



**ERHVERVS- OG
VÆKSTMINISTEREN**

13. november 2014

Besvarelse af spørgsmål 10 ad L 16 stillet af Erhvervs-, Vækst- og Eksportudvalget den 3. november 2014 efter ønske fra Christian Juhl (EL)

**ERHVERVS- OG
VÆKSTMINISTERIET**
Slotsholmsgade 10-12
1216 København K

Spørgsmål:

Ministeren anmodes om at yde teknisk bistand til udarbejdelse af et ændringsforslag, jf. L 16 - bilag 4.

Tlf. 33 92 33 50
Fax 33 12 37 78
CVR-nr 10 09 24 85
evm@evm.dk
www.evm.dk

Svar:

Som ønsket af spørgeren skal jeg hermed give et bud på teknisk bistand til et ændringsforslag vedrørende de i bilag 4 oplyste forhold.

I forhold til de konkrete ændringer skal jeg dog samtidig anføre, at jeg ikke kan støtte spørgerens ændringsforslag. Jeg skal desuden oplyse, at flere af de ønskede ændringer allerede er indeholdt i det fremsatte lovforslag, enten direkte eller i bemærkningerne. Til andre af spørgerens ændringsforslag bemærkes, at de ikke er i overensstemmelse med EU's statsstøtterelevanter eller anden lovgivning, for eksempel LG- og konkursloven.

Ændringsforslag stillet den [xx]. november 2014

Ændringsforslag

Til 2. behandling af

Lov om medarbejderinvesteringsselskaber

Til § 1

1) Som stk. 2-4 indsættes:

Stk. 2. Et medarbejderinvesteringsselskab kan alene stiftes, hvis den virksomhed, som det skal virke til gavn for, jf. stk. 1, er en industrivirksomhed, der er økonomisk nødlidende og har et særligt behov for kapital.

Stk. 3. Virksomheden skal endvidere have minimum 35 medarbejdere og være omfattet af en kollektiv overenskomst.

Stk. 4. Et medarbejderinvesteringsselskab kan alene stiftes til gavn for hele virksomheden, jf. stk. 1.

Til § 3

2) § 3, stk. 1-3, affattes således:

§ 3. Indtræden som medarbejderdeltager i et medarbejderinvesteringsselskab kan kun ske ved fælles aftale mellem virksomheden og repræsentanter for medarbejderne i virksomheden. Aftale om etablering af et medarbejderinvesteringsselskab skal godkendes af alle forhandlingsberettigede lønmodtagerorganisationer i virksomheden. Ved aftalen skal samtlige medarbejdere i virksomheden forpligtes til som medarbejderdeltagere at indskyde lønmidler i medarbejderinvesteringsselskabet.

Stk. 2. Medarbejdernes endelige tilslutning til aftalen om etablering af et medarbejderinvesteringsselskab sker ved anonym afstemning. Kun hvis 2/3 dele af medarbejderne i virksomheden har stemt for oprettelsen af medarbejderinvesteringsselskabet er etableringen af medarbejderinvesteringsselskabet accepteret.

Stk. 3. Medarbejderdeltageren indskyder en andel af sin løn fra den virksomhed, som den pågældende er ansat i, og som medarbejderinvesteringsselskabet har til formål at virke til gavn for, jf. § 1. Den enkelte medarbejderdeltagers indskud i medarbejderinvesteringsselskabet kan højst udgøre 7,5 pct. af den årlige kontante løn minus arbejdsmarkedsbidrag fra den pågældende arbejdsgiver i indkomståret. Ved deltagelse i flere medarbejderinvesteringsselskaber kan grænsen i 2. pkt. ikke samlet overskrides.

3) § 3, stk. 6-9, affattes således:

Stk. 6. Medarbejderdeltagerens indskud af lønmidler i medarbejderinvesteringsselskabet skal være bundet i minimum tre år efter afslutning af indbetalingsperioden, og denne bindingsperiode skal fastsættes i vedtægten, jf. § 8, stk. 1, nr. 8. Bindingsperioden kan maksimalt være seks år. Bindingsperioden afbrydes i tilfælde af medarbejderdeltagerens afskedigelse, fratreden på grund af pensionering eller dødsfald. Ophører ansættelsesforholdet på anden måde end nævnt i 3. pkt., kan vedtægten fastsætte, at bindingsperioden afbrydes. En medarbejderdeltager skal dog altid have sit indskud inklusive en eventuel positiv eller negativ forrentning, udbetalt senest seks måneder efter medarbejderens frivillige fratreden i virksomheden.

Stk. 7. Opgørelse af resultatet af en medarbejderdeltagers indskudte midler skal forholdsmæssigt afspejle medarbejderinvesteringsselskabets økonomiske resultater i den periode, hvor medarbejderdeltageren har været deltager i selskabet. Opgørelsesmetoden skal fastsættes i vedtægten, jf. § 8, stk. 1, nr. 9.

Stk. 8. Udbetaling af midler til den enkelte medarbejderdeltager efter opgørelsen i henhold til stk. 7, skal ske uden ugrundet ophold efter bindingsperiodens afslutning. Hvis der ikke er midler til udbetaling grundet medarbejderinvesteringsselskabets konkurs eller rekonstruktion, er de indskudte midler dækket af Lønmodtagernes Garantifond.

Stk. 9. Hvis forudsætningerne for medarbejderinvesteringsselskabets oprettelse ændres væsentligt, kan den enkelte medarbejderdeltager vælge at trække sig ud af medarbejderinvesteringsselskabet.

Til § 4

4) I *stk. 2* indsættes som 3. pkt.:
Høringsperioden skal være minimum 6 måneder.

Til § 10

5) I *stk. 1* indsættes som 3. pkt.:
Medarbejderdeltagerne skal have frihed med løn til at deltage i deltagermøder.

6) *Stk. 2* affattes således:

Stk. 2. Indkaldelse til deltagermøde i et medarbejderinvesteringsselskab skal ske til samtlige medarbejderdeltagere, der på indkaldelsestidspunktet ikke har fået udbetalt deres tilgodehavende, jf. § 3, stk. 8.

7) *Stk. 5* affattes således:

Stk. 5. En indkaldt medarbejderdeltager, der ikke har fået udbetalt sit tilgodehavende, jf. § 3, stk. 8, forud for afholdelsen af deltagermødet, har én stemme på deltagermødet uanset størrelsen af de indskudte lønmidler.

Til § 12

8) I *stk. 4* indsættes som 2. pkt.:

Medarbejderdeltagerne skal holdes orienteret om virksomhedens økonomiske situation.

Til § 13

9) *Stk. 1-5* affattes således:

§ 13. Et medarbejderinvesteringsselskab ledes af en bestyrelse, som vælges af henholdsvis virksomhedsdeltageren og medarbejderdeltagerne. Flertallet af bestyrelsens medlemmer skal vælges af medarbejderdeltagerne. Bestyrelsen skal ved en forretningsorden træffe nærmere bestemmelse om udførelsen af sine opgaver. Bestyrelsen skal have en formand, som vælges blandt de af medarbejderdeltagerne valgte bestyrelsesmedlemmer.

Stk. 2. De af medarbejderdeltagerne valgte bestyrelsesmedlemmer skal samtidig have plads i ledelsen for den virksomhed, som medarbejderinvesteringsselskabet skal virke til gavn for.

Stk. 3. De af medarbejderdeltagerne valgte bestyrelsesmedlemmer skal have frihed med løn og den nødvendige forberedelsestid i arbejdstiden til at kunne deltage i bestyrelsesmøderne. De af medarbejderdeltagerne valgte

bestyrelsesmedlemmer har ret til at søge rådgivning hos deres faglige organisation og hos specialister i alle forhold vedrørende bestyrelsesarbejdet.

Stk. 4. Bestyrelsesmedlemmer udpeget af medarbejderdeltagerne skal være beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af deres forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område. Uoverensstemmelser om beskyttelsen efter 1. pkt., herunder spørgsmål om, hvilke regler, der finder anvendelse og om brud på eller fortolkning af reglerne, afgøres ad fagretlig vej efter de arbejdsretlige regler eller ved de almindelige domstole.

Stk. 5. Virksomhedsdeltageren kan ansætte en direktør til at varetage den daglige ledelse af medarbejderinvesteringsselskabet. Direktøren aflønnes af virksomheden, som medarbejderinvesteringsselskabet skal virke til gavn for. Bestyrelsen og direktøren udgør medarbejderinvesteringsselskabets ledelse.

Stk. 4-6 i lovforslaget bliver herefter stk. 6-8

10) I *stk. 5*, som ændres til *stk. 7*, indsættes som 2. pkt.:

Bestyrelsesmedlemmerne har ret til at få betalt den nødvendige uddannelse.

B e m æ r k n i n g e r

Til nr. 1

Det foreslås at indsætte tre nye stykker i lovforslagets § 1, så anvendelsesområdet for medarbejderinvesteringsselskaber afgrænses som ønsket af spørgeren.

I *stk. 2* foreslås, at et medarbejderinvesteringsselskab alene kan stiftes, hvis den virksomhed, som det skal virke til gavn for, jf. lovforslagets § 1, stk.1, er en industrivirksomhed. Det foreslås desuden, at den pågældende virksomhed skal være økonomisk nødlidende og derfor har et særligt behov for kapital.

Ændringsforslaget vil betyde, at medarbejderinvesteringsselskabsordningen bliver omfattet af EU statsstøtteregler, da ordningen hermed bliver selektiv, og at dette vil medføre at ordningen vil skulle anmeldes til Kommissionen efter statsstøtteproceduren i TEUF art. 108, hvilket i gennemsnit varer 5 – 6 måneder og indebærer en risiko for at ordningen ikke godkendes. Det skal bemærkes, at der gælder særlige statsstøtteregler for redning og restrukturering af kriseramte virksomheder ((2014/C 249/01) Rammebestemmelser for statsstøtte til redning og omstrukturering af kriseramte ikke-finansielle virksomheder) som ordningen i givet fald vil skulle tilpas-

ses til med de mere omfattende procedurer, dette vil omfatte. Ordningen kan ikke sættes i gang før Kommissionens godkendelse foreligger.

Det foreslåede *stk. 3* medfører, at den virksomhed, som medarbejderinvesteringsselskabet skal virke til gavn for, skal have minimum 35 medarbejdere og være omfattet af en overenskomst. Antallet af medarbejdere skal beregnes på samme måde som de gældende regler om medarbejderrepræsentation, som følger af selskabslovens § 140, stk. 1. Det medfører, at beregningen af de 35 medarbejdere skal ske i henhold til de nærmere regler, som er fastsat i medfør af selskabslovens § 143, stk. 1, nr. 2.

Det betyder, at mindre virksomheder med under 35 medarbejdere ikke kan oprette et medarbejderinvesteringsselskab. Ordningen gøres samtidig selektiv, og vil hermed skulle anmeldes til og godkendes af EU-kommissionen i henhold til EU's statsstøtteregler. Ordningen kan ikke sættes i gang før Kommissionens godkendelse foreligger.

Et medarbejderinvesteringsselskab kan alene stiftes til gavn for hele den virksomhed, som medarbejderinvesteringsselskabet skal virke til gavn for, jf. det foreslåede *stk. 4*. Denne ændring medfører, at der ikke kan oprettes medarbejderinvesteringsselskaber, som alene har til formål at virke til gavn for en lokal, geografisk afdeling. Et medarbejderinvesteringsselskab skal derfor oprettes for hele virksomheden og samtlige medarbejdere skal deltage, jf. den foreslåede nr. 2, som medfører ændring i lovforslagets § 3, stk. 1.

Der kan være lokale, geografiske forhold, som bevirker, at en afdeling har et særligt behov for medarbejderinvesteringsselskabet. Hvis medarbejderne i denne afdeling er positive overfor selskabet, vil det med forslaget imidlertid ikke være muligt at oprette et medarbejderinvesteringsselskab, som alene har til formål at være til gavn for denne afdeling.

Til nr. 2

Det foreslås at affatte lovforslagets § 3, stk. 1-3, på ny, så en række ændringer vedrørende deltagelse i medarbejderinvesteringsselskabet, indskud af midler og udbetaling af midler tilpasses spørgerens ønske.

Stk. 1 foreslås ændret, så der ikke længere kan ske indtræden i et medarbejderinvesteringsselskab ved individuel aftale, men alene ved en kollektiv aftale, som skal godkendes af samtlige forhandlingsberettigede lønmodtagerorganisationer i virksomheden. De faglige organisationers aftaler skal respekteres fuldt ud. Det vil betyde, at medarbejdere, der ansat ved en individuel aftale, er udelukket fra at deltage i et medarbejderinvesteringsselskab, hvilket indebærer, at ordningen bliver selektiv og omfattet af EU-statsstøttereglerne, jf. bemærkningerne til nr. 1

Det foreslås endvidere i den nye stk. 1, at medarbejderinvesteringsselskabet alene kan oprettes, hvis samtlige medarbejdere i virksomheden deltager ved at indskyde lønmidler.

Det foreslås at indsætte et nyt *stk. 2*, som medfører, at den endelige afstemning om etablering af et medarbejderinvesteringsselskab skal ske ved en hemmelig afstemning. Kun hvis afstemningen viser, at mindst 2/3 dele af medarbejderne i virksomheden har stemt for oprettelsen af medarbejderinvesteringsselskabet, kan parterne gå videre med etableringen af medarbejderinvesteringsselskabet.

Et krav om at etablering af et medarbejderinvesteringsselskab kun kan ske, hvis mindst 2/3 dele af medarbejderne i virksomheden har stemt for oprettelsen, kan være i modstrid med de regler om afstemning, der følger af overenskomster eller ønskes aftalt mellem parterne.

Den nye affattelse af *stk. 3* bevirker, at der ikke er en maksimal indbetalingsgrænse på 30.000 kr. Det betyder, at der ikke er loft over en medarbejderdeltagers samlede indbetalinger i et medarbejderinvesteringsselskab. På den måde skal der indbetales op til 7,5 pct. af den kontante årlige løn, uanset størrelsen på den enkelte medarbejders løn

Ved at fjerne den maksimale indbetalingsgrænse på 30.000 kr. vil der ikke længere være en værnsregel, som sikrer, at den maksimale indskudsgrænse ikke kan omgås ved deltagelse i flere medarbejderinvesteringsselskaber samtidigt.

Til nr. 3

For at imødekomme spørgerens ønske er det i *stk. 6* foreslået, at der maksimalt kan være en bindingsperiode på seks år. Desuden er det foreslået, at bindingsperioden også skal afbrydes, hvis den enkelte medarbejder afskediges. På den måde får medarbejderen sit tilgodehavende udbetalt ved afskedigelse, fratræden på grund af pensionering eller død.

Det foreslås desuden i *stk. 6, sidste pkt.*, at en medarbejderdeltager skal have sit indskud, inklusive en eventuel positiv eller negativ forrentning, udbetalt senest seks måneder efter medarbejderens frivillige fratræden i virksomheden. På den måde er medarbejderdeltageren sikret, at den enkeltes tilgodehavende kommer til udbetaling inden for en kortere periode.

Medarbejderinvesteringsselskabet vil således skulle have en inaktiv, likvid kapital, som i løbet af bindingsperioden kan anvendes til at indfri medarbejderdeltagere, som ikke længere er ansat i virksomheden. Det kan begrænse de midler, der i henhold til medarbejderinvesteringsselskabets for-

mål skal anvendes som nødvendig finansiering til modernisering og udvikling af den virksomhed, som formålet omfatter, og hvor medarbejderdeltagerne er ansat. Investeringsprojekterne vil typisk være planlagt og bundet til at løbe i det tidsrum, bindingsperioden, som konkret er aftalt mellem parterne i vedtægten.

Stk. 7 foreslås videreført uændret.

I *stk. 8* er det foreslået, at der indsættes et nyt sidste pkt., så Lønmodtagerens Garantifond skal dække den enkelte medarbejderdeltagers tilgodehavende i medarbejderinvesteringsselskabet, hvis dette grundet konkurs eller rekonstruktion ikke har midler til udbetaling.

Det vil kræve en mere gennemgribende omlægning af LG-ordningen. LG har efter gældende konkurslov og lov om LG alene mulighed for at dække krav omfattet af konkurslovens § 95 samt tilsvarende typer. Når lønindskuddene er investeret i medarbejderinvesteringsselskabet er der ikke længere tale om lønbeløb, men derimod reelt risikovillig kapital, der er investeret i virksomheden. Beløbet mister dermed status som løn, og omfattes ikke længere af konkurslovens § 95 og LG-garantien.

Det foreslås, at der indsættes et nyt *stk. 9*, som medfører, at den enkelte medarbejderdeltager kan vælge at trække sig ud af medarbejderinvesteringsselskabet, hvis forudsætningerne for medarbejderinvesteringsselskabets oprettelse ændres væsentligt.

Forslaget vil kræve, at selskabet til stadighed har likvide midler, som ikke kan investeres i overensstemmelse med formålet.

Til nr. 4

Det foreslås, at indsætte et nyt 3. pkt. i § 4, *stk. 2*, som medfører, at høringsperioden i forbindelse med oprettelse af et medarbejderinvesteringsselskab skal være minimum 6 måneder.

Det indebærer, at der fra tidspunktet for ansøgning om etablering af et medarbejderinvesteringsselskab vil gå minimum 6 måneder førend det vil være muligt for Erhvervsstyrelsen at godkende og registrere et medarbejderinvesteringsselskab. Høringsperioden vil dermed kunne få betydning for virksomheder, som har ønske om at foretage investeringer inden for en kortere tidsperiode,.

Det foreslås, at indsætte et nyt 3. pkt. i § 10, *stk. 1*, som medfører, at medarbejderdeltagerne skal have frihed med løn til at deltage i deltagermøder. Formålet er, at virksomheden, som medarbejderinvesteringsselskabet skal virke til gavn for, afholder udgiften til, alle medarbejderdeltagere får mulighed for at deltage i deltagermøderne for at udøve indflydelse på medar-

bejderinvesteringsselskabets forhold.

Til nr. 6

Det foreslås, at § 10, stk. 2, affattes således, at indkaldelse til deltagermøde skal ske til samtlige medarbejderdeltagere, der på indkaldelsestidspunktet ikke har fået udbetalt deres tilgodehavende. Hvis udbetaling af tilgodehavende er sket, kan den pågældende ikke længere betragtes som medarbejderdeltager og skal derfor ikke indkaldes til deltagermøde.

Til nr. 7

Det foreslås i § 10, stk. 5, at indkaldte medarbejderdeltagere, der endnu ikke har fået udbetalt deres tilgodehavende forud for afholdelsen af deltagermødet, har én stemme på deltagermødet uanset størrelsen af de indskudte lønmidler. Den enkelte person betragtes således helt frem til udbetalingen af et eventuelt tilgodehavende som værende medarbejderdeltager og skal derfor kunne stemme på deltagermødet.

Der betyder, at en medarbejder kan stemme på deltagermødet, selv om der ikke længere er en tæt forbindelse til virksomheden, og hvor den pågældende medarbejder ikke kan forventes at have samme interesse i opfyldelse af medarbejderinvesteringsselskabets formål som de medarbejdere, der fortsat er ansat i virksomheden.

Til nr. 8

Det foreslås, at der indsættes et nyt 2. pkt. i § 12, stk. 4, som medfører, at alle medarbejderdeltagere skal holdes orienteret om virksomhedens økonomiske situation.

Denne nye bestemmelse skal ses i sammenhæng med den i nr. 3 foreslåede ændring, som medfører en ny bestemmelse i § 3, stk. 9, hvorefter den enkelte medarbejderdeltager kan vælge at trække sig ud af medarbejderinvesteringsselskabet, hvis forudsætningerne for medarbejderinvesteringsselskabets oprettelse ændres væsentligt.

Til nr. 9

Der foreslås ændringer i stk. 1, så bestyrelsen fremover vælges af henholdsvis virksomhedsdeltageren og medarbejderdeltagerne, men hvor sidstnævnte udpeger flertallet af bestyrelsens medlemmer. På den måde fraviges det paritetiske princip med henblik på at sikre medarbejderdeltagerne øget indflydelse i medarbejderinvesteringsselskabet.

Det foreslås endvidere, at der i stk. 1, indsættes et nyt sidste pkt., hvorefter bestyrelsens formand skal vælges blandt de af medarbejderdeltagerne valgte bestyrelsesmedlemmer.

Det skal bemærkes, at bestyrelsen vælger efter almindelig selskabsretlige principper selv sin formand imellem alle medlemmerne.

Det foreslås, at der indsættes et nyt *stk. 2*, som medfører, at de af medarbejderdeltagerne valgte bestyrelsesmedlemmer skal have plads i ledelsen for den virksomhed, som medarbejderinvesteringsselskabet skal virke til gavn for. Forslaget skal sikre indsigt og indflydelse i den virksomhed, som medarbejderinvesteringsselskabet virker til gavn for.

Ændringsforslaget indebærer en indblanding i virksomhedens ledelsesforhold, som fraviger selskabslovens regler om medarbejderrepræsentation, hvorefter en tredjedel af bestyrelsens medlemmer kan vælges af medarbejderne efter de særlige regler herfor.

Der foreslås endvidere et nyt *stk. 3*, hvor det i 1. pkt. foreslås, at de af medarbejderdeltagerne valgte bestyrelsesmedlemmer skal have fri med løn til at kunne deltage i bestyrelsesmøderne i medarbejderinvesteringsselskabet. Endvidere foreslås det, at disse bestyrelsesmedlemmer skal have den nødvendige forberedelsestid, som skal være en del af medarbejderens arbejdstid.

Det foreslås desuden i *stk. 3, 2. pkt.*, at de af medarbejderdeltagerne valgte bestyrelsesmedlemmer skal have ret til at søge rådgivning hos deres faglige organisation og hos specialister i alle forhold vedrørende bestyrelsesarbejdet. Det skal dog fortsat sikres, at eventuelle regler om tavshedspligt overholdes.

Efter stk. 4, som i det oprindelige lovforslag er *stk. 2*, er der ikke længere er krav om, at virksomheden gennemsnitligt skal have beskæftiget mindst 35 medarbejdere i de seneste 3 år. Ændringen er en følge af den i nr. 1, foreslåede ændring af lovforslagets § 1, *stk. 3*, hvorefter et medarbejderinvesteringsselskab kun skal kunne oprettes, hvis virksomheden har beskæftiget mindst 35 medarbejdere. Et sådan krav i § 13 er derfor overflødig.

Det øvrige indhold af *stk. 4*, som tidligere var affattet som *stk. 2*, fastholdes uændret.

Det foreslås i *stk. 5*, som tidligere var affattet som *stk. 3*, at en eventuel direktør, som fortsat ansættes af virksomhedsdeltageren, jf. 1. pkt., skal aflønnes af den virksomhed, som medarbejderinvesteringsselskabet skal virke til gavn for.

Stk. 5, sidste pkt., fastholdes uændret.

Stk. 4-6 bliver til stk. 6-8.

Til nr. 10

Det foreslås, at der indsættes et nyt 2. pkt. i § 13, *stk. 7*, som medfører, at bestyrelsesmedlemmerne har ret til at få betalt den nødvendige uddannelse.

I henhold til 1. pkt. skal bestyrelsen påse, at det enkelte bestyrelsesmedlem har fyldestgørende erfaring til at udøve sit hverv. Hvis der er behov for oplæring eller opdatering på relevante områder, skal det enkelte bestyrelsesmedlem, med den nye foreslåede tilføjelse, tilbydes videreuddannelse, som betales af medarbejderinvesteringsselskabet.