COMISIA EUROPEANĂ

Bruxelles, 17.11.2010
COM(2010) 676 final

RAPORT AL COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIU

Aplicarea Regulamentului (CE) nr. 2157/2001 al Consiliului din 8 octombrie 2001 privind statutul societății europene (SE)

(Text cu relevanță pentru SEE)

SEC(2010) 1391

RAPORT AL COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN ŞI CONSILIU

Aplicarea Regulamentului (CE) nr. 2157/2001 al Consiliului din 8 octombrie 2001 privind statutul societăţii europene (SE)

(Text cu relevanţă pentru SEE)

1. INTRODUCERE

Statutul societăţii europene (denumit în continuare „regulamentul SE")[1] a fost adoptat la 8 octombrie 2001, după mai bine de 30 de ani de negocieri în cadrul Consiliului. Acesta a făcut posibilă crearea unei noi forme juridice, denumită „societate europeană", cunoscută şi sub acronimul SE, conform denumirii sale în limba latină *Societas Europaea*. Conform considerentelor sale, regulamentul SE urmărea, între altele, să înlăture obstacolele care stăteau în calea creării de grupuri de societăţi provenind din diverse state membre, (…) să permită societăţilor de dimensiune europeană să fuzioneze, să conceapă şi să întreprindă reorganizarea activităţii lor la scară comunitară şi să îşi transfere sediul social în alt stat membru asigurând în acelaşi timp o protecţie adecvată a intereselor acţionarilor minoritari şi a părţilor interesate, (…) să asigure în măsura posibilului maxima coerenţă în cadrul Comunităţii între cadrul economic şi cel legislativ al afacerilor, (…) să permită crearea şi administrarea societăţilor care posedă o dimensiune europeană, fără constrângerile rezultate din disparitatea şi din aplicarea teritorială limitată a dreptului intern privind societăţile comerciale (…) şi (…) să permită societăţilor cu o dimensiune europeană să îşi adapteze structura organizaţională şi să aleagă un sistem de guvernanţă corporativă corespunzător care să asigure o administrare eficientă, o supraveghere corespunzătoare şi menţinerea drepturilor angajaţilor de a se implica[2].

Regulamentul SE este completat de Directiva 2001/86/CE a Consiliului privind implicarea lucrătorilor în SE (denumită în continuare „directiva SE"). Termenul pentru adaptarea legislaţiilor naţionale la legislaţia europeană referitoare la SE a fost stabilit la 8 octombrie 2004, fiind respectat doar de opt state membre. Directiva SE a fost transpusă în toate statele membre abia la începutul anului 2007.

Articolul 69 din regulamentul SE impune Comisiei ca, la cinci ani după intrarea sa în vigoare, să prezinte un raport privind aplicarea acestuia, inclusiv, dacă este necesar, propuneri de modificare a regulamentului. Pentru a reuni informaţiile necesare referitoare la aplicarea în practică a statutului SE, Direcţia Generală Piaţa Internă şi Servicii din cadrul Comisiei Europene a comandat un studiu extern şi a consultat părţile interesate prin intermediul unei consultări publice şi al unei conferinţe[3].

---

1 Regulamentul (CE) nr. 2157/2001 al Consiliului din 8 octombrie 2001 privind statutul societăţii europene (SE).

2 Considerentele 1, 2, 4, 6, 7, 14 şi 21 din Regulamentul SE.

3 Studiu extern realizat de Ernst&Young (denumit în continuare studiul E&Y), raportul de sinteză privind consultarea şi informaţiile referitoare la conferinţa din 26 mai 2010 sunt disponibile la adresa: http://ec.europa.eu/internal_market/company/se/index_en.htm.

2. APLICAREA STATUTULUI DE SOCIETATE EUROPEANĂ: INVENTARUL SE

La 25 iunie 2010, în statele membre UE/SEE erau înregistrate 595 de SE. În perioada 2004-2008 numărul de SE a crescut (în mod) exponențial. În 2009 numărul de SE create a fost inferior numărului de SE create în 2008, dar în 2010 tendința s-a schimbat și numărul de SE create a crescut din nou. Societăți europene au fost înregistrate în 21 din cele 30 de state membre UE/SEE, marea majoritate a acestora (aproximativ 70%) regăsindu-se în Republica Cehă sau Germania. În statele membre din sudul Europei au fost create foarte puține CE, cu excepția Ciprului.

Documentul de lucru al serviciilor Comisiei care însoțește prezentul raport conține informații detaliate cu privire la inventarul societăților europene și caracteristicile acestora, precum și cu privire la legislația SE din diverse state membre.

3. PRINCIPALII FACTORI ȘI TENDINȚE

3.1. Factori pozitivi și negativi legați de crearea unei SE

Din declarațiile societăților rezultă că, în general, decizia de a crea sau nu o SE depinde de argumentele economice ale societății în cauză, altfel spus, se bazează pe o serie de motive specifice situației date a unei anumite societăți. Motivele pot fi diverse și este dificilă identificarea unei tendințe generale valabile pentru toate societățile. Se pare totuși ca există anumite motive care au în general mai multă importanță decât altele, iar unele motive par să fie mai importante decât altele în anumite state membre sau în anumite sectoare de activitate. Unele dintre aceste motive, considerate de societăți drept factori pozitivi sau negativi, sunt prezentate în continuare.

Imaginea europeană a unei SE ar fi unul din principalii factori pozitivi. Ea este deosebit de atractivă pentru societățile care doresc să pună în valoare apartenența lor europeană sau doresc să beneficieze de o formă juridică europeană, mai cunoscută decât formele naționale, pentru a putea penetra pe piețele altor state membre fără a crea filiale în străinătate. Importanța imaginii europene variază însă. Aceasta ar reprezenta un avantaj în special pentru societățile din țări mici, din Europa de Est, din Belgia și din țări orientate spre export (de exemplu Germania). Pe de altă parte, în anumite state membre și în anumite sectoare, o etichetă națională este considerată mai comercializabilă decât eticheta europeană.

Caracterul supranațional al unei SE ar reprezenta un avantaj potențial în realizarea fuziunilor transfrontaliere sau al schimbărilor structurale din cadrul unui grup (de exemplu transformarea filialelor naționale în sucursale ale societății-mamă). Acesta permite mai ales să se evite sentimentul de „înfrângere” națională al conducerii și personalului din societatea absorbită sau din fostele filiale.

Posibilitatea de a transfera sediul social într-un alt stat membru este considerată drept unul dintre principalele stimulente și un avantaj comparativ real al SE în raport cu societățile naționale. În lipsa unei directive referitoare la transferul transfrontalier al sediului social al unei societăți, SE rămâne singura formă de societate comercială care permite societăților să își transfere sediul social în oricare alt stat membru fără lichidare prealabilă[4]. S-ar părea că această posibilitate este deosebit de atractivă pentru holdinguri. Cu toate acestea, în practică,

[4] Statutul SE impune însă ca sediul central să fie transferat în același timp cu sediul social, ceea ce reduce avantajul.

doar un număr mic de SE şi-au transferat sediul social (la 25 iunie 2010 acestea erau în număr de 49).

Posibilitatea de a utiliza forma de societate europeană ca modalitate de realizare a unei **fuziuni transfrontaliere** a fost considerată un factor important până la intrarea în vigoare a directivei privind fuziunile transfrontaliere. În plus, societăţile şi consilierii juridici sunt de părere că prevederile referitoare la participarea angajaţilor sunt mai flexibile în directiva amintită decât în statutul SE, deşi organizaţiile angajaţilor contestă acest fapt.

O serie de respondenţi la consultarea publică au menţionat ca factor pozitiv potenţialul pe care îl are SE în ceea ce priveşte **reorganizarea şi simplificarea structurii grupului**. Transformarea într-o SE, inclusiv transformarea filialelor în sucursale, pare a fi deosebit de atractivă pentru societăţile din sectorul financiar şi al asigurărilor. Printre avantajele menţionate se numără o singură autoritate de supraveghere (în locul mai multora în toate statele membre în care societatea are filiale) şi respectarea mai uşoară a cerinţelor de capital. Avantajele unei astfel de restructurări sub forma unei SE nu sunt însă evidente (deoarece acest lucru s-ar putea realiza şi prin utilizarea unei societăţi naţionale) decât dacă sunt combinate cu alte avantaje, cum ar fi imaginea europeană, caracterul supranaţional al SE sau posibilitatea de a transfera sediul.

Respondenţii la consultarea publică au menţionat şi avantajele SE în ceea ce priveşte finanţarea (o poziţie mai bună pentru a negocia cu băncile şi pentru a cere sprijin financiar din partea UE) şi flexibilitatea normelor aplicabile SE în privinţa implicării angajaţilor în statele membre în care aceste aspecte fac obiectul unor dispoziţii imperative. În ceea ce priveşte acest din urmă aspect, societăţile şi sindicatele sunt de acord că statutul SE permite: (i) negocierea unui model de implicare a angajaţilor, adaptându-l astfel la nevoile specifice ale societăţii sau ale grupului, în locul obligaţiei de a respecta dispoziţii naţionale imperative; (ii) reunirea reprezentanţilor din diverse state membre în locul reprezentanţilor dintr-un singur stat membru (acest lucru poate contribui la apariţia unei conştiinţe europene a angajaţilor şi ar putea fi un avantaj pentru grupurile de dimensiune europeană); şi (iii) reducerea mărimii Consiliului de Supraveghere, crescând astfel eficienţa acestuia. Forma de SE ar fi utilizată uneori pentru a păstra acelaşi sistem de implicare a angajaţilor, fără a ţine seama de creşterea numărului acestora în societatea respectivă[5].

Costurile de înfiinţare, procedurile îndelungate şi complexe şi incertitudinea juridică, împreună cu lipsa de cunoştinţe şi de experienţă practică a consilierilor şi a autorităţilor publice competente sunt considerate cei mai importanţi factori negativi *la înfiinţarea unei SE*. Printre exemplele bine-cunoscute de costuri ridicate de înfiinţare a unei SE se numără SE Allianz şi SE BASF, ale căror costuri de înfiinţare ca SE s-au ridicat la 95 şi, respectiv, 5 milioane EUR. Lăsând la o parte aceste cazuri, costurile medii de înfiinţare a societăţilor europene interogate în cadrul studiului extern s-au ridicat la aproximativ 784 000 EUR (incluzând taxele şi costurile de consiliere juridică, de traducere şi de înregistrare). Costurile generale de înfiinţare variază între aproximativ 100 000 EUR şi sume cuprinse între 2 şi 4 milioane EUR.

[5] Sindicatele afirmă că în Germania în câteva cazuri s-au creat SE pentru a păstra acelaşi nivel de participare a angajaţilor în Consiliul de Supraveghere, chiar dacă pragul pentru o societate naţională (500 sau 2 000 de angajaţi) ar impune o modificare a numărului de reprezentanţi ai angajaţilor în Consiliu.

Cunoașterea insuficientă a SE în mediul de afaceri din UE și din exterior ar fi cea mai importantă problemă cu care se confruntă o societate de acest tip. Atunci când o societate anunță ca va adopta forma de SE, foarte des conducerea este obligată să explice partenerilor de afaceri (clienți, furnizori, bănci etc.) și angajaților ce înseamnă de fapt o SE.

Mai multe societăți, consilieri juridici și asociații ale întreprinderilor consideră regulile referitoare la **implicarea angajaților** drept un factor negativ, deoarece din punctul lor de vedere, acestea presupun proceduri complexe și lungi, mai ales în statele membre în care legislația nu prevede un sistem de participare a angajaților. Uneori aceste reguli sunt considerate disproporționate, în special atunci când procesul de implicare se referă la un număr mic de angajați. Și interdicția de a înregistra o SE înainte de terminarea negocierilor referitoare la implicarea angajaților este menționată uneori ca un important factor negativ, în special în cazul societăților cotate la bursă pentru care cunoașterea cu certitudine a desfășurării procedurilor și a termenelor de înmatriculare prezintă o importanță crucială. Aceste opinii nu sunt însă împărtășite de organizațiile angajaților.

3.2. Tendințele repartizării geografice a SE

Conform studiului extern și participanților la consultare și la conferință, **mărimea societăților naționale** ar putea influența repartizarea geografică a SE. Se estimează că costul ridicat (în special cerința mare de capital) și complexitatea înființării unei societăți europene comparativ cu o societate pe acțiuni reprezintă o piedică în statele membre în care marea majoritate a societăților naționale sunt întreprinderi mici și mijlocii. Polonia, Spania, Portugalia, Grecia și Italia sunt menționate ca exemple de țări unde acest lucru ar putea explica în mod parțial numărul mic de SE. Un respondent la consultarea publică a menționat, de asemenea, faptul că există o corelare pozitivă între numărul de societăți multinaționale și numărul de SE dintr-un anumit stat membru.

De asemenea, faptul că **mediul juridic și cel de afaceri cunosc conceptul de societate europeană și sunt sensibilizați cu privire la acesta** pare să aibă o anumită influență. Din declarațiile celor întrebați, în statele membre în care structura de societate europeană a fost promovată în mod activ, de exemplu Republica Cehă și Germania, există mai multe SE, în timp ce în state membre precum Italia sau Spania, unde informațiile cu privire la SE nu sunt ușor de aflat, s-au înființat puține societăți europene sau chiar deloc. Este posibil să fi existat și un efect de spirală pozitiv: un număr mare de SE într-un stat membru a dus la creșterea interesului altor societăți raportat la această formă juridică, ceea ce a dus la crearea și mai multor SE în țara respectivă.

Conform studiului extern, **implementarea tardivă a directivei SE în anumite state membre** ar putea să fi influențat și ea nivelul de informare și numărul de SE din aceste state[6].

O altă tendință ar fi că, în general, s-au înființat mai multe societăți europene în **țări care permit utilizarea doar a sistemului de guvernanță corporativă dualist**, decât în țările care permit doar utilizarea sistemului unitar de guvernanță corporativă, iar în țările care permit deja utilizarea ambelor sisteme de guvernanță corporativă s-au înființat foarte puține SE. Conform unora dintre răspunsurile primite la consultarea publică, alegerea unei structuri de conducere care nu este prevăzută în legislația națională din țara în care se înființează societatea europeană poate fi o sursă de insecuritate juridică sau de dificultăți practice.

---

[6] În țările care au implementat directiva SE în 2006 sau ulterior (cum ar fi Slovenia, Grecia, Luxemburg, Irlanda, Bulgaria și România) există doar câteva SE.

În ceea ce privește corelația dintre repartizarea geografică a societăților europene în diversele state membre și **prevederile naționale referitoare la participarea angajaților**, punctele de vedere ale părților interesate sunt foarte variate. În timp ce studiul extern și marea majoritate a respondenților la consultarea publică sunt de acord că, în general, există o asemenea tendință[7], organizațiile angajaților și cercetătorii din domeniul legislației muncii nu sunt de acord cu acest punct de vedere.

Respondenții la consultarea publică au menționat și alte posibile explicații pentru repartizarea geografică a SE în UE/SEE, în special: (i) flexibilitatea anumitor aspecte ale formei de SE comparativ cu formele juridice naționale; (ii) valoarea diferită a etichetei europene; (iii) costurile de înființare și de tranzacție diferite ale unei SE; (iv) sistemul fiscal al statelor membre.

Numărul mare de **SE inactive (*shelf SE*)** din anumite state membre, în principal din Republica Cehă și Germania, contribuie la explicarea numărului mare de SE din aceste două state membre[8]. Crearea de SE inactive de către profesioniști s-ar putea explica prin faptul că în aceste țări crearea de societăți inactive gata de vânzare este un lucru obișnuit[9] și răspunde unor nevoi comerciale specifice. Conform răspunsurilor primite la consultarea publică, societățile cumpără societăți europene inactive în principal pentru a economisi timp și resurse și a evita procedurile de înființare complexe și nesigure. O serie de respondenți au menționat faptul că SE inactive permit înființarea de SE fără a trebui să îndeplinească o condiție transfrontalieră[10] împovărătoare sau să poarte negocieri cu privire la implicarea angajaților. Posibilitatea de a evita obligațiile împovărătoare este deosebit de importantă pentru societățile mici. Pe de altă parte, organizațiile angajaților și-au exprimat îngrijorarea cu privire la faptul că SE inactive ar putea fi utilizate pentru a evita aplicarea dispozițiilor referitoare la implicarea angajaților din directiva SE. Trebuie însă menționat și faptul că nu există prea multe informații cu privire la soarta a numeroase societăților europene inactive după activarea lor. Acest lucru s-ar putea explica în parte prin faptul că conturile anuale sunt publicate retrospectiv. O altă explicație ar fi că anumite societăți, datorită dimensiunii lor mici, se pot rezuma la publicarea de bilanțuri și note explicative prescurtate. S-ar părea că în unele cazuri conturile anuale nu sunt disponibile la registrul comerțului, fără să existe vreo explicație pentru această indisponibilitate.

4. PROBLEME PRACTICE ÎN APLICAREA STATUTULUI SE

Pe baza informațiilor obținute în cadrul consultărilor cu părțile interesate, au fost identificate o serie de probleme în aplicarea statutului SE, atât în ceea ce privește înființarea, cât și în ceea ce privește funcționarea SE. O explicare mai detaliată a problemelor identificate în cadrul consultărilor cu părțile interesate se regăsește în documentul de lucru al serviciilor Comisiei care însoțește prezentul raport.

---

7 Există și excepții de la această tendință, mai precis până la 25 iunie 2010 în Slovenia (0), Ungaria (3), Finlanda (0), Danemarca (2) și Suedia (9) s-au creat extrem de puține SE, deși în aceste țări există prevederi detaliate referitoare la participarea angajaților, în timp ce în țări precum Regatul Unit (23) și Franța (19) s-au înființat mai multe SE, deși în aceste două țări legislația în domeniu este inexistentă sau foarte limitată.

8 Aceste două țări au oricum numărul cel mai mare de SE active.

9 Spre deosebire de Franța și Italia unde, conform răspunsurilor primite la consultarea publică, societățile inactive nu sunt foarte cunoscute sau utilizate.

10 Cum ar fi evitarea îndeplinirii cerinței transfrontaliere pentru fiecare filială a unui grup care se transformă în SE.

4.1. Crearea unei SE

Obiectivul inițial al statutului SE a fost crearea unei forme europene pentru societățile transfrontaliere deja existente de o mărime rezonabilă fără a face dificilă înființarea de SE de către întreprinderile mici și mijlocii. Conferința și consultarea publică au demonstrat însă că societățile, în special IMM-urile, consideră condițiile actuale de înființare a unei SE foarte împovărătoare. **Costurile de înființare, procedurile îndelungate și complexe și incertitudinea juridică a procesului de înființare a unei SE,** datorate în principal lipsei de uniformitate a statutului SE și numeroaselor trimiteri la legislația națională, sunt unele dintre principalele obstacole care descurajează societățile care ar dori să înființeze o SE. Părțile interesate au menționat printre obstacolele importante și o **cerință transfrontalieră apăsătoare** (în mod concret obligația societăților care doresc să constituie o SE să dețină o filială sau o sucursală în alt stat membru de cel puțin doi ani înainte de crearea SE), **un număr limitat de modalități de creare** a unei SE și o **cerință de capital minim ridicată**.

În ceea ce privește **numărul limitat de modalități de creare**, participanții la conferință și la consultare au menționat printre punctele care ar putea face obiectul unor ajustări în principal imposibilitatea de a crea o SE în mod direct de către societățile pe acțiuni printr-o fuziune sau transformare transfrontalieră și imposibilitatea de a crea o SE prin divizare. Posibilitatea de a permite unei SE să se înființeze prin divizare este legată de chestiunea **lărgirii conceptului de fuzionare de la articolul 17 alineatul (2) din regulamentul SE** [a se vedea articolul 69 litera (b)]. Unul dintre respondenții la consultare susține că divizarea este un instrument evident de restructurare atât la nivelul unui stat membru, cât și transfrontalier și că o divizare transfrontalieră prin care s-ar putea crea o SE ar fi o modalitate mai ușoară de înființare și ar necesita mai puțin timp decât alternativele existente[11]. S-a avansat și ideea că, deși nu există o legislație europeană a divizărilor transfrontaliere, jurisprudența Curții Europene de Justiție în cauza *Sevic* (C-411/03) a permis deja realizarea de divizări transfrontaliere în cazurile în care societățile implicate se aflau sub incidența legislației unor state membre diferite. Pe de altă parte, conform studiului extern, autorizarea creării unei SE prin divizare, în loc să conducă la simplificarea structurii grupului, riscă să aibă drept rezultat o și mai mare divizare a cadrului economic și a celui juridic al unui grup de societăți[12].

Anumite părți interesate (societăți, inclusiv SE, consilieri juridici și asociații ale întreprinderilor) sunt de părere că **regulile referitoare la implicarea angajaților unei SE**, în special procedura de negociere legată de înființarea unei SE, sunt complexe și necesită mult timp. Conform sindicatelor însă, aceste negocieri nu reprezintă o povară, ci mai degrabă un mecanism necesar care permite stabilirea unui dialog adecvat între conducerea și angajații unei societăți. Pe de altă parte, sindicatele și-au exprimat îngrijorarea cu privire la faptul că regulile SE nu sunt pe deplin adaptate în toate situațiile. Mai precis, statutul SE nu conține o regulă clară cu privire la posibilitatea înmatriculării unei SE inactive, având în vedere că nu s-au purtat negocieri cu privire la implicarea angajaților deoarece nici SE și nici societățile participante nu au angajați în momentul creării SE.

---

[11] Celelalte soluții sunt: (i) o divizare națională și o fuziune transfrontalieră ulterioară care poate avea loc în temeiul regulamentului SE sau al Directivei 2005/56/CE și, în cazul în care fuziunea transfrontalieră are loc în temeiul Directivei 2005/56/CE, la final transformarea societății absorbante într-o SE; sau (ii) o divizare națională urmată de transformarea societății absorbante în SE și de un transfer ulterior al sediului social al SE.

[12] În plus, niciuna dintre SE chestionate în cadrul studiului extern și niciunul dintre respondenții la consultare nu au menționat numărul limitat de modalități de creare ca factor negativ.

4.2. Viața unei SE

O serie de respondenți la consultarea publică sunt de părere că, în practică, cerința ca **sediul social și sediul central al unei SE să se afle în același stat membru** (sau, în anumite state membre, în același loc) se dovedește a fi un obstacol[13]. Statutul prevede o sancțiune severă (lichidarea) în cazul în care SE nu respectă această cerință. De la adoptarea statutului SE au avut loc evoluții importante care au schimbat modul de abordare a chestiunii sediului societăților. Mai precis, jurisprudența Curții Europene de Justiție a deschis calea spre acceptarea în Uniunea Europeană a principiului separării sediului social de sediul principal[14]. Mai mult, conform anumitor părți interesate, principiul sediului real e greu de aplicat în practică în lumea modernă în care localizarea sediului central al unei societăți internaționale, locul în care se iau deciziile strategice, este greu de determinat. Principiul conform căruia legea societăților comerciale aplicabilă este determinată de dreptul țării în care se află sediul social este simplu și ușor de aplicat În plus, posibilitatea de a separa sediul social de sediul principal al unei SE ar putea deveni un instrument atractiv de simplificare a structurii grupului[15] și ar putea fi un pas în direcția unei maxime coerențe a unității economice și juridice a unui grup de societăți în UE. Studiul extern pledează în favoarea separării. Acest punct de vedere este sprijinit și de mărturiile reprezentanților societăților, însă alte părți interesate, de exemplu anumite state membre și sindicate sunt împotrivă. Aceștia se tem, printre altele, că posibilitatea de a separa sediul social și sediul central ar putea împiedica desfășurarea unui control fiscal din cauza lipsei de transparență a informațiilor despre societățile înregistrate în alte state membre.

Unii dintre respondenții la consultarea publică au menționat o serie de probleme practice ce apar din diferențele între legislațiile naționale în cadrul procesului de transferare a sediului social al SE și din normele împovărătoare sau neclare referitoare la organizarea internă a unei SE. Participanții la conferință au sugerat că statutul SE ar trebui să ofere mai multă flexibilitate fondatorilor și acționarilor în ceea ce privește organizarea internă a SE, chiar dacă această flexibilitate nu se aplică și societăților naționale din statele membre în care sunt înregistrate SE[16]. Astfel s-ar reduce și numărul de trimiteri la legislația națională. Având însă în vedere că acest lucru ar avea drept rezultat punerea SE în concurență directă cu formele juridice naționale, s-au exprimat îndoieli cu privire la ceea ce s-ar putea realiza pe plan politic în acest sens.

Anumite părți interesate au pus în evidență o serie de probleme de interpretare a prevederii din statutul SE referitoare la **transformarea unei SE existente într-o societate națională**.

O serie de respondenți la consultarea publică și de reprezentanți ai sindicatelor la conferință au menționat și lipsa de reguli clare cu privire la implicarea angajaților în cazul în care o **SE inactivă este activată** sau atunci când după crearea unei SE intervin schimbări structurale. Conform sindicatelor, există riscul eludării regulilor referitoare la implicarea angajaților.

Conform articolului 69 litera (c) din statutul SE, Comisia trebuie să analizeze oportunitatea revizuirii regulii de competență de la articolul 8 alineatul (16) pentru a lua în considerare

---

13 A se vedea articolul 69 litera (a) din Regulamentul SE.

14 A se vedea cauzele *Centros* (C 212/97), *Überseering* (C 208/00), *Inspire Art* (C 167/01), *SEVIC* (C 411/03) și *Cartesio* (C 210/06).

15 SE poate să își înregistreze toate filialele într-un singur stat membru și, prin urmare, întregul grup poate fi supus unui sigur regim juridic în materie de drept al societăților comerciale, în timp ce sediul central al fiecărei filiale se va afla în alt stat membru, de unde va fi condusă activitatea.

16 A se vedea articolul 69 litera (d) din Regulamentul SE.

evoluția legislației europene și a legislațiilor naționale în domeniile acoperite de Convenția de la Bruxelles din 1968 (denumită în continuare „Convenția”)[17]. Clauza de revizuire a fost adăugată pentru a lua în considerare schimbările normelor în materie de competență necesare în urma adoptării Regulamentului (CE) nr. 44/2001 al Consiliului din 22 decembrie 2000 (Regulamentul Bruxelles I), care a înlocuit Convenția. Acest lucru a fost necesar deoarece Regulamentul Bruxelles I, discutat în același timp cu Regulamentul SE, a fost adoptat după încheierea discuțiilor asupra statutului SE. Conform articolului 8 alineatul (16) din statutul SE, după transferul sediului social al unei SE într-un alt stat membru, pentru tranzacțiile dinaintea transferului SE poate fi considerată ca având sediul social în statul membru în care era înregistrată anterior transferului. Această regulă permite inițierea de proceduri juridice pentru tranzacțiile SE efectuate înaintea realizării transferului în statul membru în care SE era înmatriculată la momentul respectiv. Ea trebuie citită coroborat cu regulile de competență aplicabile, mai precis articolul 2 și articolul 60 din Regulamentul Bruxelles I, care permit, printre altele, inițierea de proceduri împotriva unei societăți în fața instanțelor judecătorești din statul membru în care societatea își are sediul social. Prin urmare, articolul 8 alineatul (16) mărește numărul de jurisdicții pentru procedurile legale inițiate împotriva unei SE, raportat la posibilitățile oferite pentru alte tipuri de societăți în temeiul Regulamentului Bruxelles I. Conform informațiilor de care dispune Comisia, regula de la articolul 8 alineatul (16) nu a fost încă utilizată în practică. De asemenea, nu este foarte clar dacă această regulă adaugă elemente noi la regulile de competență deja existente, prevăzute în Regulamentul Bruxelles I, care permit deja inițierea de proceduri legale în fața instanțelor judecătorești din statul membru în care se derulează un contract sau se cauzează sau se suferă pagube. Cu toate acestea, în acest moment Comisia nu are niciun motiv să modifice regula existentă.

5. SARCINI ADMINISTRATIVE

Centrul de studii politice europene a realizat o evaluare[18] a sarcinii administrative ce rezultă din Regulamentul SE. Conform evaluării, regulamentul SE impune o sarcină administrativă de 5,2 milioane EUR anual. Aceasta reprezintă 0,04% din sarcina administrativă de 12,1 miliarde EUR evaluată în domeniul conturilor anuale și al dreptului societăților comerciale în februarie 2009[19]. Trebuie însă menționat faptul că sarcinile administrative acoperă costurile administrative ale tuturor obligațiilor de furnizare de informații, indiferent dacă acestea sunt sau nu necesare pentru a proteja interesele legitime ale părților vizate. Grupul la nivel înalt al părților interesate independente privind povara administrativă[20] subliniază faptul că reformele viitoare ale statutului SE trebuie să ia în considerare și chestiunea reducerii sarcinilor administrative. Acesta sugerează în special analizarea posibilității de a reduce obligațiile de informare asociate comunicării și publicării de informații, utilizării experților independenți și regimului reuniunilor[21].

---

17 Convenție din 27 septembrie 1968 privind competența judiciară și executarea hotărârilor judecătorești în materie civilă și comercială.

18 http://ec.europa.eu/enterprise/policies/better-regulation/files/abst09_ceps_extension_en.pdf.

19 Această evaluare s-a efectuat pe baza celor mai împovărătoare 8 directive din acest domeniu. A se vedea http://ec.europa.eu/enterprise/policies/better-regulation/files/abst09_companylaw_en.pdf.

20 Grupul la nivel înalt a fost înființat pentru a consilia Comisia Europeană în privința programului de acțiune privind reducerea poverii administrative în Uniunea Europeană, a se vedea Decizia Comisiei din 31.8.2007, C(2007)4063 articolul 2.

21 Avizul Grupului la nivel înalt din 20 mai 2010, punctul 30.

6. CONCLUZIE

Conform concluziilor studiului extern, obiectivele inițiale ale statutului SE au fost realizate într-o oarecare măsură, dar situația s-ar mai putea ameliora.

Societatea europeană a permis societăților de dimensiune europeană să își transfere sediul social peste frontiere, să se organizeze și să se restructureze mai bine și să aleagă între diverse structuri de conducere, menținând în același timp dreptul angajaților de a fi implicați și protejând interesele acționarilor minoritari și ale părților terțe. Imaginea europeană și caracterul supranațional sunt alte aspecte pozitive ale societății europene.

Cu toate acestea, cei șase ani de experiență acumulați în privința regulamentului SE demonstrează că aplicarea statutului ridică în practică anumite probleme. Statutul SE nu oferă o structură uniformă a SE în Uniunea Europeană, ci 27 de tipuri diferite de societăți europene. Statutul face multe trimiteri la legislația națională și există incertitudini cu privire la efectul juridic al legislației direct aplicabile și interfața acesteia cu legislația națională. În plus, repartizarea geografică neuniformă a SE în Uniunea Europeană demonstrează că statutul nu este adaptat la situația societăților din toate statele membre.

Orice modificare potențială a statutului SE pentru a remedia problemele practice identificate de diverse părți interesate va trebui să țină seama de faptul că statutul SE este rezultatul unui compromis delicat la care s-a ajuns în urma unor îndelungate negocieri. Comisia examinează în momentul de față posibila modificare a statutului SE pentru a face propuneri în acest sens, dacă este cazul, în cursul anului 2012. Dacă sunt prezentate modificări de acest gen, ele trebuie realizate în paralel cu revizuirea directivei SE, care va face obiectul consultării partenerilor sociali, în conformitate cu articolul 154 din tratat. În termeni mai generali, măsurile pe care Comisia le va propune ca urmare a acestui raport vor fi supuse principiului unei mai bune legiferări, inclusiv unei analize de impact.