder det os til at konkludere, 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 første få sit indskud udbetalt efter minimum 2,5 år – med mindre vedkommende dør (jf. § 3, stk. 4)?

Hvis man ønsker at sikre medarbejdernes interesser bør man som minimum fastsætte bestemmelser om individuelle konti for lønmodtagerne. Individuelle konti for hver enkelt medarbejder giver mulighed for en lang 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.

Alternativer til forslaget

Afslutningsvis skal vi endnu engang understrege, at vi fuldt ud anerkender lovforslagets intention om at inddrage lønmodtagerne i udviklingen af deres arbejdspladser. Vi er samtidig klar over, at der allerede er en konkret virksomhed, som allerede har indgået aftaler og vis forsatte produktion forudsætter muligheden for medarbejderinvestering. Vi vil ikke desto mindre stadig påpege, at lovforslaget i sin nuværende udformning er mangelfuldt.

Lovforslaget er unødigt komplekst og mangler en grundlæggende sikring af parterne i selskabet, så deres indskud og risiko afspejles i indflydelse og medejerskab. Samtidig mangler forslaget en helt grundlæggende regulering, der sikrer den enkelte lønmodtagers indskud.

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

Det er vigtigt at holde sig for øje, at forholdet mellem ejerkreds/ledelse og arbejdstager i en traditionel og konventionel virksomhed ikke er lige. På den baggrund er der grund til alvorlig bekymring over lovforslaget i dets nuværende form.

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

Samlet set kan man være bekymret for, at medarbejderinvesteringsselskabet vil skabe uro i det veludviklede aftalesystem i Danmark, som i dag sikrer stabilitet for arbejdsgiver såvel som arbejdstager.

Til Erhvervs- og Vækstministeriet
Hoering_MS@erst.dk

Høring over forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber

Erhvervs- og Vækstministeriet har ved mail af 1. juli 2014 fremsendt høring vedrørende forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber.

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

- Er det hensigten at medarbejdernes midler skal bindes "for evigt" – dvs. til pensionering? Af forslaget fremgår, at udbetaling kan ske ved død og pensionering – men hvad skal ske i tilknytning til jobskifte/emigration og i forbindelse med virksomheders salg/fusioner?
- Hvordan skal investeringsselskabets ledelse/bestyrelse sammensættes efter salg/fusioner mv.?
- Er det hensigten, at uanset virksomhedens økonomi skal der kunne oprettes sådanne selskaber? Og i forlængelse heraf – hvordan sikres det, at medarbejderne har en reel mulighed for at sige nej tak/ikke bidrage til sådanne selskaber?

Af kapitel 6 og 7 fremgår, at beslutninger i bestyrelsen træffes ved simpelt flertal, samt at bestyrelsen er beslutningsdygtig når over halvdelen er til stede. Der bør udarbejdes supplerende bestemmelser, der regulerer mødeindkaldelsen – tidsfrister mv. – således at alle har reel mulighed for at deltage. Tilsvarende gælder bestemmelserne for indkaldelse af det årlige deltagermøde – også her bør der være rimelige tidsfrister og angivelse af procedure for forslag til beslutning på deltagermødet. Herunder vedtægtsændringer.

Vedrørende tilsynet, jf. kapitel 3, bør § 5 stk. 2 ændres således, at tilsynsmyndigheden skal sikre, at ændringer ikke strider mod deltagernes rettigheder. Ligeledes bør "påser" i 3. linje i § 7 stk. 1 ændres til sikrer.

Endelig opfordres til, at det overvejes om ikke medarbejdere i bestyrelserne bør sikres en særlig beskyttelse, således at beslutningerne træffes uden skelen til mulige repressalier mv.

Den 13. august 2014
Sagsnr. S-2014-589
Dok.nr. D-2014-14599
gth/kef

AKADEMIKERNE

THE DANISH CONFEDERATION
OF PROFESSIONAL ASSOCIATIONS

Føstboks 2192
Nørre Voldgade 29
DK - 1017
København K.

T +45 3369 4040
E ac@ac.dk
W www.ac.dk

Akademikerne deltager gerne i evalueringsarbejdet, når forsøgsperioden udløber.

Med venlig hilsen


Gitte T. Henriksen

D: 25354146
E: gth@ac.dk

Marianne Irene Hjortsø Tullin

Fra: Jakob Bjerre <jabj@ftf.dk>
Sendt: 14. august 2014 11:58
Til: Høring-medarbejderinvesteringsselskaber
Cc: Jan Kaeraa Rasmussen; liba@ftf.dk; Berit Bryan; Andy Andresen; Klaus Matthiesen
Emne: FTF j.nr. 14-0665 - Høring vedrørende forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber

Vedhæftede filer: Høringssvar.pdf

Opfølgningsflag: Opfølgning
Flagstatus: Afmærket

Kære Christina Maxner,

Vedhæftet fremsendes FTF's høringssvar vedr. ovennævnte lovforslag.

Eventuelle spørgsmål kan rettes til undertegnede.

Venlig hilsen

Jakob Bjerre

Advokat (L)

Tlf: +45 33 36 88 15 - Mobil: +45 40 33 88 15 - E-mail: jabj@ftf.dk

FTF - Hovedorganisation for 450.000 offentligt og privat ansatte

Niels Hemmingsens Gade 12 - Postboks 1169 - 1010 København K.

Tlf: +45 33 36 88 00 - Fax: +45 33 36 88 80 - E-mail: ftf@ftf.dk - www.ftf.dk

(Se vedlagte fil: *Høringssvar.pdf*)



Forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber

FTF er overordnet positiv overfor forslaget, men finder at dette har en række konkrete problemer og uklarheder.

FTF har modtaget forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskabet i høring og har følgende bemærkninger:

Overordnet set, er det FTF's opfattelse, at forslagets formål er fornuftigt. Imidlertid bemærkes det, at lovforslaget har en række indbyggede konkrete problemstillinger.

Først og fremmest synes det uklart, hvilke krav der stilles til deltagelse fra medarbejderside førend medarbejderinvesteringsselskabet kan stiftes. Således fremgår det af bemærkningerne til lovforslagets § 2 (side 21) at det forudsættes, at der indgås aftale med medarbejderne individuelt eller ved fællesaftale med de faglige organisationer. Herudover er det forudsat, at medarbejderinvesteringsselskabet kan have et vekslende antal medarbejderdeltagere. Imidlertid fremgår det omvendt af lovforslaget side 14 (1. bullet), at "Alle medarbejdere skal bidrage med en del af deres løn og opnå ejerskab". Der synes således at eksistere en diskrepans i relation til hvilke krav der stilles i relation til medarbejderdeltagelse ved stiftelse, som bør afklares og nærmere undersøges.

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 som følge af, at der er tale om en beslutning som vedrører medarbejdernes løn- og følgelig også overenskomstvilkår.

Herudover er FTF enig med LO i, at det sagligt bør kunne påvises – og følgelig være en betingelse for stiftelse – at virksomheden som medarbejderinvesteringsselskabet skal investere i (eller låne midler) er nødlidende, eller har et særligt behov for kapitaltilførsel. Alternativt vil medarbejderne – idet omfang der er tale om aktie- eller anpartsselskaber – kunne erhverve frit omsættelige aktier eller anparter, uden dermed at være omfattet af de bindingskrav som gør sig gældende for midlerne indskudt i medarbejderinvesteringsselskabet, jf. tillige nedenfor.

Herudover kan FTF – ligeledes 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 medarbejderinvesteringsselskabets 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 medarbejderinvesteringsselskabet 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 ind i medarbejderinvesteringsselskabet, 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 omvendt forholde sig sådan, at der skal kunne opnås dækning for midlerne i LG 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 højst retssikkerhedsmæssig betænkelig set fra et medarbejderperspektiv.

For så vidt angår beskatningsspørgsmålet, kan FTF i øvrigt tilslutte sig bemærkningerne i LO's høringssvar af 12. august 2014.

København, den 14. august 2014


Bente Sorgenfrey

Formand

Marianne Irene Hjortsø Tullin

Fra: Henriette Fagerberg Erichsen <hfe@advokatsamfundet.dk>
Sendt: 14. august 2014 12:09
Til: Høring-medarbejderinvesteringsselskaber
Emne: Underskrevet høringssvar til Erhvervsstyrelsen (Sagsnr.: 2014 - 1940)
Vedhæftede filer: Høringssvar til Erhvervsstyrelsen.docx

Opfølgningsflag: Opfølgning
Flagstatus: Afmærket

Hermed fremsendes Advokatrådets høringssvar over forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber.

Med venlig hilsen

ADVOKAT 
SAMFUNDET

Henriette Fagerberg Erichsen
Sekretær

Advokatsamfundet, Kronprinsessegade 28, 1306 København K
D +45 33 96 97 28

hfe@advokatsamfundet.dk - www.advokatsamfundet.dk

Erhvervs- og Vækstministeriet
Erhvervsstyrelsen
Dahlerups Pakhus
Langelinie Allé 17
2100 København Ø

hoering-MS@erst.dk

KRONPRINSSESSEGADE 28
1306 KØBENHAVN K
TLF. 33 96 97 98
FAX 33 36 97 50

DATO: 14. august 2014
SAGSNR.: 2014 - 1940
ID NR.: 305269

Høring - over forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber

Ved e-mail af 01-07-2014 har Erhvervsstyrelsen anmodet om Advokatrådets bemærkninger til ovennævnte forslag.

Advokatrådet har følgende bemærkninger:

§ 1

Det fremgår af stk. 2, at selskabets formål skal være at "investere i eller yde lån til gavn for modernisering og udvikling af den virksomhed, som medarbejderne er ansat i". Formuleringen giver anledning til tre kommentarer:

Advokatrådet foreslår for det første, at "yde lån til" ændres til "yde økonomisk bistand til", således at der også kan stilles sikkerhed mv. for virksomheden (jf. selskabslovens tilsvarende begreb).

For det andet synes formuleringen "modernisering og udvikling" at udgøre en dobbeltbetingelse, dvs. at begge kriterier skal være opfyldt. Det fremgår imidlertid af bemærkningerne, at det f.eks. vil være tilladt at yde lån til/investere i en leverandør. Dette kan næppe (i alle tilfælde) opfylde disse to betingelser. Spørgsmålet er derfor, om begge betingelser skal være opfyldt, og om "modernisering og udvikling" i virkeligheden dækker bredt nok, eller snarere bliver en utilsigtet begrænsning for MS'ets muligheder. § 2, stk. 5, anvender det bredere begreb at "virke til gavn for" virksomheden, hvilket kan være mere hensigtsmæssigt.

For det tredje foreslår Advokatrådet, at ordet "medarbejderne" erstattes med "medarbejderdeltagerne, jf. § 2, stk. 5,", idet "medarbejderne" kan være et bredere begreb, jf. også nedenfor om § 8.

Ud fra ordlyden af § 1 og de tilhørende lovbemærkninger er det ikke klart, om MS'et kan yde investering/lån til et selskab i virksomhedens koncern, som medarbejderne ikke er ansat i, ligesom det heller ikke er klart, om der kan etableres et MS med

medarbejderdeltagere, som er ansat i forskellige koncernselskaber. Det vil være efter Advokatrådets opfattelse være uhensigtsmæssigt og upraktisk, hvis der skulle gælde begrænsninger i denne henseende.

Advokatrådet lægger til grund at det vil være lovgivers opfattelse, at den lovbestemte struktur for et MS ikke for virksomhedsdeltageren kan give anledning til problemstillinger i relation til selskabslovens regler om forbud mod økonomisk bistand.

§ 2

Bestemmelsens stk. 1 taler om "medarbejderdeltagere". Er det et krav, at der er mere end en medarbejderdeltager? Der kunne der i princippet være tale om en virksomhed med én ansat. Der henvises også til kommentaren til § 8, stk. 1, nr. 4, nedenfor.

Det fremgår af bemærkningerne til § 2, at hvis virksomhedsdeltageren udskiftes, følger det af almindelige retsgrundsætninger, at denne vedbliver at hæfte for MS'ets forpligtelser, som fandtes pr. datoen for udtræden, og at den nye virksomhedsdeltager alene hæfter for fordringer, der stiftes efter datoen for dennes indtræden. Hvis det er de almindelige principper om debitorskifte, der her henvises til, kan man for det første stille spørgsmålstegn ved, om frigørelsen for den udtrædende virksomhedsdeltager vil være effektiv overfor en eksisterende kreditor, der ikke har accepteret debitorskifte, og hvis fordring evt. efterfølgende forøges. Under alle omstændigheder bør § 2, stk. 1, præciseres på dette væsentlige punkt, idet dens ordlyd ikke nærmere regulerer denne situation.

§ 3

Bestemmelsens stk. 1 stiller krav om indgåelse af en aftale om medarbejderdeltagernes indtræden. Det bør fremgå klart af lovbemærkningerne, om denne aftale har anden status, end hvad der følger af selskabslovens § 82, i det omfang, den indeholder bestemmelser om ejer- og ledelsesforhold.

Virksomheder, der etablerer et MS, er efter loven ikke pålagt restriktioner mht. et salg af virksomheden, herunder et salg af samtlige eller de væsentlige aktiver/passiver. I sidstnævnte situation skal man imidlertid være opmærksom på, at medarbejderdeltagerne kan blive overdraget til et nyt arbejdsgiverselskab, hvilket i givet fald vil være omfattet af lovens § 3. Det kan overvejes, at indsætte en bestemmelse om videreførelse af ordningen for køberselskabet, hvis der gennemføres en samlet overdragelse i henhold til virksomhedsoverdragelsesloven.

Advokatrådet foreslår, at der indsættes en udtrykkelig bestemmelse i loven om, at medarbejderdeltagernes deltagerrettigheder ("ejerandele") er uoverdragelige, jf. også lovbemærkningerne til § 21.

§ 5

I relation til bemærkningernes omtale af, at medarbejderne ikke ved deres investering skal påtage sig unødige risici finder Advokatrådet anledning til at bemærke, at

aktieoptionsloven vil finde anvendelse for medarbejderne, hvorfor medarbejderne skal modtage en skriftlig erklæring, der blandt andet omhandler de økonomiske aspekter af deltagelse i ordningen, jf. aktieoptionslovens § 3, stk. 1, nr. 6. Denne erklæring vil ofte angive, at medarbejderen risikerer at tabe sit indskud.

§ 6

Det fremgår af bemærkningerne til bestemmelsen, 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.

§ 7

Det bør fremgå af lovbemærkningerne, i hvilket omfang loven begrænser andre former for medarbejderinvesteringer, herunder i et almindeligt K/S. Ud fra lovudkastets ordlyd er det Advokatrådets opfattelse, at der er fri adgang til at etablere andre former for medarbejderinvesteringsordninger, herunder i et K/S, men at medarbejderne alene opnår de skattemæssige fordele ved et MS, hvis selskabet overholder MS-lovgivningen.

§ 8

I henhold til bemærkningerne til stk. 1, nr. 2, skal virksomheden og MS have samme hjemstedskommune. Dette krav kan ikke læses ud af lovbestemmelsen.

Det er efter Advokatrådet opfattelse uhensigtsmæssigt, at det af bemærkningerne til stk. 1, nr. 3, fremgår, at det af formålet skal fremgå hvilke projekter, MS'et skal kunne deltage i. Afgørende må være, at MS'et har til formål at støtte en bestemt virksomhed eller koncern økonomisk. Hvis der stilles nærmere krav til beskrivelse af konkrete projekter, vil det i praksis betyde, at MS'et ikke umiddelbart kan agere i forhold til nye projekter. Denne ufleksibilitet kan medføre, at der udarbejdes meget lange og reelt indholdsløse formål for at opnå den ønskede fleksibilitet, og/eller at Erhvervsstyrelsen skal tage stilling til en lang række formålsændringer, hvilket vil indebære unødvendige byrder for erhvervslivet og øget forbrug af styrelsens ressourcer.

Bemærkningerne til stk. 1, nr. 4, angiver, at "det er udgangspunktet, at alle medarbejdere i virksomheden skal deltage":

- Dette krav fremgår ikke af lovteksten og fremstår i øvrigt uklart - hvad betyder det, at det gælder som udgangspunkt?
- I hvert fald i virksomheder, der ikke er omfattet af overenskomst, vil der i praksis altid være medarbejdere, der ikke deltager, og virksomheden vil endvidere skulle anvende betydelige ressourcer på at forberede et MS, før det står klart, om "alle" medarbejdere ønsker at deltage.

- Der henvises endvidere til kommentaren ovenfor vedrørende hensigtsmæssigheden af, at et MS kan anvendes for en koncern.
- Endelig bemærkes det, at § 3, stk. 1, taler om "individuel" aftale. Det synes i lyset af ovenstående at være et arbejdsretligt begreb, der her sigtes til. Civilretligt må det imidlertid forstås som aftale med den enkelte medarbejder, og det vil vel være udgangspunktet for lovfortolkning af en lov, der administreres af Erhvervsstyrelsen.

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.

For så vidt angår kravet om beskrivelse af "størrelsen på de indskudte lønmidler", jf. stk. 1, nr. 7, er det ikke klart, om der er krav om et absolut beløb i kr. eller om der i stedet kan angives en objektiv beregningsmodel. Under alle omstændigheder er der vel 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.

I relation til bestemmelsens stk. 2, lægger Advokatrådet til grund, at retsstillingen er den samme som efter selskabsloven, dvs. at aftaler tiltrådt af et MS, som ikke er afspejlet i vedtægterne, ikke er selskabsretligt bindende for MS, sml. selskabslovens § 82, men derimod stadig har civilretlig gyldighed. Lovbemærkningen om, at manglende opfyldelse af stk. 2 kan betyde, at dokumentets indhold "ikke kan gøres gældende over for medarbejderinvesteringsselskabet" synes på denne baggrund for vidtrækkende.

Bestemmelsen i stk. 4 fremstår uklar. **Anbefalingerne for god selskabsledelse kan opfyldes ved at følge dem eller at forklare, hvorfor man ikke følger dem.** Særligt sidstnævnte synes svært at efterkomme i vedtægter. Hvis meningen med stk. 4 er et helt nyt princip om, at det er et krav, at et MS altid følger samtlige anbefalinger, er dette meget vidtgående, og bør i så fald fremgå klart af lovteksten.

§ 10

Det almindelige selskabsretlige princip om, at samtlige deltagere/ejere skal indkaldes til det ordinære møde, hvor årsrapporten behandles, fraviges ved stk. 2, idet alene medarbejderdeltagere, der fortsat er ansat, skal indkaldes. Det bemærkes, at en medarbejderdeltager iht. § 2, stk. 5, 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 omfattet af § 12, stk. 2, der stiller krav om samtykke fra samtlige medarbejderdeltagere. Der kan være gode grunde til denne retstilstand, men en ændring af et så grundlæggende selskabsretligt princip bør ledsages af en nærmere forklaring i lovbemærkningerne.

§ 13

Det er uklart hvad der i stk. 4 menes med, at bestyrelsesmedlemmet skal have fyldestgørende erfaring "til at udøve sit hverv eller varetage sin stilling" (egen understregning). Det første led burde være tilstrækkeligt.

§ 16

Det følger af stk. 3, at bestyrelsen er beslutningsdygtig, når over halvdelen af bestyrelsens medlemmer er "til stede". Eftersom et bestyrelsesmedlem ved konkret forfald kan give fuldmagt til et andet bestyrelsesmedlem eller deltage f.eks. pr. telefon foreslår Advokatrådet, at formuleringen ændres til "repræsenteret", jf. også selskabslovens § 124, stk. 1.

§ 17

Det fremgår af lovbemærkningerne til bestemmelsen, at "*vederlaget skal vedrøre den periode, de pågældende bestyrelsesmedlemmer har fungeret i*". Ifølge lovudkastets § 8, stk. 4, skal MS'ets vedtægter overholde principperne for god selskabsledelse, jf. også kommentaren hertil ovenfor. Det følger imidlertid af pkt. 4.2.2 i principperne for god selskabsledelse, at det anbefales, at "*aktionærerne på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til bestyrelsen for det igangværende regnskabsår*", dvs. en fremadrettet godkendelse. Lovbemærkningen kan give anledning til tvivl om, hvorvidt MS'et må følge denne anbefaling.

§ 21

Det følger af stk. 2, at der for samtlige deltagere skal angives en række personoplysninger, herunder deltagerens CPR-nr. Der indføres således en specifik hjemmel til behandling af CPR-numre jf. persondatalovens § 11, stk. 2, nr. 1. Persondatalovens øvrige regler antages dog stadig at finde anvendelse på den persondatabehandling, der finder sted i forbindelse med udarbejdelse og ajourføring af fortegnelsen. Det bør dog overvejes at præcisere dette i bestemmelsen.

Endvidere følger det af stk. 3, at listen skal være tilgængelig for hver enkelt deltager og for offentlige myndigheder, som har behov for listen i kontroløjemed. Udlevering af deltagerens fulde navn og bopæl giver som udgangspunkt ikke anledning til bemærkninger. I tråd med persondatalovens § 11, bør det dog præciseres, at de CPR-numre, der måtte være indeholdt i fortegnelsen alene må videregives til øvrige deltagere med den registrerede deltagers forudgående samtykke eller hvor dette følger af lov. Hvor et CPR-nummer er af afgørende betydning for en deltagers entydige identifikation af en anden deltager, bør det overvejes at præcisere, at en sådan identifikation som udgangspunkt skal foretages af selskabet uden udlevering af CPR-nummer.

Endelig bør ordet "Listen" anvendt to gange i stk. 3, anden sætning, ændres til "Fortegnelsen" i tråd med formuleringen i stk. 1.

§ 27

I lovbemærkningerne s. 44, 2. afsnit, 5. linje, skal "medarbejderinvesteringsselskabets" første gang det anvendes rettes til "selskabets" eller "kapitalselskabets".

§ 47

Konsekvensen af den foreslåede ændring er, at de oplysninger, der skal registreres i henhold til § 55 også skal omfatte kapitalejerens CPR-nummer. Der henvises således til ovenstående bemærkninger til § 21.

Det er uklart, hvordan det i lovbemærkningerne s. 60, 2. afsnit angivne er reflekteret i de ændringer, der fremgår af § 47. Endvidere skal "person oplysninger" rettes til "personoplysninger" i 2. afsnit, 4. linje.

Med venlig hilsen


Torben Jensen

Marianne Irene Hjortsø Tullin

Fra: Tina Solem <tso@fsr.dk>
Sendt: 14. august 2014 12:27
Til: Høring-medarbejderinvesteringsselskaber
Emne: Høring vedrørende forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber
Vedhæftede filer: H157-14 Forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber_140814.pdf

Opfølgningsflag: Opfølgning
Flagstatus: Afmærket

Att.: Chefkonsulent Christine Maxner

Vi sender hermed FSR – danske revisorer's høringssvar.

Med venlig hilsen

Tina Solem
Centerkoordinator
Fagligt Center

D +45 3369 1064
E tso@fsr.dk

FSR – danske revisorer
Kronprinsessegade 8
1306 København K
T +45 3393 9191

www.fsr.dk

HUSK ÅRSMØDET! Se program og tilmeld dig på www.revisordoenet.dk

REVISORDØGNET

***14**

Erhvervsstyrelsen
Dahlerups Pakhus
Langelinie Allé 17
2100 København Ø

Att.: Chefkonsulent Christine Maxner

14. august 2014

Pr. e-mail: hoering_MS@erst.dk

Høring vedrørende forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber

Tak for muligheden for at kommentere lovforslaget.

Vi synes, det er positivt, at der med lovforslaget tænkes nye tanker med henblik på at sikre virksomheders finansiering og vækst. Det synes umiddelbart hensigtsmæssigt at opsamle medarbejdernes midler i et MS, der kan investere i – og udlåne til – driftsselskabet.

Vi har dog en række betænkeligheder ved den foreslåede model og er skeptiske over for, hvor udbredt modellen bliver i praksis. Umiddelbart synes vi, det vil være mere hensigtsmæssigt at genindføre den tidligere ordning med medarbejderobligationer. Det ville også tilgodese ønsket om at få medarbejderne tættere på virksomheden samtidig med, at virksomheden får tilført kapital.

Modellen

Det virker meget voldsomt at etablere en lovgivning med en ny selskabsform med dette smalle specifikke formål og med de restriktioner, som er skitseret i lovforslaget.

Forsøgsordning – og hvad så?

Det forhold, at der er tale om en 3-årig forsøgsordning, kan nok 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.

Manglende fleksibilitet

Vi er endvidere skeptiske i forhold til udbredelsen af en sådan model som følge af den begrænsede fleksibilitet, som fremgår af lovforslaget. Fx kravet om at alle medarbejdere skal deltage, jf. lovbemærkningerne side 14, og ingen mulighed for at få midler ud ved fratrædelse m.v. I øvrigt er det lidt uklart, om det er alle medarbejdere på tidspunktet for etablering af ordning – eller om der også for nye medarbejdere vil være krav om at indtræde i ordning – hvilket fx kan vanskeliggøre rekruttering af medarbejdere.

FSR – danske revisorer
Kronprinsessegade 8
DK - 1308 København K

Telefon +45 3393 9191
fsr@fsr.dk
www.fsr.dk

CVR 55 09 72 16
Danske Bank
Reg. 9541
Konto nr. 2500102295

Kapital

Vi kan konstatere, at lovforslaget ikke kræver nogen minimumskapital i et MS. Selskabets udlån til driftsvirksomheden og indlån fra medarbejderne anses for at være gældsinstrumenter, der forrentes, og MS vil derfor som udgangspunkt være uden egenkapital.

Et MS skal imidlertid afholde omkostninger til fx bestyrelse, afholdelse af deltagermøde, udarbejdelse af årsrapporter og selvangivelse samt revision m.v. For at undgå negativ egenkapital og andre revisionsmæssige udfordringer vil det derfor være nødvendigt, at disse omkostninger dækkes - sandsynligvis med en rentemarginal mellem udlån og indlån.

De involverede beløb pr. år pr. medarbejder er relativt små. Det er dermed tvivlsomt, om de opsamlede midler får en større betydning i en finansieringsmæssig sammenhæng.

Omkostninger og administrative byrder

Først og fremmest finder vi, at omkostningerne og de administrative byrder, der er forbundet med etablering og drift af såvel et virksomhedsdeltager-selskab (VD) som et MS, skal tages i betragtning ved vurderingen af lånefinansieringens samlede omkostninger ("ÅOP"). Som nævnt synes modellen at være en noget voldsom og tung ordning, hvor alternativ finansiering måske kunne være en billigere løsning.

Konsolidering og sambeskatning

Hertil kommer en yderligere byrde for driftsvirksomheden. Der vil efter vores opfattelse være konsolideringspligt og sambeskatning af driftsvirksomheden og VD, da der lovgivningsmæssigt er krav om, at VD skal ejes 100% af driftsvirksomheden, der dermed får kontrol.

Det er endvidere vores vurdering, at også MS skal indgå i driftsvirksomhedens konsolidering (og dermed i sambeskatning) ud fra en SPV-vurdering, da MS er etableret med et meget snævert og veldefineret formål om at skulle opnå finansiering i driftsvirksomhedens interesse. Der vil efter etableringen af MS (udlån til driftsvirksomheden og indlån til medarbejderne) ikke være noget reelt at beslutte i investeringsperioden, hverken på deltagermødet eller for bestyrelsen eller direktionen (= autopilot), hvilket også fremgår af lovforslagets bestemmelser om deltagermøde, kapitel 6, og ledelse, kapitel 7. Fx fremgår det ikke eksplicit af loven, hvordan VD stemmer på deltagermødet, og dette må tilskrives, at deltagermødet reelt er uden betydning bortset fra ved ændring af vedtægter, hvor VD skal samtykke (vetoret), jf. forslaget § 12, stk. 1.

Yderligere overvejelser

Virksomheder, som går godt, har ikke behov for MS-ordningen. Det er kun virksomheder, som ikke kan få tilstrækkelig normal finansiering andre steder fra, der vil bruge kræfter på ordningen. Det giver umiddelbart anledning til yderligere overvejelser.

Hvordan skal ledelsen i et MS håndtere indskud i driftsvirksomheden, hvor de ansatte er, hvis den pågældende virksomhed har økonomiske vanskeligheder? Vil ledelsen i MS være tilbageholdende, hvis risikoen er for stor - i lyset af risikoen for et ledelsesansvar?

Måske vil driftsvirksomheden via sin bestyrelsesrepræsentation presse på for at få gennemført investeringen. Men de medarbejdere, der ender med at tabe penge, står i en mærkelig situation - på den ene side har de valgt en ledelse, som man må forvente opfører sig ansvarligt, og på den anden side er formålet med at få løntrækket, at man investerer i virksomheden. Bestyrelsen kommer til at stå i en meget presset situation - ikke mindst medarbejderrepræsentanterne. Vil det ikke være mere reelt, hvis den enkelte medarbejder via sin egen beslutning vælger at investere direkte i virksomheden fremfor via MS'et, der risikerer at give problemer, når det går galt? Og hvis risikoen er for stor, skal man via tilsynsmyndigheden, som i realiteten ikke har en reel chance for at vurdere spørgsmålet.

Vil det i øvrigt ikke være tilstrækkeligt med et medarbejderselskab, der gælder for hele koncernen? Eller skal det etableres et for hver driftsvirksomhed?

Revision

Kravet om revision af MS er med til at skabe den nødvendige tryghed for medarbejderne. Vi har noteret os, at et MS – ligesom en erhvervsdrivende fond – ikke har mulighed for at vælge udvidet gennemgang i stedet for "almindelig revision", jf. § 46, nr. 4.

Vi har enkelte detailbemærkninger til lovforslagets bestemmelser om revisors meddelelsespligt.

§ 25, stk. 1, 1. pkt.

Det fremgår af § 25, stk. 1, 1. pkt., at revisor straks skal give meddelelse til tilsynsmyndigheden (Erhvervsstyrelsen), hvis lov om medarbejderinvesteringsselskaber m.v. ikke er overholdt, og den pågældende overtrædelse ikke er uvæsentlig eller straks berigtiges. Denne bestemmelse kan umiddelbart læses således, at revisor har en egentlig undersøgelsespligt i relation til overholdelse af hele loven m.v., hvilket næppe kan være tilsigtet. Der bør derfor tilføjes en formulering à la "hvis revisor bliver opmærksom på" eller "som revisor er blevet

bekendt med under sit arbejde", hvilket er den formulering, der anvendes i høringsudkastets § 25, stk. 1, 2. pkt., jf. umiddelbart nedenfor.

Side 4

§ 25, stk. 1, 2. pkt.

Det fremgår af høringsudkastets § 25, stk. 1, 2. pkt., at der straks skal gives meddelelse til tilsynsmyndigheden om forhold, som revisor er blevet bekendt med under sit arbejde, og som giver en begrundet formodning om, at medlemmer af ledelsen kan ifalde erstatnings- eller strafansvar. Der må også her gælde, at revisor ikke har en egentlig undersøgelsespligt i relation til forhold, der kan medføre ledelsesansvar, hvilket kan udledes af formuleringen "som revisor er blevet bekendt med under sit arbejde". Dette bør dog tydeligt fremgå af bemærkningerne – ligesom det fremgår af erklæringsvejledningen, for så vidt angår erklæringsbekendtgørelsens § 7, stk. 2.

Af erklæringsvejledningen fremgår desuden, at rapporteringspligten (i form af supplerende oplysninger) ikke omfatter bagatelagtige forhold. Tilsvarende må gælde rapporteringspligten til tilsynsmyndigheden i henhold til høringsudkastets § 25, stk. 1, 2. pkt., hvilket formentlig kan udledes af sætningen i lovbemærkningerne "Hvis der er tale om mindre forhold, der kan berigtiges umiddelbart af bestyrelsen, kan bestyrelsen efter opfordring fra revisor umiddelbart berigtige forholdet."

§ 25, stk. 2

Det fremgår af § 25, stk. 2, at hvis revisor i øvrigt i forbindelse med afgivelse af erklæringer i henhold til revisorlovens § 1, stk. 2 og 3, får oplysninger eller har bemærkninger, der giver anledning til at påtale medarbejderinvesteringsselskabets forhold, skal revisor straks give meddelelse herom til tilsynsmyndigheden. Denne bestemmelse er noget uklar sammenholdt med § 25, stk. 1, og bemærkningerne til bestemmelsen bidrager ikke nævneværdigt til forståelsen.

Lovbemærkninger side 33 og 37

"Fonde" skal rettes til "medarbejderinvesteringsselskaber".

Afsluttende bemærkninger

Efter vores opfattelse vil det på mange måder være mere enkelt at genindføre en medarbejderobligationsordning, som vi kender den fra tidligere. Det kunne eventuelt kombineres med et fremstød for medarbejderaktier til favørkurs. Det vil efter vores opfattelse være mere gennemskueligt, og man undgår det fordyrende mellemlid, som hele MS-modellen indebærer.

Vi står gerne til rådighed, hvis I har spørgsmål eller ønsker en uddybning.

Med venlig hilsen

Jan Brødsgaard
fagkonsulent

Marianne Irene Hjortsø Tullin

Fra: gunde.odgaard@batkartellet.dk
Sendt: 14. august 2014 13:14
Til: Høring-medarbejderinvesteringsselskaber
Emne: BYGGE- Anlægs- og Trækartellet's høringssvar til lov om medarbejderinvesteringsselskaber (2)
Vedhæftede filer: BYGGE- Anlægs- og Trækartellet's høringssvar til lov om medarbejderinvesteringsselskaber (2).docx

Opfølgningsflag: Opfølgning
Flagstatus: Afmærket

Hermed fremsendes høringssvar fra BAT-kartellet til lovforslaget om medarbejderinvesteringsselskaber.

Venlig hilsen

Sekretariatschef Gunde Odgaard, 40 74 74 75

BYGGE-, ANLÆGS- OG TRÆKARTELLETS HØRINGSSVAR TIL "LOV OM MEDARBEJDERINVESTERINGSSKABER"

BAT/go-14. august 2014

Lovforslaget om "medarbejderinvesteringsselskaber" taler om produktion og produktionsvirksomheder. I "bemærkninger til kapitel 1, § 1" nævnes produktionserhverv og produktionsvirksomheder direkte. Det er derfor efter BAT's opfattelse nødvendigt, at vi får en definition af, hvilke typer virksomheder og præcis hvilke erhverv, som vil være omfattet af denne lov.

For nogle år siden gennemførtes Servicedirektivet i EU. Dengang forsøgte vi fra bygge- & anlægsbranchen på tværs af Europa at blive undtaget Servicedirektivet med det argument, at der indenfor bygge- og anlæg er tale om produktionsvirksomheder. EU-Kommissionen og EU-landenes regeringer godtog ikke dette argument, og bygge- og anlægsbranchen blev omfattet af Servicedirektivet, og er dermed på EU-niveau defineret som servicevirksomhed i Servicedirektivets forstand.

Hvis sondringerne mellem serviceerhverv og produktionserhverv skal have nogen mening og praktisk funktion, så vil det derfor være nærliggende at antage, at bygge- og anlægsbranchen ikke er omfattet af lov om "medarbejderinvesteringsselskaber"! En afklaring af hvorvidt bygge- og anlægsbranchens udførende virksomheder er omfattet af denne lovgivning vil således indledningsvis være en rigtig god idé.

Fra fagforbundene indenfor bygge- og anlægsbranchen ønsker vi nemlig ikke at være en del af denne lovgivning. Vi mener ikke, at lovgivningen om medarbejderinvesteringsselskaber er skabt til gavn for virksomheder og medarbejdere i bygge- og anlægsbranchen. I BAT mener vi ikke, at lovforslaget vil skabe vækst og mere beskæftigelse i bygge- og anlægsbranchen. Det er der flere årsager til, som der vil blive redegjort for herunder:

Lave entry barriers

En byggevirksomhed er kendetegnet ved, at der er meget, meget lave entry barriers. Det er med andre ord meget, meget let at starte en byggevirksomhed. Man behøver sådan set ikke etablere sig med nogen fast kapital af nævneværdig grad. Det er desuden meget normalt, at byggevirksomheder lejer deres udstyr, biler, værktøj, maskiner, skurevogne etc. Det medvirker alt sammen til, at der er meget lave entry barriers og altid en meget lille andel af fast kapital i virksomheden i forhold til den variable kapital.

Det vil med andre ord sige, at investeringskravene i en byggevirksomhed er ret begrænsede i forhold til eksempelvis industri (cementfabrikker, skibsværfter, medicinalindustri, slagterier med mange flere). Dette medfører, at for de medarbejdere, som ville kunne tænkes at skulle investere i deres byggevirksomhed, hvor den faste kapital udgør en meget lille andel, vil investeringen komme til at fungere som likviditet og en kassekredit.

I BAT mener vi således ikke, at byggevirksomheder ud fra et investeringsmæssigt behov i fast kapital, et produktionsapparat og i bygninger burde have det helt store behov for at skaffe finansiering fra sine medarbejdere. Der er simpelthen ikke noget håndgribeligt at investere i!

Et byggeri betales i rater

Samtidig er det meget normalt, at et byggeri betales i rater efter færdiggørelsesprocent. Nogle gange forekommer der også forudbetaling fra bygherren, altså fra kunden, og herefter betales byggeriet i rater. Sidste rate falder, når byggeriet er endelig færdigt.

Derfor vil mange byggevirksomheder heller ikke få brug for denne form for kassekredit eller likviditet, medens opgaven pågår, fordi det er bygherren, der leverer finansieringen parallelt med, at arbejdet skrider frem.

Ansvarlig indskudskapital

Vi er nervøse for, at de rigtig mange anpartsselskaber, som vi har i byggeriet, og hvor den ansvarlige indskudskapital kun skal være 50.000 kr. er en alt for lille ansvarlig indskudskapital til, at man skal have medarbejderinvesteringsselskaber på siden heraf. Vi vil så langt foretrække, hvis denne lovgivning gennemføres, at den kun gælder for aktieselskaber, hvor den ansvarlige indskudskapital er minimum 500.000 kr.

Det er bl.a. fordi, at vi i byggeriet oplever, hvor flygtige virksomhederne er. De lave entry barriers kombineret med mange entreprenante platugler gør, at rigtig mange virksomheder ikke eksisterer særlig længe. I byggeriet ser vi stadigvæk mange konkurer, og vi er kort sagt nervøse for, at nogle vil spekulere i at starte en byggevirksomhed i Danmark og kun ansætte folk, hvis de er villige til at skyde 7½ % eller op til de 30.000 kr. årligt af deres løn i et medarbejderinvesteringsselskab, som så låner pengene ud til virksomheden, hvorefter ejeren forsvinder fra jordens overflade med pengene.

Vil skabe grobund for en ny form for social dumping

Der er intet til hinder for, at udenlandske statsborgere opretter byggevirksomheder i Danmark. Det sker i stor stil i øjeblikket. Der er heller intet til hinder for, at der i disse virksomheder udelukkende ansættes udenlandske medarbejdere. Det foregår faktisk ligeså ofte. Ifølge lovforslaget, er der intet til hinder for, at udenlandske medarbejdere indgår i medarbejderinvesteringsselskaber.

Når en sådan virksomhed lukker og slukker og forsvinder fra jordens overflade, så forsvinder ejerne også fra Danmark, og de efterlader ingen værdier. Når de er væk finder ingen dansk myndighed dem nogensinde igen!

Derfor er vi i BAT stærkt bekymrede for, at medarbejderinvesteringsselskaber vil blive endnu et led i den tiltagende sociale dumping, som vi ser indenfor vores brancheområder.

Vi er nervøse for, at dem, der udnytter ethvert smuthul, også vil kunne udnytte medarbejderinvesteringsselskaber til at få returkommission af deres ansatte og så løbe fra regningen, uden at man reelt kan gøre noget ved det.

Selv om lovforslaget indeholder en godkendelsesprocedure og er tidsbegrænset, så vil det vel ikke være muligt konsekvent at frasortere udenlandsk ejede virksomheder. Det vil temmelig sikkert stride mod et ligebehandlingsprincip.

I BAT er vi ikke et sekund i tvivl om, at hvis medarbejderinvesteringsselskaber bliver en realitet indenfor bygge- og anlægsbranchen, så vil vi inden længe se en række af de eksisterende virksomheder, som kun benytter udenlandsk arbejdskraft, indføre denne model, og langt flere vil støde til.

Udenlandske medarbejdere i den type virksomheder er praktisk talt retsløse. Hvis de siger nej, så har de ikke deres job. Så enkelt er det. Der er en virkelighed derude, hvor folk ikke tænker i, at vi skal have positive investeringer til gavn for vækst og beskæftigelse, men udelukkende tænker i, hvordan man kan svindle og platte sig igennem livet, i dette tilfælde erhvervslivet.

Derfor må vi bede ministeren, regeringen og Folketinget om at tænke sig godt og grundigt om, inden man vedtager denne lovgivning, bl.a. ved at se på, hvilke brancher der skal undtages, og hvilke kriterier der skal opstilles, for at man overhovedet kan få adgang til at danne et medarbejderinvesteringsselskab. Her vil ratioen mellem fast og variabel kapital være et ganske udmærket udgangspunkt. Denne overvejelse er imidlertid ikke blevet gjort i lovgivningen eller i bemærkningerne, men det er jo ikke for sent at rette op på det.

Kan være en god idé i andre brancher

Fra Bygge-, Anlægs- og Trækartellet vil vi på ingen måde afvise, at medarbejderinvesteringsselskaber måske kan være en god idé i andre brancher. Det kunne være fødevarerindustrien eller andre dele af industrien. Det har vi sådan set ingen holdning til fra bygge- og anlægsbranchen, men det vi har en holdning til og en viden om er, at denne type lovgivning udgør en ekstra risiko for et øget omfang af snyd, svindel, plat og social dumping. Det har vi ærligt talt ikke brug for i den danske byggebranche.

Bakker op om kritiske bemærkninger fra 3F og HK

Fra BAT bakker vi op om de mange kritiske bemærkninger og spørgsmål der rejses i høringssvarene fra 3F og HK til dette lovforslag.

Hvis der skulle være brug for at stille afklarende spørgsmål eller få uddybende oplysninger, er man velkommen til at rette henvendelse til sekretariatschef Gunde Odgaard på tlf.: 40 74 74 75.

Venlig hilsen

Gunde Odgaard

Marianne Irene Hjortsø Tullin

Fra: Line Bagger Bendix <LBB@finansraadet.dk>
Sendt: 14. august 2014 13:28
Til: Høring-medarbejderinvesteringsselskaber
Cc: Jesper Goul
Emne: Høringssvar – Forslag til Lov om medarbejderinvesteringsselskaber
Vedhæftede filer: Høringssvar - Forslag til Lov om medarbejderinvesteringsselskaber - 526204.docx

Opfølgningsflag: Opfølgning
Flagstatus: Afmærket

Høringssvar – Forslag til Lov om medarbejderinvesteringsselskaber:

Idet Finansrådet takker for muligheden for at komme med udtalelse vedrørende ovenstående, kan vi oplyse, at lovforslaget ikke giver anledning til bemærkninger fra vores side.

Ovenstående er gengivet i vedhæftede brev.

Med venlig hilsen

Line Bagger Bendix
Juridisk konsulent

Direkte +45 3370 1059
lbb@finansraadet.dk

Finansrådet
Finanssektorens Hus
Amallegade 7
1256 København K

Telefon 3370 1000
Fax 3393 0260

mail@finansraadet.dk
www.finansraadet.dk



ERHVERVSSTYRELSEN
Erhvervs**vilkår** og regulering
Dahlerups Pakhus
Langelinie Allé 17
2100 København Ø

[Sendt pr. mail.: hoering_MS@erst.dk](mailto:hoering_MS@erst.dk)

Høring: Forslag til Lov om medarbejderinvesterings- selskaber

Idet Finansrådet takker for muligheden for at komme med udtalelse vedrørende ovenstående, kan vi oplyse, at lovforslaget ikke giver anledning til bemærkninger fra vores side.

Med venlig hilsen

Line Bagger Bendix
Direkte +45 3370 1059
lbb@finansraadet.dk

14. august 2014

Finanssektorens Hus
Amallegade 7
DK-1256 Copenhagen K

Telefon 3370 1000
Fax 3393 0260

mail@finansraadet.dk
www.finansraadet.dk

Kontakt Line Bagger Bendix
Direkte +45 3370 1059
lbb@finansraadet.dk

Journalnr. 321/01
Dok. nr. 526204-v1

Marianne Irene Hjortsø Tullin

Fra: Morten Qvist Fog Lund <MQF@DI.DK>
Sendt: 14. august 2014 13:52
Til: Høring-medarbejderinvesteringsselskaber
Cc: Kim Haggren; Lars Hammer-Jespersen
Emne: DI høringssvar - udkast til forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber
Vedhæftede filer: DI høringssvar til udkast til lovforslag om medarbejderinvesteringsselskaber.pdf

Opfølgningsflag: Opfølgning
Flagstatus: Afmærket

Att.: Erhvervsstyrelsen

Vedhæftet er DI's høringssvar til udkastet til forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber.

DI står til rådighed, såfremt der ønskes en uddybning af høringssvaret.

Med venlig hilsen

Morten Qvist Fog Lund
Chefkonsulent

(+45) 3377 3542
(+45) 2893 8961 (Mobile)
mqf@di.dk
di.dk



Dansk Industri

From: Høring-medarbejderinvesteringsselskaber [mailto:hoering_MS@erst.dk]
Sent: 1. juli 2014 11:15
Subject: Høring over forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber

Vedhæftet fremsendes høring forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber.

Frist for bemærkninger er torsdag den 14. august 2014 kl. 12 til: hoering_MS@erst.dk

Med venlig hilsen

Christine Maxner
Chefkonsulent

ERHVERVSSTYRELSEN
Erhvervsvilkår og regulering

Dahlerups Pakhus
Langelinie Allé 17
2100 København Ø
Telefon: +45 3529 1000
Direkte: +45 3529 1628
E-mail: ChrMax@erst.dk
www.erhvervsstyrelsen.dk

ERHVERVS- OG VÆKSTMINISTERIET

 Pas på miljøet - udskriv kun denne e-mail hvis det er nødvendigt.



14. august 2014

LAHJ

Erhvervsstyrelsen
Att.: Kontorchef Jytte Heje Mikkelsen og
chefkonsulent Christine Maxner
Sendt til hoering_MS@erst.dk

Dansk Industri
Confederation of Danish Industry

Høring vedrørende forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber

Erhvervsstyrelsen har den 1. juli 2014 sendt udkast til forslag om lov om medarbejderinvesteringsselskaber i høring med høringsfrist den 14. august 2014.

DI bemærker indledningsvist, at forslaget er en del af Aftale om vækstplan for fødevarer indgået mellem regeringen, Venstre, Dansk Folkeparti, Liberal Alliance og Det Konservative Folkeparti, og at forslaget i første omgang er tænkt som en tre-årig forsøgsordning. Forslaget hænger tæt sammen med et forslag til Lov om ændring af aktieavancebeskatningsloven, ligningsloven, selskabsskatteloven og forskellige andre love, som DI sender særskilt høringssvar til. Skatteforslaget skal bl.a. muliggøre, at medarbejderne kan indskyde bruttolønmidler i selskabet.

DI er generelt positiv overfor forslaget, da muligheden for at etablere medarbejderinvesteringsselskaber (MS) kan øge udbuddet af risikovillig kapital, udvikle virksomheder og medvirke til fastholdelse af arbejdspladser i Danmark.

DI har dog en række tekniske bemærkninger til forslagens nærmere udformning, som på visse punkter bør gøres mere klart og fleksibelt samt mindre administrativt byrdefuldt for både selskaberne og Erhvervsstyrelsen. Især bør det tydeliggøres, at de nærmere regler for ind- og udtræden samt ind- og udbetaling er forhold, der reguleres af vedtægten. Derudover ses der ikke umiddelbart behov for kravet om et datterselskab mellem virksomheden og MS'et, jf. nærmere nedenfor.

DI lægger afgørende vægt på, at de MS'er, der etableres, mens den 3-årige forsøgsordning løber, kan stole på, at kerneforudsætningerne for selskabsstiftelsen ikke ændres efter forsøgsperiodens udløb. DI forudsætter, at medarbejderdeltagerens indskud af lønmidler er sikret den i lovforslaget foreslåede skattemæssige behandling i hele den periode, som parterne har aftalt i vedtægterne for MS'et.

Endvidere finder DI det meget vigtigt, at loven skal kunne omfatte aftaler om indbetaling af lønmidler, der er indgået/indgås i 2014. En skattemæssig behandling heraf kan eksempelvis forudsætte, at medarbejderdeltagerens indskud i 2014-15 samlet skal kunne rummes indenfor grænsen på 7,5 pct. af medarbejderdeltagerens løn i 2015.

Behovet for et særskilt selskab som virksomhedsdeltager

DI mener, at forslaget bør kunne forenkles og gøres mindre administrativt byrdefuldt ved at undlade kravet om en virksomhedsdeltager, der skal være et særskilt oprettet kapital-selskab med egen ledelse, regnskabsaflæggelse osv.

Der ses således umiddelbart ingen væsentlig begrundelse for, at de funktioner, som virksomhedsdeltageren er tiltænkt at have i MS'et, ikke kan varetages direkte af den virksomhed, hvor medarbejderne er ansat, f.eks. udpegning af medlemmer til MS'ets bestyrelse, ret til udpegning af direktøren i MS'et, ret til at blive indkaldt til deltagermøde og til at få emner behandlet på dagsordenen (uden stemmeret), samtykke til vedtægtsændringer osv. Den ubegrænsede hæftelse for virksomhedsdeltageren kan tilsvarende erstattes af en sikkerhedsstillelse på 50.000 kr. fra virksomheden.

Umiddelbart synes et MS således at kunne konstrueres uden etablering af et mellemliggende selskab.

Virksomhedsbegrebet (§ 1, stk. 2)

Det bør præciseres, at lovens virksomhedsbegreb kan omfatte både en juridisk person som sådan, og en division/afdeling under den juridiske enhed, som ikke selv udgør en selvstændig juridisk enhed).

Tilladte formål og investeringsanvendelser (§ 1, stk. 2)

Det bør fremgå klart af lovbemærkningerne, at et MS også kan anvende midler til vedligehold, der for eksempel kan være nødvendige for at afværge en afdelings lukning, eller som af medarbejderselskabets ledelse vurderes at kunne medvirke til at sikre afdelingens videre eksistens ved gennem nødvendigt vedligehold at kunne leve op til kundekrav.

Aftalen, der udgør grundlaget for oprettelsen af selskabet (§ 3, stk. 1)

Ifølge § 3, stk. 1, indtræder en medarbejderdeltager i MS'et ved "individuel eller fælles aftale mellem virksomheden og medarbejderdeltagerne eller repræsentanter for disse".

Det er ikke 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. Ordlyden af forslagets § 3, stk. 1, indikerer, at det evt. kan være en mindre andel (jf. "individuel [...] aftale"), mens det af forslagets bemærkninger til § 8, stk. 1, nr. 5, fremgår, at "Det er udgangspunktet, at alle medarbejdere i virksomheden skal deltage".

DI mener, det som udgangspunkt bør være op til parterne, om stiftelse af et MS kræver deltagelse fra samtlige medarbejdere eller ej. DI lægger afgørende vægt på, at det er muligt, at binde alle medarbejdere kollektivt (også nye), f.eks. ved en afstemning, ved indgåelse af aftale med tillidsrepræsentanten eller ved indgåelse af aftale mellem overenskomstparterne.

Ind- og udtræden af deltagere (§ 2, stk. 4, og § 3, stk. 1), indskud af lønmidler (§ 3, stk. 2, 3 og 6) og udbetaling af indskud (§ 3, stk. 4-5)

Lovens regler om ind- og udtræden samt ind- og udbetaling bør kun 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.

Med hensyn til lovtæksten lægger DI vægt på at § 3, stk. 4 og 5, udgår.

Der ses ingen grund til en lovfæstet minimumsbindingsperiode for de indskudte lønmidler, jf. § 3, stk. 4. Parterne kan bedre selv 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, jf. § 3, stk. 5. 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.

Det bør også overvejes, om det er nødvendigt, at den i vedtægten fastsatte indbetalingsperiode ikke må overstige 5 år (§ 3, stk. 2), hvis parterne er enige om, at en længere indbetalingsperiode er mere hensigtsmæssig i det konkrete tilfælde.

Med hensyn til lovbemærkningerne giver flere af dem indtryk af en begrænsning i aftalefriheden, der går videre end lovtæksten. Sådanne lovbemærkninger bør tilrettes.

Det gælder eksempelvis følgende bemærkning til § 3, stk. 4:

"[...] Efter afslutning af den samlede bindingsperiode, som fastlagt i betingelserne for indtræden som medarbejderdeltager, udbetales resultatet af investeringen til medarbejderdeltagerne, dels de indskudte lønmidler, dels en eventuel profit af investeringen."

Bemærkningen giver indtryk af, at der skal ske udbetaling straks efter bindingsperiodens udløb, uagtet hvad der måtte være aftalt i vedtægten om tidspunktet og betingelserne for udbetaling, hvilket vil kræve, at MS'et reelt tvinges til at holde en buffer af likviditet for at kunne imødekomme sådanne løbende udbetalinger. Bemærkningen giver endvidere indtryk af, at udbetalingen nødvendigvis består af en tilbagebetaling og en profit. Størrelsen af udbetalingen bør være underlagt parternes aftalefrihed og vil ikke nødvendigvis bestå i fuld tilbagebetaling af de indskudte beløb. Investering i et medarbejderinvesteringsselskab vil være en risikofyldt investering, som kan give et godt afkast, men kan også resultere i tab.

Et andet eksempel er følgende bemærkning til § 3, stk. 3:

"Efter det foreslåede stk. 3 ophører pligten til at indbetale lønmidler til MS'et, hvis ansættelsesforholdet til virksomheden ophører. [...] Uanset afbrydelse af indbetalingsperioden fortsætter medarbejderen med at være medarbejderdeltager, til den aftalte bindingsperiode er udløbet."

Sidstnævnte sætning giver igen indtryk af, at de indskudte midler skal udbetales ved bindingsperiodens udløb, selvom der i vedtægten kan være fastsat betingelser for udbetalingen, der ikke nødvendigvis er opfyldt på dette tidspunkt.

Fratrædende medarbejderes økonomiske rettigheder bør være klart reguleret i vedtægten. Udgangspunktet bør være at fratrædende medarbejdere har samme rettigheder som ansatte medarbejdere frem til fratrædelsestidspunktet. Hvorvidt fratrædende medarbejdere har ret til forholdsmæssig udbetaling, må dog afhænge af, hvad der er aftalt i vedtægten. Dette kan f.eks. afhænge af, i hvilken udstrækning betingelserne for udbetaling til medarbejderne er opfyldt på tidspunktet for fratrædelsen.

Lovbemærkningerne kunne generelt gøre mere ud af at præcisere vedtægtens betydning. Det bør f.eks. præciseres, at det er op til vedtægten at bestemme betingelserne for udbetaling, grundlaget for beregning af størrelsen af eventuelle udbetalinger, om der kan ske delvise udbetalinger af indskudt kapital, om der kan foretages udbytteudbetalinger (dvs. uden udbetaling af indskudt kapital), hvad der sker ved tiltræden og fratræden osv.

Begrebsanvendelsen bør være konsistent, når der tales om det samme forhold. Det bør derfor overvejes at anvende et fælles udtryk for "udbetaling af indskudte lønmidler" (§ 3, stk. 4), "udbetaling af investeret kapital" (§ 3, stk. 5), "tilbagebetaling af de indskudte lønmidler" (§ 8, stk. 1, nr. 8), "udbetale resultatet af investeringen" (bemærkningerne til § 3, stk. 4-5) mv. Udtrykket "tilbagebetaling af de indskudte lønmidler" bør generelt undgås, da der ikke nødvendigvis bliver tale om fuld tilbagebetaling.

Indbetalingsfristens beregning (§ 3, stk. 2)

Hvis kravet om en maksimal indbetalingsperiode på 5 år fastholdes, kunne det overvejes at regne indbetalingsfristen fra selskabets "registrering" i stedet for "stiftelse", da dette er mere klart (se også bemærkningerne til § 29, stk. 1, 3. pkt.).

Forretningsfølsomme oplysninger (§ 4)

DI vil gerne gøre opmærksom på, at der kan indgå forretningsfølsomme oplysninger i de oplysninger, tilsynet får adgang til. Det bør sikres, at sådanne oplysninger ikke kan offentliggøres f.eks. i forbindelse med anmodninger om aktindsigt m.v.

Godkendelse af vedtægtsændringer og ekstraordinære dispositioner (§§ 5-6)

Ifølge forslaget §§ 5 og 6 skal Erhvervsstyrelsen som tilsynsmyndighed godkende MS'ets vedtægt i forbindelse med registrering af stiftelsen og alle efterfølgende vedtægtsændringer, samt alle ekstraordinære dispositioner, som kan medføre risiko for, at vedtægten ikke kan overholdes, eller at MS'et ikke fortsat kan eksistere.

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 anledning til tvist, minimeres. Tilsynet bør fokusere på, at lovens krav er opfyldt, og at vedtægten er klar i forhold til parternes retsstilling. Tilsynsmyndigheden bør ikke kunne nægte godkendelse af vedtægten, fordi tilsynsmyndigheden synes, parternes aftale burde have et andet indhold.

DI finder det derimod uproportionalt med særskilte godkendelsesprocedurer i forhold til efterfølgende vedtægtsændringer og ekstraordinære dispositioner. 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.

Disse øvrige bestemmelser fastsætter bl.a. en afbalanceret kompetencefordeling mellem direktion, bestyrelse, medarbejderdeltagere og virksomhedsdeltager, krav til beslutningers lovlighed, ansvarsregler for ledelsen og anmeldere, skærpet oplysningspligt for revisor, bødere og en generel tilsynspligt fra Erhvervsstyrelsen.

Der tænkes bl.a. på følgende bestemmelser: § 13, stk. 1 (MS'et ledes af en bestyrelse bestående af lige mange repræsentanter fra medarbejder- og virksomhedsside), § 13, stk. 3 (både bestyrelsen og den daglige ledelse har ansvar for at varetage MS'ets formål og interesser, og må således ikke varetage særinteresser), § 12, stk. 1 (vedtægtsændring kræver vedtagelse med mindst 2/3 af stemmerne på deltagermødet og samtykke fra virksomhedsdeltageren, og skal i øvrigt være i overensstemmelse med vedtægten), § 12, stk. 2 (en beslutning, der ændrer på medarbejderdeltagernes forpligtelser, eller forrykker retsforholdet mellem medarbejderdeltagerne indbyrdes eller overfor virksomhedsdeltageren, er kun gyldig, hvis den tiltrædes af samtlige medarbejderdeltagere), § 33, stk. 2 (den der foretager registrering eller anmelder oplysninger til registrering i Erhvervsstyrelsen har ansvar for, at de anmeldte forhold er lovligt besluttet og i overensstemmelse med vedtægten), § 25 (revisor skal bl.a. straks give meddelelse til tilsynsmyndigheden, hvis loven eller vedtægten ikke er overholdt), §§ 44-45 (bødestraf bl.a. for overtrædelse af reglerne om ledelsesansvar, inhabilitet, oplysninger til Erhvervsstyrelsen og revisor, samt mulighed for tvangsbøder til ledelsen hvis den ikke efterkommer de pligter, der påhviler den i forhold til Erhvervsstyrelsen), § 7, stk. 1, 2. pkt. (Erhvervsstyrelsen påser i forbindelse med registrering af selskabets stiftelse, at MS'et generelt lever op til bestemmelserne i loven, dvs. også lovens krav til vedtægten), §§ 4, stk. 2-3, og 35, stk. 1 (Erhvervsstyrelsen kan give påbud om at bringe forhold i overensstemmelse med lov og vedtægt, og kan forlange de nødvendige oplysninger til brug for vurdering heraf).

Det bemærkes endvidere, at den foreslåede bestemmelse i § 6 om godkendelse af **ekstraordinære dispositioner er en bestemmelse, der kendes fra lov om erhvervsdrivende fonde, og som – udover den forsinkelse der altid vil være ved en godkendelsesprocedure – i praksis forårsager retlig uklarhed og tvivl om, hvornår man skal søge om samtykke.** Bestemmelsen vil medføre tilsvarende problemer i et MS, og det ses ikke, at Erhvervsstyrelsen skulle have bedre forudsætninger for at vurdere eller godkende sådanne dispositioner end MS'ets egen ledelse, som har bedre kendskab til selskabets forhold og har pligt til varetage selskabets formål og interesse.

Der kan i øvrigt henvises til forslagets § 15, stk. 2, der bestemmer, at den daglige ledelse ikke må foretage dispositioner, der efter MS'ets forhold er af usædvanlig art eller af stor betydning, uden bemyndigelse fra bestyrelsen.

DI skal derfor opfordre til, at § 5, stk. 1, 2. pkt., og stk. 2, samt § 6 udgår af forslaget.

Aftaler truffet før registrering (§ 7, stk. 4)

Der er en henvisning til § 30, stk. 1, som bør være til § 29, stk. 1.

Vedtægtens oplysninger om de indskudte lønmidler (§ 8, stk. 1, nr. 7)

Det bør præciseres, at det, vedtægten skal oplyse om, er det indskud, som medarbejderdeltagerne skal indskyde i selskabet (og ikke det aggregerede indskud i MS'et som i kapital-selskaber).

En formulering kunne evt. være: "7) hvilke lønmidler der indskydes, deres størrelse samt indbetalings- og bindingsperioden".

Vedtægtens bestemmelser om udbetaling (§ 8, stk. 1, nr. 8)

DI foreslår, at § 8, stk. 1, nr. 8, enten omformuleres, så den dækker både *størrelsen* og *betingelserne* for eventuelle udbetalinger, eller at der tilføjes et nyt punkt om størrelsen.

Formuleringen af § 8, stk. 1, nr. 8, bør samtidig tage hensyn til, at der ikke nødvendigvis sker "tilbagebetaling af de indskudte lønmidler", jf. tidligere kommentar.

Overholdelse af principper for god selskabsledelse (§ 8, stk. 4)

Ifølge § 8, stk. 4, skal vedtægten overholde principperne for god selskabsledelse.

DI er enig i, at det er vigtigt, at ledelsen i et MS udøver sit hverv professionelt og forsvarligt, og at det i den forbindelse er hensigtsmæssigt at være opmærksom på best practice inden for god selskabsledelse, herunder de danske anbefalinger for god selskabsledelse, som gælder for børsnoterede selskaber.

Lovregler bør dog være klare. Det er ikke klart, hvilke forpligtelser, der ligger i den foreslåede § 8, stk. 4. For det første er principperne for god selskabsledelse anbefalinger, som et børsnoteret selskab enten kan vælge at følge, eller – hvis det vælger ikke at følge dem – forklare hvorfor det ikke følger dem, og hvad det har gjort i stedet, dvs. der er ikke krav om "overholdelse" af anbefalingerne. For det andet vedrører de fleste af anbefalingerne elementer af selskabsledelse, som normalt ikke reguleres i vedtægterne. Umiddelbart er det kun følgende to anbefalinger, som er oplagte vedtægtsforhold:

"3.1.4. Det anbefales, at selskabet i vedtægterne fastsætter en aldersgrænse for medlemmerne af bestyrelsen."

"3.1.5. Det anbefales, at de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år på den ordinære generalforsamling."

Den foreslåede forpligtelse i § 8, stk. 4, gør det f.eks. uklart, om der vil være en pligt til at fastsætte en aldersgrænse i vedtægten for et MS, eller om vedtægten skal indeholde en forklaring, hvis der ikke er en aldersgrænse. En forklaring i selve vedtægten ville være et noget utraditionelt og forstyrrende vedtægtsindhold, og forekommer uhensigtsmæssigt.

§ 8, stk. 4, bør derfor slettes, eller ændres så pligterne bliver klare. Det bemærkes i den forbindelse, at ovennævnte anbefaling 3.1.5 allerede synes at indgå i forslaget som et lovkrav, jf. § 10, stk. 3, nr. 3.

Organisering af deltagermøder (§§ 10-12)

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. Dette giver udfordringer både i forhold til praktisk afvikling, hvis dette skal foregå på en arbejdsdag, og omkostninger i forbindelse med afvikling af møder.

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.

Antal ordinære deltagermøder (§ 10, stk. 1)

Det fremgår af § 10, stk. 1, 1. pkt. at der skal indkaldes til et "ordinært" deltagermøde "mindst én gang årligt". Da der gælder særlige krav til det ordinære deltagermøde, som kun er relevante én gang om året, jf. kravene i § 10, stk. 3, bør der kun være krav om ét ordinært deltagermøde om året. Derudover kan der være ekstraordinære deltagermøder.

Udpegningsperioden for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer (§ 10, stk. 3, nr. 3)

Det bør præciseres i bemærkningerne til § 10, stk. 3, nr. 3, at alle medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er på valg hvert år, samt at der kan ske genvalg.

Vedtægtsændringer, der ændrer i deltagerens forpligtelser (§ 12, stk. 1 og 2)

Det fremgår af § 12, stk. 1, at virksomhedsdeltageren skal samtykke ved ændring af vedtægten. Denne vetoret kan med fordel udbygges i lovbemærkningerne.

Den nuværende formulering i § 12, stk. 2 gør det praktisk umuligt at gennemføre vedtægtsændringer, idet det må antages at langt de fleste vedtægtsændringer vil ændre på medarbejderdeltagerens forpligtelser eller forrykke retsforholdet mellem medarbejderdeltagerne og virksomhedsdeltageren, jf. kommentaren til § 10 om det potentielt store antal medarbejderdeltagere.

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 medarbejderdeltagerens 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.

Erhvervsstyrelsens tilladelse til alternativ bestyrelsessammensætning (§ 13, stk. 1, 2. pkt.)

Efter det foreslåede § 13, stk. 1, 2. pkt., kan Erhvervsstyrelsen give tilladelse til, at bestyrelsen i et MS ikke består af lige mange repræsentanter fra medarbejder- og virksom-

hedssiden. Tilladelsen forudsætter, at særlige forhold taler derfor.

DI er enig i, at 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.

Definition af "ledelsen" og "direktør" (§ 13, stk. 2, 2. pkt., § 15 og § 16)

Ifølge § 13, stk. 2, 2. pkt., består ledelsen i et MS af *bestyrelsen* og *direktøren*.

Ifølge bestemmelsens 1. pkt. varetages den daglige ledelse imidlertid enten af *virksomhedsdeltageren* eller en direktør ansat af virksomhedsdeltageren. Af bemærkningerne til § 13, stk. 2, 2. pkt. fremgår tilsvarende, at det enkelte medlem af bestyrelsen *eller virksomhedsdeltageren* eller dennes ansatte direktører er medlemmer af ledelsen.

Af bemærkningerne til § 15 fremgår, at lovens direktørbegreb omfatter enten virksomhedsdeltagerens direktør eller en direktør udpeget specifikt til MS'et. Af bemærkningerne til § 13, stk. 2, 1. pkt., fremgår imidlertid, at også en afdelingsdirektør i virksomhedsdeltageren kan varetage den daglige ledelse af MS'et.

Endelig fremgår det af § 16, at ledelsesmedlemmer skal være fysiske personer.

Ovennævnte bestemmelser synes ikke at være indbyrdes forenelige, og resultatet er, at der er retlig uklarhed især 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.

I overensstemmelse med DI's tidligere kommentar om behovet for en virksomhedsdeltager, foreslås, at den daglige ledelse i et MS varetages af en direktør udpeget af den virksomhed, hvor medarbejderne er ansat. I praksis vil det typisk være en eksisterende direktør i virksomheden. Den pågældende skal registreres som direktør for MS'et, har sædvanligt direktøransvar osv. Herefter er der klarhed om direktøransvaret i MS'et.

Sikring af fyldestgørende bestyrelseserfaring (§ 13, stk. 4)

Ifølge § 13, stk. 4, skal bestyrelsen sikre, at det enkelte medlem af bestyrelsen har fyldestgørende erfaring til at udøve sit hverv eller varetage sin stilling. Af bemærkningerne til bestemmelsen fremgår, at kravene må tages i betragtning ved opstilling og valg af medlemmer til bestyrelsen.

DI støtter intentionen med bestemmelsen, 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.

Deltagerfortegnelsen (§ 21)

Det bør præciseres, at deltagerfortegnelse 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 § 21, stk. 3, idet det vil medføre mulighed for at udregne alle enkeltdel-

tageres lønvilkår. Listen bør ej heller være tilgængelig for en fagforening eller for alle ledelsesmedlemmer generelt. Man bør her finde 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.

Opløsning (§ 27)

Det er uklart, hvilken retsstilling det medfører for et MS, at selskabslovens regler om opløsning skal finde anvendelse med de fornødne tilpasninger, uden at der i lovbemærkningerne er redegjort nærmere for, hvordan dette skal fortolkes.

Selskabslovens opløsningsregler tillægger en række rettigheder og pligter dels til "generalforsamlingen" (f.eks. beslutning om likvidation) dels til "kapitalejerne" (f.eks. afgivelse af solvenserklæring hvis opløsning ved erklæring). I et MS kunne det være nærliggende at sammenligne "deltagermødet" og "medarbejderdeltagerne" med generalforsamlingen og kapitalejerne i et kapitalselskab, men en sådan sammenligning ville ikke tage højde for den balance, der skal være mellem virksomheden og medarbejderdeltagernes indflydelse i et MS, som bl.a. kommer til udtryk i forslaget § 12, der bestemmer, at vedtægtsændringer skal tiltrædes af mindst 2/3 af stemmerne på deltagermødet og derudover skal tiltrædes af virksomhedsdeltageren.

Det bør derfor præciseres i lovbemærkningerne, at en beslutning om likvidation og opløsning ved erklæring kræver samtykke fra virksomhedsdeltageren.

Frist for registrering af et MS (§ 29, stk. 1, 3. pkt.)

Ifølge § 29, stk. 1, 3. pkt., vil registrering blive nægtet, hvis selskabet ikke er registreret eller anmeldt til registrering senest 2 uger efter den retsstiftende beslutning, der ligger til grund for stiftelsen.

Da forslaget ikke lægger op til, at der skal laves et stiftelsesdokument, bør det præciseres, hvad der udgør den retsstiftende beslutning, som registreringsfristen i § 29, stk. 1, 3. pkt., beregnes ud fra (se også bemærkningerne til § 3, stk. 1).

DI står til rådighed, såfremt der ønskes en uddybning af ovenstående.

Med venlig hilsen

Kim Haggren
Erhvervsjuridisk chef

Lars Hammer-Jespersen
Chefkonsulent

Marianne Irene Hjortsø Tullin

Fra: Louise Riisgaard <Lri@danskerhverv.dk>
Sendt: 15. august 2014 15:10
Til: Høring-medarbejderinvesteringsselskaber
Cc: Søren Büchmann Petersen; Sven Petersen; Jeanette Rohd Gernsøe; Geert Laier Christensen; Jacob Ravn; Søren Friis Larsen
Emne: SV: Høring over forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber
Vedhæftede filer: medarbejderaktieselskaber.docx

Opfølgningsflag: Opfølgning
Flagstatus: Afmærket

Kategorier: Blå kategori

Kære Christine

Vedhæftet er Dansk Erhvervs høringssvar som sendt til Skatteministeriet vedr. høring om udkast til lov om ændring af aktieavancebeskatningsloven, ligningsloven, selskabsskatteloven og forskellige andre love i relation til medarbejderinvesteringsselskaber.

Dette svar tegner Dansk Erhvervs samlede holdning på området, herunder forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber, som I har sendt i høring, jf. nedenstående.

Med venlig hilsen

Louise Riisgaard
Chefkonsulent

MOBIL: +45 2579 2876
DIREKTE: +45 3374 6282
LRI@DANSKERHVERV.DK



**DANSK
ERHVERV**

Dansk Erhverv er erhvervsorganisation og arbejdsgiverforening for fremtidens erhverv. Vi repræsenterer 17.000 virksomheder og 100 brancheorganisationer inden for handel, rådgivning, oplevelse, transport og service.

DANSK ERHVERV
BØRSEN
DK-1217 KØBENHAVN K
WWW.DANSKERHVERV.DK

T. +45 3374 6000
F. —
CVR NR. 43232010
INFO@DANSKERHVERV.DK

Fra: Høring-medarbejderinvesteringsselskaber [mailto:hoering_MS@erst.dk]
Sendt: 1. juli 2014 11:36
Emne: VS: Høring over forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber

Vedhæftet fremsendes høring forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber.

Frist for bemærkninger er torsdag den 14. august 2014 kl. 12 til: hoering_MS@erst.dk

Med venlig hilsen

Christine Maxner
Chefkonsulent

ERHVERVSSTYRELSEN
Erhvervsvilkår og regulering

Dahlerups Pakhus
Langellnie Allé 17
2100 København Ø
Telefon: +45 3529 1000
Direkte: +45 35291628
E-mail: ChrMax@erst.dk
www.erhvervsstyrelsen.dk

ERHVERVS- OG VÆKSTMINISTERIET

 Pas på miljøet - udskriv kun denne e-mail hvis det er nødvendigt.

Skatteministeriet
Nicolai Eigtveds Gade 28
1402 København K

15. august 2014

Høring om lovforslag om medarbejderinvesteringsselskaber

Dansk Erhverv har den 1. juli 2014 modtaget et udkast til lov om ændring af aktieavancebeskatningsloven, ligningsloven, selskabsskatteoven og forskellige andre love (Skattemæssige forhold for medarbejderinvesteringsselskaber og deres deltagere) i høring.

Dansk Erhverv har sympati for den nye ordning, der forhåbentlig vil kunne medvirke til at tiltrække kapital til virksomheder, og dermed sikre overlevelsen af virksomheden og bevarelsen af arbejdspladser. Dansk Erhverv mener dog, at det er svært at vurdere i hvor stort omfang den pågældende ordning vil blive benyttet, og umiddelbart forekommer ordningen ikke at være specielt skattemæssigt fordelagtig, i det udbytte vil blive beskattet som personlig indkomst. Eftersom der på tidspunktet for udbyttebetalingen allerede vil være betalt selskabsskat, så vil den sammensatte afkastbeskatning være på 63,8 pct., hvilket må vurderes at være højt i forhold til anden kapitalbeskatning.

Det er dog svært til fulde at kunne gennemskue de skattemæssige forhold og fordele i ordningen, da et evt. likvidationsprovenu beskattes som aktieindkomst. Uigennemsigtheden og uforudsigeligheden af ordningen vil formentlig være med til at afholde flere medarbejdere i at investere i medarbejderinvesteringsselskaber.

Dansk Erhverv vil samtidig forholde sig kritisk til, at man nu endnu en gang komplicerer den danske skattelovgivning ved at introducere en ny type af selskab.

Dansk Erhverv mener, at man i forbindelse med al ny lovgivning bør stræbe efter, at gøre reglerne mere enkle, og at man generelt bør være varsom med at introducere nye skatteordninger. I den forbindelse er det dog 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.

Dansk Erhverv mener, at man i stedet for denne nye type selskab kunne have overvejet at genindføre medarbejderobligationsordningen, der på samme måde som nærværende lovforslag sikrede, at medarbejderne kunne investere en del af deres løn i virksomheden. De skattemæssige vilkår for

medarbejderobligationsordningen var desuden meget mere synlige og gennemskuelige for medarbejderne, hvilket naturligvis var en del af årsagen til dens succes.

Dansk Erhverv stiller sig naturligvis til rådighed for at uddybe høringssvaret, hvis det ønskes.

Med venlig hilsen

Jacob Ravn
Skattepolitisk chef

Marianne Irene Hjortsø Tullin

Fra: Christine Maxner
Sendt: 18. august 2014 12:36
Til: Høring-medarbejderinvesteringsselskaber; Jytte Heje Mikkelsen; Søren Nue Clausen
Emne: VS: Høring over forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber
Vedhæftede filer: Forslag til Virksomhedsforum - selskabsomdannelse.docx

Opfølgningsflag: Opfølgning
Flagstatus: Afmærket

Kategorier: Blå kategori

Yderligere bem. fra LF

Vh
Christine

Fra: Katrine Bredsdorff Bargisen [<mailto:kbb@lf.dk>]
Sendt: 18. august 2014 12:25
Til: Christine Maxner
Emne: VS: Høring over forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber

Hej,

Tak for snakken her i formiddag. Jeg sender dig hermed lidt baggrund til vores forslag vedrørende smidigere omdannelse af smbaer (til A/S), som vi gerne ser indarbejdet i nærværende lovforslag. Vedhæftede er det forslag, som vi har indgivet til Virksomhedsforum for enklere regler.

Sig gerne til hurtigt, hvis du ønsker et mere formelt hørings svar, eller om dette kan registreres som formelt hørings svar.

Venlig hilsen

Katrine Bredsdorff Bargisen
Chefkonsulent
Vækstvilkår & Erhvervsjura
Landbrug & Fødevarer

T +45 3339 4673 | M +45 3083 1079 | E kbb@lf.dk

Landbrug & Fødevarer

Axeltorv 3 · DK-1609 København V

www.lf.dk

Landbrug & Fødevarer er erhvervsorganisation for landbruget, fødevarer- og agroindustrien. Med en eksport på 155 milliarder kroner årligt og med 183.000 beskæftigede repræsenterer vi et af Danmarks vigtigste eksporterhverv. Ved at nytænke og synliggøre erhvervets bidrag til samfundet sikrer vi vores medlemmer en stærk placering i Danmark og globalt.

Fra: Høring-medarbejderinvesteringsselskaber [mailto:horing_MS@erst.dk]
Sendt: 1. juli 2014 11:15
Emne: Høring over forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber

Vedhæftet fremsendes høring forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber.

Frist for bemærkninger er torsdag den 14. august 2014 kl. 12 til: hoering_MS@erst.dk

Med venlig hilsen

Christine Maxner
Chefkonsulent

ERHVERVSTYRELSEN
Erhvervslovgivning og regulering

Dahlerups Pakhus
Langelinie Allé 17
2100 København Ø
Telefon: +45 3529 1000
Direkte: +45 35291628
E-mail: ChrMax@erst.dk
www.erhvervstyrelsen.dk

ERHVERVS- OG VÆKSTMINISTERIET

 Pas på miljøet - udskriv kun denne e-mail hvis det er nødvendigt.

Skabelon for forslag fra Virksomhedsforum for enklere regler (1 side)

Forslagets titel

Smidigere omdannelse af smba til A/S

Nuværende problem

Et SMBA er et "selskab med begrænset ansvar" der stiftes af minimum to aktive parter ved aftale. Selskabsformen er reelt ophørt per 1. januar 2014, dvs. det er nu ikke længere muligt at stifte et smba. De eksisterende smbaer lever videre og er underlagt reglerne for erhvervsdrivende foreninger omfattet af lov om erhvervsdrivende virksomheder § 3.

En omdannelse af et s.m.b.a. til et A/S vil i dag kunne ske selskabsretligt, ved at selskabet først omdannes fra et s.m.b.a. til et a.m.b.a., hvorefter der er selskabsretlig hjemmel til at omdanne det videre til et A/S.

Dette lovkrav om dobbelt omdannelse forekommer unødigt kompliceret, og det bør derfor forenkles om skabes direkte adgang for smba til at omdanne sig til et A/S.

SMBA'et er desuden ikke omfattet af lov om skattefri virksomhedsomdannelse, så omdannelsen kan ikke ske uden skattemæssige konsekvenser, således som det eksempelvis kan ved omdannelse fra ApS til A/S, eller fra personlig drevet virksomhed til ApS eller A/S gennem lov om skattefri virksomhedsomdannelse. Den kræver således en ekstra transaktion med deraf afledte skatteretlige konsekvenser, eller likvidation og stiftelse af nyt ApS eller A/S med ophørsbeskatning til følge.

Dette forekommer aldeles usmidigt og kompliceret og bør tilpasses.

Hvilke virksomheder er berørte

Danske virksomheder, der er organiseret som et smba.

Evt. forslag til løsning

Der er behov for en lovændring, som smidiggør en omdannelse af de tilbageblevne smbaer.

Yderligere oplysninger

Der er tale om national selskabslovgivning.

Marianne Irene Hjortsø Tullin

Fra: Berit Bryan <bla@lo.dk>
Sendt: 21. august 2014 12:17
Til: Høring-medarbejderinvesteringsselskaber
Emne: Bemærkninger til forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber
Vedhæftede filer: 140820_ERST ERST_Høringssvar_MedarbejderinvesteringEndelig.pdf

Opfølgningsflag: Opfølgning
Flagstatus: Afmærket

Kategorier: Blå kategori

Vedlagt følger LO's endelige bemærkninger til forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber.

Med venlig hilsen

Berit L. Bryan
Ledelsessekretariatet – Analyse & Udvikling
Direkte tlf.: 3524 6214 • Mail: bla@lo.dk

LO • Landsorganisationen i Danmark
Islands Brygge 32D, 2300 København S. • www.lo.dk

 **Stærkere sammen** – LO arbejder for job og uddannelse til alle



Landsorganisationen i Danmark
Danish Confederation of Trade Unions

Islands Brygge 32D
Postboks 340
2300 København S

Telefon 3524 6000
Fax 3524 6300
E-mail lo@lo.dk

Erhvervsstyrelsen
Dahlerups Pakhus
Langelinie Allé 17
2100 København Ø

Sagsnr. 11-3719
Vores ref. HBØ/sjoe

Sendes kun pr. e-mail hoering_MS@erst.dk

Den 20. august 2014

Bemærkninger til forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber

LO er tilfreds med forslaget overordnede formål. Det vil – sammen med Skatteministeriets forslag til ændringer af beskatningsregler – give medarbejderne nye forbedrede muligheder i forhold til at investere i den virksomhed, hvor de er ansat. Det kan sikre danske arbejdspladser fremadrettet.

Alligevel vil LO gerne pege på en række konkrete problemer i udformningen af lovforslaget.

Der er ikke i lovforslaget nogen begrænsninger i, hvilke grupper af ansatte, der skal berøres af forslaget. Hvis der skal oprettes et medarbejderinvesteringsselskab, skal det omfatte alle medarbejdere, inkl. ledelsen, og de relevante faglige organisationer skal godkende beslutningen om oprettelsen. Beslutningen om oprettelsen vedrører således medarbejdernes lønvilkår og dermed medarbejdernes overenskomstmæssige ansættelsesvilkår.

Generelt har medarbejdere gennem ansættelsen 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.

Af lovforslaget fremgår det, 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. Det er betænkeligt, idet midlerne fra medarbejderne primært vil slå igennem i forhold til omkostningsreduktioner, og man derved åbner for intern konkurrence mellem forskellige afdelinger inden for én virksomhed – vel at mærke indenfor én 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

I den forbindelse må der også indføres minimumsgrænser for antallet af medarbejdere og værdien af produktionsudstyr for, at der kan oprettes et medarbejderinveste-

ringsselskab. De ny regler skal have fokus på forholdsvis store virksomheder, herunder produktionsvirksomheder.

Der er i lovforslaget ingen afgrænsninger af vilkårene for etablering af et medarbejderinvesteringsselskab, men det skal være en betingelse, at den pågældende virksomhed skal være nødlidende eller have et særligt behov for kapitaltilførsel, som kan begrunde, at medarbejderne går ned i løn. Dertil kommer, at de indskudte midler ikke alene kan indskydes i den virksomhed, hvor medarbejderen er ansat, men også i virksomhedens leverandører eller aftagere.

I reglerne for bestyrelsesarbejdet tages der udgangspunkt i normale regler for stemmeafgivelse. 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 medindflydelse 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 være den sponsorerede virksomhed, der betaler bestyrelsesmedlemmernes løn.

I forslaget arbejdes der med en minimal bindingsperiode på tre år, mens der ikke er angivet nogen maksimal bindingsperiode. Det virker ikke rimeligt. Det anbefales at sætte en maksimal periode på mellem fem og ti år.

I beskatningen af udbetalte midler fra medarbejderinvesteringsselskabet sker der en skattemæssig skævvridning i forhold til andre investorer. Udbytte fra selskaber bliver beskattet lempeligere end anden indkomst, fordi der allerede er betalt selskabsskat af overskuddet. Der skal derfor i beskatningen af udbytter fra medarbejderinvesteringsselskabet sondres imellem tilbagebetaling af indskuddet, som rimeligvis bør beskattes som almindelig indkomst og afkastet af investeringen, som bør beskattes som aktieavance.

Med venlig hilsen


Harald Børsting

Marianne Irene Hjortsø Tullin

Fra: Karoline Hemmingsen <khe@danskeadvokater.dk>
Sendt: 21. august 2014 13:04
Til: Høring-medarbejderinvesteringsselskaber
Emne: Høringssvar vedrørende forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber
Vedhæftede filer: image001.jpg; image002.jpg; Høringssvar vedrørende forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber.pdf

Opfølgningsflag: Opfølgning
Flagstatus: Afmærket

Kategorier: Blå kategori

Hej Christine

Jeg har vedhæftet Danske Advokaters høringssvar vedrørende forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber.

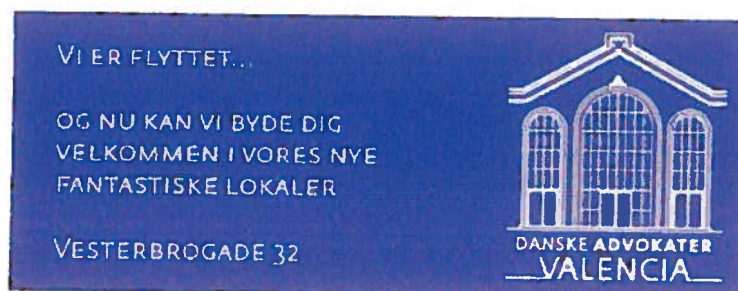
Vi beklager det sene svar!

Med venlig hilsen

**DANSKE
ADVOKATER**

Karoline Hemmingsen
Stud jur.

Telefon 33 43 70 34
khe@danskeadvokater.dk



Vesterbrogade 32 - 1620 København V - Telefon 3343 7000 - Fax 3343 7001 - www.danskeadvokater.dk



Erhvervsstyrelsen
Dahlerups Pakhus
Langelinie Allé 17
2100 København Ø
Høring: MS@erst.dk

21. august 2014

Vesterbrogade 32
1620 København V

Telefon: 343 70 00
mail@danskeadvokater.dk
www.danskeadvokater.dk

Høring vedrørende forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber

1. Indledning

Erhvervs- og Vækstministeriet har den 1. juli 2014 sendt forslag til lov om medarbejderinvesteringsselskaber i høring med høringsfrist den 14. august 2014.

Forslaget har været behandlet i Danske Advokaters fagudvalg for selskabsret og ansættelsesret.

Danske Advokater har nedenstående bemærkninger til forslaget.

Formålet med lovforslaget er at indføre en forsøgsordning med en ny selskabstype – medarbejderinvesteringsselskaber – 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.

2. Overordnede bemærkninger

Indledningsvist bemærkes det, at selskabsformen M/S er baseret på et konkret forhandlingsforløb i relation til en konkret virksomhed. Denne meget konkrete karakter gør det meget afgørende, at der lægges vægt på, at der er tale om et 3-årigt forsøg. Efter denne periode bør det evalueres grundigt, hvorvidt der er behov for et M/S, og om rammerne er korrekte.

Man kan allerede nu spørge, om det er hensigtsmæssigt at opfinde noget, der reelt er et K/S, samtidig med at man kalder det et M/S og giver indtryk af, at det svarer til et A/S. Skattemæssigt behandles det som et A/S, medens det selskabsretligt nærmest har karakter af en erhvervsdrivende fond (på side 53 bruges betegnelsen "fond" ved en fejl). Samtidig kan man sætte spørgsmålstegn ved det forhold, at der specifikt henvises til, at reglerne om corporate governance skal iagttages, samtidig med, at selskabet fødes med en bestyrelse, hvor der næsten pr. definition er konstrueret dead lock med 50 % repræsentation til medarbejderne og 50 % til virksomheden. Det bemærkes også, at § 13, stk. 4 pålægger bestyrelsen at sikre, at dens medlemmer har

den fornødne erfaring. Dette er vel vanskeligt, når man tænker på, hvordan medlemmerne udpeges.

Man kan tillige sætte spørgsmålstegn ved, om ikke den støttede virksomhed skulle kunne være direkte virksomhedsdeltager uden nødvendigvis at skulle stifte et separat selskab hertil.

Det kan virke ejendommeligt, at loven kræver, at hjemsted skal stå i vedtægterne, når dette netop er slettet for selskaber. Spørgsmålet er også, hvorvidt det er hensigtsmæssigt og nødvendigt, at et M/S gøres "lokalt" i en situation, hvor en virksomhed har flere afdelinger.

Relationen til andre medarbejderaktieordningslove indebærer, at der består et kludetæppe af love, der gør det vanskeligt for særligt små og mellemstore virksomheder at benytte ordningerne og også skaber tvivl om, hvilken lov en given ordning hører under. Loven kommer således oven i aktieoptionsloven, funktionærlovens § 17a og aftalelovens § 36, der allerede regulerer en række andre forskellige investeringsordninger for medarbejdere.

3. Konkrete bemærkninger til bestemmelserne

§ 1

Det fremgår af stk. 2, at selskabets formål skal være at "investere i eller yde lån til gavn for modernisering og udvikling af den virksomhed, som medarbejderne er ansat i". Formuleringen giver anledning til tre kommentarer:

Danske Advokater foreslår for det første, at "yde lån til" ændres til "yde økonomisk bistand til", således at der også kan stilles sikkerhed mv. for virksomheden (jf. selskabslovens tilsvarende begreb).

For det andet synes formuleringen "modernisering og udvikling" at udgøre en dobbeltbetingelse, dvs. at begge kriterier skal være opfyldt. Det fremgår imidlertid af bemærkningerne, at det f.eks. vil være tilladt at yde lån til/investere i en leverandør. Dette kan næppe (i alle tilfælde) opfylde disse to betingelser. Spørgsmålet er derfor, om begge betingelser skal være opfyldt, og om "modernisering og udvikling" i virkeligheden dækker bredt nok, eller snarere bliver en utilsigtet begrænsning for MS'ets muligheder. § 2, stk. 5, anvender det bredere begreb at "virke til gavn for" virksomheden, hvilket kan være mere hensigtsmæssigt.

For det tredje foreslår Danske Advokater, at ordet "medarbejderne" erstattes med "medarbejderdeltagerne, jf. § 2, stk. 5," idet "medarbejderne" kan være et bredere begreb, jf. også nedenfor om § 8.

Ud fra ordlyden af § 1 og de tilhørende lovbemærkninger er det ikke klart, om MS'et kan yde investering/lån til et selskab i virksomhedens koncern, som medarbejderne ikke er ansat i, ligesom det heller ikke er klart, om der kan etableres et MS med medarbejderdeltagere, som er ansat i forskellige koncernselskaber. Det vil være u hensigtsmæssigt og upraktisk, hvis der skulle gælde begrænsninger i denne henseende.

Danske Advokater lægger til grund at det vil være lovgivers opfattelse, at den lovbestemte struktur for et MS ikke for virksomhedsdeltageren kan give anledning til problemstillinger i relation til selskabslovens regler om forbud mod økonomisk bistand.

§ 2

Bestemmelsens stk. 1 taler om "medarbejderdeltagere". Er det et krav, at der er mere end en medarbejderdeltager? Der kunne der i princippet være tale om en virksomhed med én ansat. Der henvises også til kommentaren til § 8, stk. 1, nr. 4, nedenfor.

Det fremgår af bemærkningerne til § 2, at hvis virksomhedsdeltageren udskiftes, følger det af almindelige retsgrundsætninger, at denne vedbliver at hæfte for MS'ets forpligtelser, som fandtes pr. datoen for udtræden, og at den nye virksomhedsdeltager alene hæfter for fordringer, der stiftes efter datoen for dennes indtræden. Hvis det er de almindelige principper om debitorskifte, der her henvises til, kan man for det første stille spørgsmålstegn ved, om frigørelsen for den udtrædende virksomhedsdeltager vil være effektiv overfor en eksisterende kreditor, der ikke har accepteret debitorskifte, og hvis fordring evt. efterfølgende forøges. Under alle omstændigheder bør § 2, stk. 1, præciseres på dette væsentlige punkt, idet dens ordlyd ikke nærmere regulerer denne situation.

§ 3

Bestemmelsens stk. 1 stiller krav om indgåelse af en aftale om medarbejderdeltagernes indtræden:

Hvordan indgås en aftale, jf. lovforslagets § 3, stk. 1: Hvem er repræsentanter for medarbejderdeltagerne? Er det en fagforening eller en eller flere medarbejdere? Og hvordan vælges/udpeges disse? Hvad hvis den enkelte ansatte ikke vil deltage? Det bør overvejes, om det er et krav, at det forudsætter frivillig deltagelse af medarbejderne, hvis ordningen ikke gennemføres ved en kollektiv aftale med fagforening, som virksomheden i forvejen har overenskomst med.

Det er uklart i loven, hvad sanktionen er, hvis virksomheden afskediger repræsentanter eller medarbejderne, der har afvist at deltage i selskabet? Nogle, men ikke alle medarbejdere, vil være generelt beskyttet mod usaglig afskedigelse.

Virksomheder, der etablerer et MS, er efter loven ikke pålagt restriktioner med hensyn til et salg af virksomheden, herunder et salg af samtlige eller de væsentlige aktiver/passiver. I sidstnævnte situation skal man imidlertid være opmærksom på, at medarbejderdeltagerne kan blive overdraget til et nyt arbejdsgiverselskab, hvilket i givet fald vil være omfattet af lovens § 3. Det kan overvejes at indsætte en bestemmelse om videreførsel af ordningen for køberselskabet, hvis der gennemføres en samlet overdragelse iht. virksomhedsoverdragelsesloven.

Danske Advokater foreslår, at der indsættes en udtrykkelig bestemmelse i loven om, at medarbejderdeltagernes deltagerrettigheder ("ejerandele") er uoverdragelige, jf. også lovbemærkningerne til § 21.

Hvordan opgøres medarbejderinvesteringsselskabets resultater, jf. forslaget § 3, stk. 5, der skal danne grundlag for udbetaling til medarbejderne efter bindingsperiodens afslutning? Skal hele resultatet komme til udbetaling eller får medarbejderne maksimalt den indskudte kapital tilbage? Hvordan er medarbejderen stillet efter betaling i henhold til § 3, stk. 5? Er medarbejderen stadig deltager og dermed fortsat berettiget til betaling, eller ophører medarbejdernes deltagelse i selskabet, når den indskudte kapital er tilbagebetalt? Det bør fremgå klart af loven, hvordan opgørelse af resultatet skal ske.

§ 5

Hvad sker der med lønafhængige goder af den løn, som indskydes i selskabet? Feriepenge, pension, SH-betaling mm. Skal disse goder beregnes og udbetales på tidspunktet, hvor medarbejderen indskyder penge i selskabet eller først på det tidspunkt, hvor indskuddet eventuelt tilbagebetales? Og hvad hvis indskuddet er tabt? Det skal fremgå af loven, hvordan der skal forholdes med lønafhængige goder. Derudover er det et spørgsmål, hvorvidt aktieoptionsloven finder anvendelse.

§ 6

Det fremgår af bemærkningerne til bestemmelsen, 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.

§ 7

Det bør fremgå af bemærkningerne, i hvilket omfang loven begrænser andre former for medarbejderinvesteringer, herunder i et almindeligt K/S. Ud fra lovudkastets ordlyd er det Danske Advokaters opfattelse, at der er fri adgang til at etablere andre former for medarbejderinvesteringsordninger, herunder i et K/S, men at medarbejderne alene opnår de skattemæssige fordele ved et MS, hvis selskabet overholder MS-lovgivningen.

§ 8

I henhold til bemærkningerne til stk. 1, nr. 2, skal virksomheden og MS have samme hjemstedskommune. Dette krav kan ikke læses ud af lovbestemmelsen.

Det er uhensigtsmæssigt, at det af bemærkningerne til stk. 1, nr. 3, fremgår, at det af formålet skal fremgå hvilke projekter, MS'et skal kunne deltage i. Afgørende må være, at MS'et har til formål at støtte en bestemt virksomhed eller koncern økonomisk. Hvis der stilles nærmere krav til beskrivelse af konkrete projekter vil det i praksis betyde, at MS'et ikke umiddelbart kan agere i forhold til nye projekter, og denne ufleksibilitet vil medføre, at der udarbejdes meget lange og reelt indholdsløse formål for at opnå øget fleksibilitet, og/eller at Erhvervsstyrelsen vil skulle tage stilling til en lang række formålsændringer, hvilket indebærer øgede unødvendige byrder for erhvervslivet og øget forbrug af styrelsens ressourcer.

Bemærkningen til stk. 1, nr. 4, angiver, at "det er udgangspunktet, at alle medarbejdere i virksomheden skal deltage". Dette krav fremgår ikke af lovtæksten og er uklart. Hvad betyder det, at det gælder som udgangspunkt?

For så vidt angår kravet om beskrivelse af "størrelsen på de indskudte lønmidler", jf. stk. 1, nr. 7, er det ikke klart, om der er krav om et absolut beløb i kroner, eller om der i stedet kan angives en objektiv beregningsmodel. Under alle omstændigheder er der vel 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 kr. 30.000 pr år.

I relation til bestemmelsens stk. 2 lægger Danske Advokater til grund, at retsstillingen er den samme som i henhold til selskabsloven, dvs. at aftaler tiltrådt af et MS, som ikke er afspejlet i vedtægterne, ikke er selskabsretligt bindende for MS, sml. selskabslovens § 82, men derimod stadig har civilretlig gyldighed. Lovbemærkningen om, at manglende opfyldelse af stk. 2 kan betyde, at dokumentets

indhold "ikke kan gøres gældende over for medarbejderinvesteringsselskabet" synes på denne baggrund for vidtrækkende.

Bestemmelsen i stk. 4 er uklar. Anbefalingerne for god selskabsledelse kan opfyldes ved at følge dem eller ved at forklare, hvorfor man ikke følger dem. Særligt sidstnævnte synes svært at efterkomme i vedtægter. Hvis meningen med stk. 4 er et helt nyt princip om, at det er et krav, at et MS altid følger samtlige anbefalinger, er dette meget vidtgående, og det skal i så fald fremgå klart af lovteksten.

§ 10

Det almindelige selskabsretlige princip om, at samtlige deltagere/ejere skal indkaldes til det ordinære møde, hvor årsrapporten behandles, fraviges ved stk. 2, idet alene medarbejderdeltagere, der fortsat er ansat, skal indkaldes. Det bemærkes, at en medarbejderdeltager i henhold til § 2, stk. 5, 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 omfattet af § 12, stk. 2, der stiller krav om samtykke fra samtlige medarbejderdeltagere. Der kan være gode grunde til denne retstilstand, men en ændring af et så grundlæggende selskabsretligt princip bør ledsages af en nærmere forklaring i lovbemærkningerne.

§ 13

Det er uklart, hvad der i stk. 4 menes med, at bestyrelsesmedlemmet skal have fyldestgørende erfaring "til at udøve sit hverv eller varetage sin stilling" (egen understregning). Det første led burde være tilstrækkeligt.

§ 16

Det følger af stk. 3, at bestyrelsen er beslutningsdygtig, når over halvdelen af bestyrelsens medlemmer er "til stede". Eftersom et bestyrelsesmedlem ved konkret forfald kan give fuldmagt til et andet bestyrelsesmedlem eller deltage f.eks. pr. telefon, foreslår Danske Advokater, at formuleringen ændres til "repræsenteret", jf. også selskabslovens § 124, stk. 1.

§ 17

Det fremgår af lovbemærkningerne til bestemmelsen, at "*vederlaget skal vedrøre den periode, de pågældende bestyrelsesmedlemmer har fungeret i*". Ifølge lovudkastets § 8, stk. 4, skal MS'ets vedtægter overholde principperne for god selskabsledelse, jf. også kommentaren hertil ovenfor. Det følger imidlertid af pkt. 4.2.2 i principperne for god selskabsledelse, at det anbefales, at "*aktionærerne på generalforsamlingen godkender forslag til vederlag til bestyrelsen for det igangværende regnskabsår*", dvs. en fremadrettet godkendelse. Lovbemærkningen kan give anledning til tvivl med hensyn til, om MS'et må følge denne anbefaling.

§ 27

I lovbemærkningerne s. 44, 2. afsnit, 5. linje, skal "medarbejderinvesteringsselskabets" første gang det anvendes rettes til "selskabets" eller "kapitalselskabets".

Det sene svar beklages.

Med venlig hilsen

Paul Møllerup

Administrerende direktør

pmo@danskeadvokater.dk