

Erhvervsstyrelsen

Olivia Karen Höcky Hansen

olihan@erst.dk

Michael Aske Alexis Jepsen

micjep@erst.dk

21. august 2025

Bemærkninger til udkast til forslag til lov om ændring af erhvervsvirksomhedsloven, aktieavance-beskatningsloven, selskabsskattebogen og forskellige andre love - Ny mulighed for generationsskifte til en medarbejderelevirksomhed og selskabsbeskattede elaktiviteter i andelsselskaber

Hermed følger vores bemærkninger til de foreslåede ændringer i erhvervsvirksomhedsloven vedrørende generationsskifte til medarbejdere.¹⁾ Vi har ikke kommentarer til de øvrige dele af udkastet.

Høringssvaret følger en række tidligere henvendelser.²⁾ På grund af høringsperiodens placering har vi ikke haft mulighed for at drøfte udkastet samlet i netværket af p.t. 19 medarbejderejede virksomheder, der følger internationalt anerkendte kooperative værdier og principper vedtaget af International Cooperative Alliance (ICA) og International Labour Organization (ILO) i forskellige virksomhedsformer, hvoraf flere er overdraget fra enkeltmandsvirksomheder, interessentskaber og anpartsselskaber til andelsvirksomheder eller foreninger med begrænset ansvar (A.M.B.A. eller F.M.B.A.) efter at medarbejdere af andelsbaserede virksomheder blev tilladt i 2011 ved godkendelsen af Center for Vild Analyse A.M.B.A.

Høringssvaret bygger på løbende erfaringsudveksling om praksis i de enkelte virksomheder i netværket, der blev dannet i 2021 i forbindelse med udarbejdelsen af kvalitative analyser og anbefalinger til rapporten fra CBS til Ekspertarbejdsgruppen om demokratiske virksomheder, som desværre ikke nåede til behandling.³⁾

Det er derfor glædeligt, at lovudkastet indeholder mange positive elementer i overensstemmelse med vores tidligere anbefalinger, men også elementer, vi fraråder og foreslår alternativer til i dette høringssvar.

Høringssvaret er udformet som kommentarer til den del af udkastet, der omhandler de foreslåede nye bestemmelser i erhvervsvirksomhedsloven om generationsskifte til medarbejdere, bl.a. med oplysninger om almindelig praksis blandt virksomhederne i netværket og henvisninger til relevante afsnit af CBS-rapporten og retskilder, vejledende retningslinjer og anbefalinger fra ICA og ILO.⁴⁾

Indhold	Side
1. Medarbejderelevirksomheder og deltagerselskaber	2
2. Fordeling af overskud	6
3. Aktivisering	7
4. Uafhængig bestyrelse	10
5. Supplerende bemærkninger	10

¹⁾ Jf. <https://hoeringsportalen.dk/Hearing/Details/70210>

²⁾ Jf. blandt andet Henvendelse fra kooperative virksomheder om problematiske anbefalinger fra Ekspertarbejdsgruppen om demokratiske virksomheder og alternative forslag til Folketingets Erhvervsudvalg (ERU) 5. juni 2023 <https://www.ft.dk/samling/2022/alm.del/ERU/bilag/186/index.htm>

³⁾ Jf. Hovedrapport, Analysetema 3: Barrierer for demokratiske virksomheder, og Analysetema 4: Generations- og ejerskifte, CBS, 2022 <https://www.em.dk/Media/638249347851189548/analysetema-3plus4-cbs.pdf>, og Anbefalinger fra Ekspertarbejdsgruppen om demokratiske virksomheder, 2022, særligt side 18 <https://www.em.dk/Media/638344391257618226/Rapportdemokratiskevirksomheder.pdf>

⁴⁾ Jf. bl.a. Statement on the Cooperative Identity, ICA, 1995 <https://ica.coop/en/cooperatives/cooperative-identity>, Guidance Notes to the Co-operative Principles, ICA, 2016 <https://ica.coop/en/media/library/the-guidance-notes-on-the-co-operative-principles>, Promotion of Cooperatives Recommendation (R193), ILO, 2002 <https://normlex.ilo.org/>, Promoting cooperatives: An information guide to ILO Recommendation No. 193, ILO, 2014 <https://www.ilo.org/>

1. Medarbejderejevirkomheder og deltagerselskaber ⁵⁾

Det er positivt, at de virksomhedsformer, der kan ske generationsskifte til efter de foreslåede regler, skal være andelsvirksomheder (andelsselskaber eller andelsforeninger) eller erhvervsdrivende foreninger med begrænset ansvar omfattet af §§ 3-4 (A.M.B.A.) eller alene af § 3 (F.M.B.A.) i erhvervsvirksomhedsloven (- i det følgende forkortet LEV), i stedet for fondslignende trustkonstruktioner som de nordamerikanske og britiske ESOP- og EOT-modeller, andre eller nye danske virksomhedsformer.

Det er væsentligt, at "deltagerselskab" og "medarbejderejevirkomhed" defineres i LEV, da de foreslåede regler vedrørende generationsskifte til medarbejdereje adskiller sig væsentligt fra de almindeligt gældende regler for de omfattede virksomhedsformer.

Særligt vedrørende deltagerselskaber

Det er positivt, at kapitalandele, der overdrages efter de foreslåede regler, ikke må være underlagt stemmeretsbegrænsninger eller begrænsninger i retten til udbytte, men bør præciseres, at de efter overdragelsen til en medarbejderejevirkomhed ikke er omsættelige og kun kan indløses i forbindelse med udtræden eller opløsning af medarbejderejevirkomheden i overensstemmelse med nærmere regler i dens vedtægter.

Af den foreslåede definition i § 4 a, nr. 1, fremgår, at et "deltagerselskab" skal være: *"Et aktie- eller anparts-selskab, hvori deltagerne i medarbejderejevirkomheden er ansatte, eller et aktie- eller anpartsselskab som ejer en dattervirksomhed jf. selskabslovens § 5, stk. 1, nr. 3, som deltagerne i medarbejderejevirkomheden er ansatte i [...]"*

På side 33 i udkastet fremgår: *"Hvis virksomheden, som deltagerne i medarbejderejevirkomheden er ansatte i, ikke er et kapitalselskab, skal stemmeretten og retten til udbytte sikres på anden vis, f.eks. igennem en interessentskabskontrakt, ejeraftale eller lignende."*

På baggrund af historikken for virksomhederne i netværket véd vi, det også er relevant, at enkeltmands-virksomheder, interessentskaber, kommanditselskaber, andelsvirksomheder med personlig hæftelse og partnerselskaber omfattes af reglerne, jf. også henvisningen i LEV § 4 til LEV § 2, stk. 1-2, og reglerne i selskabsloven om partnerselskaber (kommanditaktieselskaber), og foreslår derfor, at det præciseres både i den foreslåede definition i § 4 a, nr. 1 og i øvrigt, hvor der i de foreslåede nye bestemmelser og tilknyttede bemærkninger i udkastet kun henvises til anparts- og aktieselskaber.

Det vil også være i overensstemmelse med de politisk tilkendegivne ønsker om ligestilling af virksomheds-formerne og fremme af demokratiske virksomhedstyper, da disse virksomhedsformer har nogle af de højeste andele af demokratiske virksomheder, jf. **Oversigt 1** nedenfor på side 3, og efter vores erfaring mange ejere, som ønsker generationsskifte til medarbejdereje i A.M.B.A. eller F.M.B.A. og dermed kan forøge effekten væsentligt, som det også fremgår af CBS-rapporten, der er omtalt med henvisninger og link i note 3, jf. bl.a. side 198 i rapporten.

Vi fraråder, at de foreslåede regler kan finde anvendelse allerede ved overdragelse af minimum 25% af kapitalen og anbefaler, at kravet fastsættes til minimum 51% som i den britiske EOT-model, der ikke har udgjort en barriere for den eksponentielle vækst i antallet af generationsskifter til medarbejderejede virksomheder, jf. også bemærkningerne i udkastet side 16, 21, 28-29 og 33.

⁵⁾ Udkastet, 3.1.1., side 17-35.

Oversigt 1. Udbredelse af almindelige og demokratiske virksomheder 2019 ⁶⁾

Virksomhedsformer omfattet af erhvervsvirksomhedsloven (LEV) og/eller selskabsloven (SEL)	Alle 2019 antal	Demokratiske 2019	
		antal	% af alle
Interessentskaber, I/S (LEV § 2, stk. 1)	20.581	1.990	9,7%
Kommanditselskaber, K/S (LEV § 2, stk. 2)	3.589	289	8,1%
Foreninger med begrænset ansvar, FMBA (LEV § 3, stk. 1)	389	188	48,3%
Selskaber med begrænset ansvar, SMBA (LEV § 3, stk. 5)	732	14	1,9%
Omdannede tidligere finansielle virksomheder (LEV § 3 og særlovgivning)	209	72	34,4%
Andelsvirksomheder med begrænset ansvar, AMBA (LEV § 3, jf. § 4)	573	500	87,3%
Andelsvirksomheder med personlig hæftelse (LEV § 4, jf. § 2, stk. 1-2) ⁷	1.518	1.463	96,4%
Partnerselskaber, P/S (LEV § 2, stk. 2 og SEL)	1.401	238	17,0%
Anpartsselskaber, A/S (SEL)	269.968	931	0,3%
Aktieselskaber, APS (SEL)	36.652	1.071	2,9%
I alt inkl. andre og uoplyste virksomhedsformer	859.740	21.061	2,4%

Ønskes et generationsskifte gennemført eller indledt med overdragelse af kun 25% af kapitalen, kan eksisterende medarbejderaktieprogrammer anvendes i stedet, og derudover kan overdragerens interesser sikres på flere andre måder, der omtales nærmere nedenfor i afsnit 3.

Fastholdes forslaget om overdragelse af minimum 25%, bør indføres som krav både i LEV, aktieavance-beskatnings- og selskabsskatteloven, at overdragelsesaftalen og godkendelsen af skattefritagelsen for overdrageren er betinget af option for medarbejderejevirksomheden på erhvervelse af minimum 51% af kapitalen, og at der ikke sker overdragelse af kapitalandele, stemmerettigheder eller foretages andre dispositioner som medfører, at tredjepart opnår bestemmende indflydelse.

Anbefalingerne fra Ekspertarbejdsgruppen om demokratiske virksomheder og de politisk tilkendegivne ønsker om fremme af generationsskifte til medarbejderejede virksomheder forudsætter, at der sikres tilstrækkelig bredde og dybde i ejerskabet for medarbejderne ifølge internationalt anerkendte definitioner af medarbejderejede virksomheder, jf. bl.a. CBS-rapporten, side 19-20, 32, 37-41, 178, 188-190 og figur 4, samt side 202 og tabel B3.

Af CBS-rapporten fremgår desuden af registeranalyser, at der i perioden 2013-2018 kunne identificeres 1.191 generationsskifter til medarbejdereje i Danmark efter de nugældende regler, og at ca. halvdelen af disse skift skete i små virksomheder med færre end 5 ansatte, jf. side 19 i rapporten. Desuden fremgår, at i alt 1.322 eller 78,9% i bruttomængden af anparts- og aktieselskaber med potentiale for ejerskifte til medarbejdereje havde mellem 1-5 ansatte ud over ejerlederen, hvortil kommer et tilsvarende antal interessentskaber, jf. side 188 og figur 3, samt side 195-199 og tabel 5 i rapporten.

⁶ Egen tilvirkning. Kilde: *Udbredelsen af virksomhedsformer i Danmark*, Thomas Poulsen og Jan Uffe Bech, CBS, 2022 <https://research.cbs.dk/da/publications/udbredelse-af-virksomhedsformer-i-danmark> og *Delrapport 1.1. i Barrierer for demokratiske virksomheder*, CBS, 2022, særligt side 49 <https://em.dk/Media/638249347851189548/analysetema-3plus4-cbs.pdf>. Oversigten omfatter virksomheder, der pr. 31. december 2019 var registreret i CVR med status som aktive og normale. Andelen af demokratiske virksomheder er identificeret ved samkøring af data fra CVR, Danmarks Statistik og første udgave af rapporten *Det erhvervsdemokratiske landskab* fra Tænketanken Demokratisk Erhverv, se senere udgaver på: <https://demokratiskerhverv.dk/2022/03/rapport-det-erhvervsdemokratiske-landskab/>. Blandt ideelle foreninger med erhvervsmæssige aktiviteter, der ikke er omfattet af erhvervsvirksomhedsloven, var andelen af demokratiske virksomheder på 32,7%. Andelen var mindre end 5% for fonde og selvejende institutioner.

⁷ Andelsvirksomheder med personlig hæftelse har ikke nogen lovbestemt eller almindeligt anvendt forkortelse.

Vi fraråder derfor forslaget om, at medarbejderejevirsomheder skal have mindst fem deltagere, som repræsenterer mere end halvdelen af medarbejderne, og anbefaler, at mindstekravet i stedet fastsættes i overensstemmelse med de almindeligt gældende regler for andelsvirsomheder og erhvervsdrivende foreninger, dvs. mindst til to deltagere, som repræsenterer *mindst* halvdelen af medarbejderne og ikke *mere end* halvdelen i tilfælde, hvor virksomheden har 2-4 medarbejdere.

Som konsekvens skal det foreslåede krav om, at medarbejderejevirsomheden skal have en bestyrelse bestående af mindst tre personer ændres til, at virksomheden skal have en bestyrelse med mindst to deltagere, jf. nedenfor i afsnit 4.

Særligt vedrørende medarbejderejevirsomheder

Det fremgår af udkastet, at medarbejderejevirsomheder skal være nystiftede til formålet, hvilket bl.a. udelukker selskaber med begrænset ansvar omfattet af LEV § 3, jf. § 3, stk. 5, og § 1, stk. 3, men bør præciseres i lovteksten.

Det er positivt, at stemmerettighederne skal være lige og at lighedsprincippet gælder som udgangspunkt i forhold til øvrige forvaltningsmæssige og økonomiske rettigheder, men bør i den forbindelse præciseres, at kun fysiske personer og ikke juridiske personer kan være medejere, da rettighederne ofte differentieres mellem fysiske og juridiske personer i andelsvirsomheder og erhvervsdrivende foreninger.

Muligheden for at have investerende deltagere med begrænsede stemmerettigheder, der blev indført pr. 1. juli 2024, er også relevant for medarbejderejevirsomheder, især i form af crowdfunding fra bredere kredse af borgere i lokalsamfund eller som i øvrigt ønsker at støtte virksomhedens formål.

Vi har i netværket ikke har oplevet, at institutionelle investorer, lån- og støttegivere er interesserede i at opnå stemmerettigheder, valgbarhed til ledelsen eller andre rettigheder med tilknyttede forpligtelser som medlemmer, da de kan opnå større kontrol og mindre ansvar på grundlag af sædvanlige aftalte vilkår, og i mange tilfælde heller ikke må være medlemmer på grund af særlovgivning eller internt vedtagne regler.

Vi finder det ikke sagligt begrundet, at personer, der *har* ejet eller rådet over 5% eller mere af kapitalen eller stemmerettighederne i virksomheder, der erhverves kapitalandele fra, ikke må være medlemmer af medarbejderejevirsomheden.

Det samme gælder personer, som *fortsat* ejer eller råder over 5% eller mere af kapitalen eller stemmerettighederne i virksomheder, medarbejderejevirsomheden erhverver kapitalandele fra, bortset fra, at de er generelt inhabile som følge af de rettigheder, ejerskabet eller rådigheden medfører, og derfor ikke må kunne opnå bestemmende indflydelse eller kunne blokere for beslutninger på generalforsamlinger og i ledelsen, herunder i forhold til beslutninger og dispositioner, der er underlagt særligt ledelsesansvar eller kræver kvalificeret flertal som f.eks. vedtægtsændringer og opløsning.

Problemstillingen kan løses ved at fastsætte stemmeretsbegrænsninger i vedtægterne gældende for alle, der ejer eller råder over 5% eller mere af kapitalen eller stemmerettighederne i virksomheder, som medarbejderejevirsomheden erhverver kapitalandele fra, samt andre medlemmer, der midlertidigt under orlov eller på grund af ophør af ansættelsesforholdet, jf. nedenfor, ikke opfylder beskæftigelseskravene, men fortsat bevarer rettigheder i medarbejderejevirsomheden, herunder stemmerettigheder på generalforsamlinger og eventuelt i ledelsen, der f.eks. kan være begrænset på samme måder som for investerende deltagere, praktiseres i mange andelsvirsomheder, herunder i europæiske andelsselskaber (SCE-selskaber) og ikke kræver særlig lovhjælp.

På den måde åbnes også smidige muligheder for, at ejerledere af virksomheder, der erhverves kapitalandele fra, kan være medlemmer af medarbejderejevirksomhederne, selvom de fortsat ejer og råder over mere end 5% af kapitalen og stemmerrettighederne i deres virksomheder under de aftalte løbende overdragelser til medarbejderejevirksomhederne og afdrag på overtagessummen og den udskudte skat.

Der er gode erfaringer med denne type ordninger blandt flere virksomheder i netværket, som tidligere ejerledere er indtrådt i som medlemmer og fortsat deltager aktivt i under gradvis tilbagetrækning.

Den foreslåede afgrænsning af lønmodtagerbegrebet svarer som udgangspunkt til praksis i virksomhederne i netværket, dog sådan, at kriterierne om timetallets omfang omfatter både ansatte A-indkomst beskattede lønmodtagere og B-indkomstbeskattede konsulenter og lignende, eventuelt CVR registrerede som såkaldt enkeltmandsvirksomhed eller PMV.

Det er blevet almindeligt for mange på det nuværende arbejdsmarked at udføre opgaver for arbejdsgivere af samme typer som A-indkomstbeskattede lønmodtagere, men som B-indkomstbeskattede eller honorarbetalte efter faktura, hvad også kan være legitimt begrundet i deres egne forhold, og bør derfor præciseres i lovteksten, at personer med disse former for tilknytning til overdragerens virksomhed eller medarbejderejevirksomheden også er omfattet af deltagerkredsen.

Flere virksomheder i netværket optager kun personer, der er fyldt 18 år, som medlemmer med sædvanlige rettigheder og forpligtelser og som valgbare til bestyrelsen eller direktionen og tegningsberettigede.

I alle virksomhederne er det en ret, men ikke en pligt, for ansatte lønmodtagere og konsulenter m.v. at blive optaget som medlem, i nogle tilfælde straks ved indgåelsen af ansættelsesaftalen, og ellers efter en periode, der varierer mellem virksomhederne fra tre måneder til maksimalt et år.

Vi anbefaler, at forslaget om, at optagelse som medlem af en medarbejderejevirksomhed kræver forudgående ansættelse i mindst tre sammenhængende måneder i medarbejderejevirksomheden eller i de virksomheder, den erhverver kapitalandele fra, ikke gennemføres. Det har ofte afgørende betydning både for ansøgere og virksomheden, at optagelsen som medlem kan ske samtidig med ansættelsesforholdets påbegyndelse, og vi er ikke enige i begrundelsen for forslaget om, at umiddelbar adgang til medlemskab kan misbruges til omgåelse af kravene til antallet af medarbejdere, da det er enkelt at konstatere ved lovpligtige indberetninger fra virksomhederne og i deres bogholderi og regnskaber, om der er tale om reelle og vedvarende ansættelsesforhold.

Det er desuden vigtigt at være opmærksom på, at desværre udbredte opfattelser om, at medlemskab af medarbejderejede virksomheder skal opsiges med samme varsler, som gælder for ansættelsesforholdet, og at medlemskabet "automatisk" ophører samtidig med ansættelsesforholdets ophør, ikke er korrekte.

Efter almindelig praksis kan lovligt fastsættes sagligt begrundede regler om opsigelse, udtrædelse og ophør af forvaltningsmæssige og økonomiske rettigheder som medlem i medarbejderejede virksomheder med både kortere og længere varsler end efter de gældende ansættelses- og arbejdsretlige regler for ansættelsesforholdet, bl.a. for ophørte medarbejdere med tilgodehavende individuelle kapital- eller overskudsandele, der typisk først påbegyndes udbetalt efter godkendelsen af årsregnskabet for udtrædelsesåret og i rater efter en afdragsordning, der sikrer, at virksomhedens kapitalberedskab fortsat er forsvarligt uden anvendelse af eventuelle bundne reserver.

I tilknytning hertil er det desuden vigtigt at være opmærksom på, at desværre også udbredte opfattelser om, at kapitalindskud fra medlemmerne og eventuelle overskudsandele tilskrevet deres individuelle kapitalkonti, ikke må investeres i virksomhedsaktiver, men skal holdes likvide for at kunne indløse eventuelle udtrædende, heller ikke er korrekte, jf. også nedenfor i afsnit 2 og 3.

2. Fordeling af overskud ⁸⁾

Udkastet indeholder følgende forslag vedrørende overskudsfordeling:

I § 4 indsættes som 2. pkt.:

»Er der tale om en medarbejderejevirsomhed efter kapitel 5 c, skal for delingen af overskud dog ske i henhold til § 19 p.«

[...]

»§ 19 p. En medarbejderejevirsomhed skal i vedtægten optage bestemmelse om udbetaling af overskud til virksomhedens deltagere, hvis bestyrelsen finder dette forsvarligt.

Stk. 2. Det skal fremgå af vedtægten, om overskuddet, bortset fra normal forrentning af kapitalindskud, sker som en lige fordeling blandt deltagerne, eller om det sker efter et eller flere objektive generelle kriterier, jf. dog stk. 3. Som kriterier kan udelukkende anvendes:

1) Ansættelsesperiode.

2) Arbejdstid.

3) Løn.

Stk. 3. Uanset stk. 2 kan det i vedtægten fastsættes, at deltagere, der som følge af enten medarbejderejevirsomhedens afdrag på købesummen for kapitalandele i deltagerselskabet eller betaling til nedbringelse af saldoen for overdragerskatten, jf. aktieavancebeskatningsloven, har fået reduceret sin andel af overskuddet, skal have en hel eller delvis forlods ret til overskuddet, indtil der er sket hel eller delvis udligning.»

Samtlige virksomheder i netværket har vedtægtsbestemmelser, generalforsamlingsbeslutninger eller aftaler gældende for medlemmer svarende til § 19 p, stk. 3, om løbende udligning af eventuelle skævheder mellem individuelle kapitalindskud og overskudsandele anvendt til nedbringelse af gæld og konsolidering, med forlods ret til andele i overskud for medlemmer, der samlet har betalt mere end de øvrige, ind til de individuelle kapitalkonti har samme nominelle beløbsmæssige størrelse, eksklusive eventuel vedtaget løbende forrentning, herunder via aftalte afdrag fra senere indtrådte medlemmer.

Ingen af virksomhederne har endnu vedtaget forrentning af individuelle kapitalkonti, men har, bortset fra nogle få, heller ikke udelukket, at det kan ske senere med fremtidig virkning, men ikke med tilbagevirkende kraft.

Som kriterier for overskudsdeling anvender virksomhederne udelukkende registreret individuel arbejdstid, tilført omsætning, eller en kombination, der også tager hensyn til ikke fakturerbar medgået arbejdstid til administration, ledelse, markedsføring og lignende.

Ingen af virksomhederne anvender ansættelsesperiodens længde eller lønnens størrelse som kriterier, og det kan der heller ikke konstateres at være udviklet nogen praksis for, efter at medarbejdere af andelsvirksomheder blev tilladt i 2011.

Forslaget om, at ansættelsesperiodens længde og lønnens størrelse kan anvendes som kriterier for overskudsfordeling i medarbejderejevirsomheder, er i strid med LEV § 4, dansk andelsret i øvrigt samt internationalt anerkendte kooperative værdier og principper vedtaget af ICA og ILO og implementeret af FN, EU og i alle øvrige europæiske landes og mange andre landes nationale lovgivning, hvad Erhvervsministeriet og Erhvervsstyrelsen også må vide.

Påstandene i bemærkningerne om, at medarbejdernes bidrag til virksomhedens omsætning er proportional med deres anciennitet og løn er uden faktisk belæg og desuden krænkende bl.a. set i forhold til det fortsat meget store løngab mellem mænd og kvinder, især i ledende stillinger, og set i forhold til de mange lavt lønnede medarbejdere, der særlig tydeligt under Corona-epidemien viste sig at have afgørende betydning for virksomhedernes fortsatte drift og indtjening.

⁸⁾ Udkastet, 3.1.2., side 35-39.

Anvendelse af ansættelsesperiodens længde og lønnens størrelse som kriterier for overskudsfordeling og for eventuel vedtaget forrentning af individuelle kapitalkonti vil kunne medføre meget store skævheder, som ikke kan udlignes over tid og være konstant kilde til uoverensstemmelser.

Desuden fremgår af bemærkningerne, at kriterierne skal anvendes både af andelsvirksomheder og foreninger med begrænset ansvar (A.M.B.A. og F.M.B.A.), hvilket bryder med grundlæggende andels- og foreningsretlige principper og afgørelsespraksis fra domstolene og Erhvervsankenævnet om sondringen mellem andelsvirksomheder og erhvervsdrivende foreninger, jf. også den følgende **Oversigt 2** på side 8.

Af bemærkningerne fremgår, *"... at det bør være valgfrit, om [medarbejderejevirsomheden] skal være et A.M.B.A. eller et F.M.B.A."*

Denne udtalelse har ingen realitet, hvis de to foreslåede bestemmelser gennemføres, som i bedste fald er udtryk for en overførelse af principper på andelsvirksomheder (A.M.B.A.), der muligvis praksis praktiseres i erhvervsdrivende foreninger (F.M.B.A.), hvad der dog ikke er påvist faktisk grundlag for at antage.

Vi anbefaler derfor:

- At formuleringen:

»Som kriterier kan udelukkende anvendes: 1) Ansættelsesperiode. 2) Arbejdstid. 3) Løn. «
udgår af forslaget til §19 p, stk. 2

- At forslag 1 om indsættelse af et nyt 2. pkt. i § 4 med ordlyden:

»Er der tale om en medarbejderejevirsomhed efter kapitel 5 c, skal for delingen af overskud dog ske i henhold til § 19 p.«
ikke gennemføres.

3. Aktivsikring ⁹⁾

Vi fraråder forslaget om obligatorisk tilsyn fra Erhvervsstyrelsen med medarbejderejevirsomheder ("aktiv-sikring") og anbefaler, at det ikke gennemføres.

Hvis overdrageren ønsker det, kan overdragelsesaftalen betinges af, at vedtægterne for medarbejderejevirsomheden indeholder de krævede bestemmelser om bundne reserver og tilsyn i henhold til LEV kapitel 5 b.

Ønsker overdrageren at sikre særlige formål, f.eks. forskning, udvikling, almen velgørende eller på anden måde almennyttige formål, kan overdragelsen ske til en fond efter de nugældende regler som allerede i forholdsvis mange tilfælde i Danmark, hvor fondene også betegnes som kooperative medarbejderejede virksomheder, selv om de ikke opfylder de internationalt anerkendte definitioner, men i praksis følger samme principper som i andelsvirksomheder omfattet af LEV § 4 i videst mulige omfang.

Desuden kan overdragerens interesser sikres ved betingelser i overdragelsesaftalen om, at overdrageren skal have vedtægtsbestemt ret til at være repræsenteret i virksomhedens ledelse og/eller have vetoret i forhold til bestemte dispositioner svarende til, hvad der gælder for komplementarer i kommanditselskaber og partnerselskaber, jf. også henvisningen i LEV § 4 til LEV § 2, stk. 2.¹⁰⁾

⁹ Udkastet, 3.1.3., side 39-44.

¹⁰ Jf. også <https://erhvervsstyrelsen.dk/vejledning-partnerselskaber-kommanditaktieselskaber>

Oversigt 2. Ligheder og forskelle mellem forenings- og andelsbaserede virksomheder i henhold til nugældende lovgivning og praksis

Erhvervsvirksomhedsloven Jf. LBK nr. 330 af 20. marts 2025	Foreninger (og selskaber) med begrænset ansvar FMBA og SMBA ¹¹⁾ § 3	Andelsvirksomheder (andelsselskaber og -foreninger)	
		med begrænset ansvar AMBA § 3, jf. § 4	med personlig hæftelse I/S eller K/S § 4, jf. § 2, stk. 1-2
Ligheder			
'Uskreven ret', forenings- og andelsretlig praksis.	Ejerskabet af virksomheden og dens formue og overskud er kollektivt for de aktuelle medlemmer, bortset fra eventuelle individuelle kapitalindskud, tilgodehavende overskudsandele og eventuel forrentning af individuelle kapitalkonti. Individuelle kapitalandele kan ikke omsættes og kun indløses i forbindelse med udtræden eller opløsning af virksomheden.		
§ 1, stk. 1.	"Loven finder anvendelse på virksomheder, der har til formål at fremme virksomhedens deltageres økonomiske interesser gennem erhvervsdrift."		
§ 5 og 'undtagelsesbekendtgørelsen'.	- medmindre virksomheden er helt eller delvist undtaget fra LEV og omfattet af anden lovgivning.		
§ 3, stk. 1, 2.-3. pkt. Forenings- og andelsretlig praksis.	"[...] mulighed for vekslende deltagerantal [...] økonomiske og forvaltningsmæssige rettigheder [er] ikke [...] baseret på deltagernes andel af kapitalen. [...] Deltagelse [...] kan ske på forskellig vis, herunder ved egen arbejdsindsats (medarbejdereje)."		
§ 3, stk. 3	"[...] mindst to deltagere [...]".		
Erhvervsretlig lovgivning og praksis.	Ingen kapitalkrav, men virksomheden skal til enhver tid have et forsvarligt kapitalberedskab og likviditet til at betale sine forpligtelser, efterhånden som de forfalder.		
Forskelle			
'Uskreven ret'	Foreningsretlige principper.	Andelsretlige (kooperative) principper.	
Medlemskreds	Medlemskredsen som udgangspunkt åben, herunder for 'passive'.	"[...] deltagelse i virksomheden som aftagere, leverandører eller på anden lignende måde." § 4, 2. led.	
Investerende deltagere § 3, stk. 2-4	"[...] indskyder kapital, men skal ikke deltage i virksomhedens aktiviteter, jf. [§ 3] stk. 1, 3. pkt. og § 4." Kan "[...] aldrig [...] råde over mere end 30 pct. af det samlede antal afgivne stemmer i en afstemning [...]".		Ikke omfattet.
Overskudsdeling Evt. forrentning af individuelle kapitalandele	Evt. overskudsdeling: Lige, baseret på bidrag til omsætning eller lignende. Ingen lovregulering eller praksis om forrentning.	"[...] afkast [overskud], bortset fra normal forrentning af den indskudte kapital, fordeles blandt medlemmerne i forhold til deres andel i omsætningen eller forbliver indestående i virksomheden." § 4, 3. led. Forrentning højst den officielle diskonto + 1% (p.t.)	
Hæftelsesform	'Begrænset ansvar': "[...] ingen af deltagerne hæfter personligt, uden begrænsning og solidarisk." § 3, stk. 1, 1. pkt.		Interessentskab I/S: Alle deltagere hæfter personligt, § 2, stk. 1.
			Kommanditselskab K/S: Min. én deltager hæfter personligt, § 2, stk. 2.
Anvendelse af LEV	Fuldt omfattet, bortset evt. fra kapitel 5 a-5 b.		Kun omfattet af kapitel 1, 2, §§ 15f-15 h og kapitel 7. Jf. dog § 2, stk. 3, 2. pkt. hvis alle deltagere har begrænset ansvar.
Tilsyn Kapitel 5 a	Obligatorisk tilsyn med omdannede tidligere finansielle virksomheder, jf. § 1 a.		
Tilsyn Kapitel 5 b	Mulighed for frivilligt tilsyn med bundne reserver og opløsning (aktivismekring).		
Beskatning	Selskabsbeskatning, evt. foreningsbeskatning.	Selskabsbeskatning, evt. kooperationsbeskatning.	Personbeskatning, evt. selskabsbeskatning.

¹¹ S.M.B.A. har ikke kunnet stiftes efter 1. januar 2014. Jf. § 3, stk. 5. i erhvervsvirksomhedsloven: *"For selskaber med begrænset ansvar [SMBA], der er stiftet før den 1. januar 2014, finder lovens regler om foreninger med begrænset ansvar [FMBA] tilsvarende anvendelse med de fornødne tilpasninger."*

I øvrigt kan de hensyn, der blev anført som begrundelse for indførelsen af muligheden for frivilligt tilsyn i LEV kapitel 5 b pr. 1. juli 2024 i langt de fleste tilfælde varetages tilstrækkelig sikkert ved at formulere og strukturere vedtægterne, så det fremgår klart, hvilke former for vedtægtsændringer og dispositioner, der vil være i strid med virksomhedens formål og ikke må foretages, og desuden fastsætte i vedtægterne, at virksomheden skal offentliggøre revideret årsrapport, uanset om den er lovgivningsmæssigt forpligtet til det.

Dermed kan opnås løbende indsigt i virksomhedens dispositioner via CVR, herunder ved at abonnere på meddelelser fra Erhvervsstyrelsen om ændringer af vedtægterne og registreringspligtige oplysninger via "Følg virksomhed" på CVR, med den virkning, at der kan reageres hurtigt og effektivt efter reglerne i LEV kapitel 4 om ugyldige beslutninger og Erhvervsstyrelsens kontrol overfor forsøg på omgåelse af vedtagelser bl.a. om bundne reserver, der skal sikre virksomhedens fortsatte drift i overensstemmelse med formålet, og af vedtagelser om anvendelsen af overskud ved opløsning.

Det er bl.a. bekræftet for nylig ved erhvervsministerens og Erhvervsstyrelsen besvarelse af spørgsmål fra Folketingets Erhvervsudvalg (ERU).¹²⁾

Denne måde at opnå "aktivering" på er væsentligt mindre ressource- og omkostningskrævende for både virksomhederne og Erhvervsstyrelsen, og skal også ses i forhold til, at overdragelsessummen i mange tilfælde er forholdsvis lille, for mindre virksomheder ofte kun svarende til depositum for lejemål og værdien af inventar og driftsmateriel med hurtig afskrivning, som ikke er proportionel med de krav, der er forbundet med at blive omfattet af LEV kapitel 5 b.

Desuden er der ikke påvist grunde til at antage, at medarbejderejede virksomheder i højere grad end andre virksomheder bør være underlagt offentligt tilsyn, tværtimod, jf. bl.a. bemærkningerne i udkastet om, at de *"... skaber [...] mere inkluderende og engagerede arbejdspladser [og] samtidig har [...] potentiale til at styrke økonomisk stabilitet, da medarbejdernes ejerskab ofte bidrager til stærkere virksomhedspræstationer på lang sigt"*, som også beskrevet i CBS-rapporten på grundlag af en række sammenstemmende internationale undersøgelser.

Det er positivt, at der foreslås en bestemmelse om handlepligt for ledelsen i medarbejderejevirkomheder i forhold til kapitaltab.

Vi har i tidligere henvendelse foreslået, at indholdet af bestemmelserne i selskabsloven om forsvarligt kapitalberedskab, der henvises til i LEV § 12, stk. 1, gengives i et nyt stykke i LEV § 3.

Tilsvarende formuleringer gælder i den norske lov om kooperative virksomheder, lov om samvirkeforetak (samvirkelova), som "generalklausul", der skal være overholdt som betingelse for en enhver form for udbetaling af overskudsandele til medlemmerne, henlæggelse af overskudsandele til medlemmernes individuelle kapitalkonti, forrentning af medlemmernes individuelle kapitalandele og anvendelse overskud til lån, sikkerhedsstillelse, koncerntilskud, almennyttige formål, gaver og lignende, der er tilknyttet handlepligt for ledelsen, hvis det må antages, at kapitalberedskabet ikke længere er forsvarligt, og erstatningspligt for medvirkende til dispositioner i strid med "generalklausulen".¹³⁾

Da dette i vidt omfang også allerede er gældende efter almindelig dansk selskabsretlig praksis, foreslår vi ikke indførelse af tilsvarende detaljerede regler, men at der indføres en bestemmelse om forsvarligt kapitalberedskab i LEV § 3, da mange ikke umiddelbart kender indholdet eller rækkevidden af de bestemmelser i selskabsloven, der henvises til i LEV § 12, stk. 1.

¹²⁾ Jf. Erhvervsudvalget 2022-23 (2. samling 2022-23) ERU Alm. del – endeligt svar på spørgsmål 20, 6. februar 2023. <https://www.ft.dk/samling/2022/alm-del/ERU/spm/20/index.htm>

¹³⁾ Jf. kapitel 4 i samvirkelova https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2007-06-29-81/KAPITTEL_4#KAPITTEL_4

Desuden har reglerne væsentlig betydning både for strategiske og daglige dispositioner i virksomhederne og for deres almindelige omdømme.

I vedtægterne for flere virksomheder i netværket gengives indholdet af alle relevante bestemmelser i selskabslovens kapitel 7 om ledelse m.v. med de nødvendige tilpasninger, herunder om handlepligt for ledelsen i tilfælde, hvor det må antages, at virksomhedens kapitalberedskab ikke længere er forsvarligt.

Desuden har nogle af virksomhederne vedtægtsbestemmelser om ret til at kræve granskning efter tilsvarende regler som i selskabsloven og om mægling også under medvirken af uvildige særligt sagkyndige ved uoverensstemmelser om virksomhedens forhold, der også kan omfatte overdrageren.

4. Uafhængig bestyrelse ¹⁴⁾

Jf. ovenfor i afsnit 1 bør den foreslåede formulering af § 19 r, stk. 1, ændres til (understreget her):
»Deltagerne i medarbejderejevirkomheden vælger en bestyrelse bestående af mindst 2 deltagere.«

5. Supplerende bemærkninger

Vi har ikke kommentarer til de øvrige forslag i udkastet vedrørende generationsskifte til medarbejdereje, men bidrager gerne med yderligere oplysninger og uddybning af høringssvaret.

Med venlig hilsen

Jan Uffe Bech

info@sustra.coop

Mobil 29 89 69 29

¹⁴ Udkastet, 3.1.4., side 44-48.