EUROPA-KOMMISSIONEN

Bruxelles, den 17.11.2010
KOM(2010) 676 endelig

RAPPORT FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET

Anvendelsen af Rådets forordning 2157/2001 af 8. oktober 2001 om statut for det europæiske selskab (SE)

(EØS-relevant tekst)

SEK(2010) 1391

RAPPORT FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET

Anvendelsen af Rådets forordning 2157/2001 af 8. oktober 2001 om statut for det europæiske selskab (SE)

(EØS-relevant tekst)

1. INDLEDNING

Forordningen om statut for det europæiske selskab ("SE-forordningen")[1] blev efter mere end 30 års forhandlinger i Rådet vedtaget den 8. oktober 2001. Den åbner mulighed for at etablere en ny juridisk form kaldet et europæisk selskab, også kaldet et SE-selskab efter dets latinske navn *Societas Europaea*. Målene for SE-forordningen skulle, i henhold til betragtningerne, bl.a. være at fjerne hindringer for sammenslutninger mellem selskaber fra forskellige medlemsstater, (...) give virksomheder med en europæisk dimension mulighed til at kombinere, planlægge og gennemføre reorganiseringen af deres aktiviteter på EU-plan og flytte deres vedtægtsmæssige hjemsted til en anden medlemsstat og samtidig sikre en passende beskyttelse af interesserne for minoritetsaktionærerne og tredjemand, (...) at en europæisk virksomheds økonomiske enhed så vidt muligt er etableret samme sted som den juridiske enhed (...) mulighed for oprettelse og ledelse af selskaber af europæisk tilsnit, uden at dette hindres af forskellene mellem de nationale selskabslovgivninger (...) og (...) at give selskaber med en europæisk dimension mulighed til at tilpasse deres organisatoriske struktur, at vælge et egnet *corporate governance*-system, der kan sikre en effektiv forvaltning, behørigt tilsyn og bibeholdelse af arbejdstagernes ret til indflydelse[2].

SE-forordningen suppleres med Rådets direktiv 2001/86/EF om medarbejderindflydelse i SE-selskabet ("SE-direktivet"). Fristen for tilpasning af national lovgivning til den europæiske lovgivning om SE-selskabet var fastsat til 8. oktober 2004, men blev kun overtrådt af 8 medlemsstater. SE-direktivet blev først gennemført i alle medlemsstater i begyndelsen af 2007.

I medfør af artikel 69 i SE-forordningen skal Kommissionen fem år efter ikrafttrædelsen fremlægge en rapport om dens anvendelse, herunder forslag til ændringer, hvor det er relevant. Europa-Kommissionens Generaldirektorat for det Indre Marked og Tjenesteydelser har med henblik på at indsamle de nødvendige oplysninger om den praktiske anvendelse af SE-statutten bestilt en ekstern undersøgelse og konsulteret de berørte parter på en offentlig høring og på en konference[3].

---

1 Rådets forordning (EF) nr. 2157/2001 af 8. oktober 2001 om statut for det europæiske selskab (SE).

2 Betragtning 1, 2, 4, 6, 7, 14 og 21 i SE-forordningen.

3 Den eksterne undersøgelse fra Ernst & Young (herefter: "E & Y-undersøgelsen"), den sammenfattende rapport af høringen og oplysninger om konferencen den 26. maj 2010 er tilgængelige på: http://ec.europa.eu/internal_market/company/se/index_en.htm.

2. ANVENDELSE AF SE-STATUTTEN: OPGØRELSE OVER SE-SELSKABER

Pr. den 25. juni 2010 var der 595 SE-selskaber registreret i EU/EØS-landene. Antallet af SE-selskaber steg eksponentielt fra 2004 til 2008. I 2009 blev der skabt færre nye SE-selskaber end i 2008, men i 2010 var tendensen igen til et øget antal af nyetablerede SE-selskaber. SE-selskaber var registreret i 21 ud af de 30 EU/EØS-lande, med det store flertal (ca. 70 %) i Tjekkiet eller Tyskland. Meget få SE-selskaber var registreret i de sydlige EU-medlemsstater, med undtagelse af Cypern.

I arbejdsdokumentet fra Kommissionens tjenestegrene, der ledsager denne rapport, findes detaljerede oplysninger om opgørelsen over SE-selskaber og deres kendetegn samt om gældende lovgivning vedrørende SE-selskaber i de forskellige medlemsstater.

3. DE VIGTIGSTE DRIVKRÆFTER OG TENDENSER

3.1. Positive og negative drivkræfter til at etablere et SE-selskab

Vidnesbyrd fra virksomheder viser, at beslutningen om at etablere et SE-selskab eller ej generelt afhænger af den enkelte *"business case"*, dvs. den er baseret på en række grunde, der er relevante for den særlige situation for en given virksomhed. Årsagerne kan variere, og det er vanskeligt at identificere en generel tendens, der er relevant for alle virksomheder. Men nogle grunde synes at have generelt større betydning end andre, og nogle synes at være vigtigere i visse medlemsstater og aktivitetssektorer end andre. Nogle af disse grunde, der er identificeret af selskaber som positive eller negative drivkræfter, er præsenteret nedenfor.

Det **europæiske image** af et SE-selskab er rapporteret til at være en af de vigtigste positive drivkræfter. Det er især attraktivt for virksomheder, der søger at understrege deres europæiske tilhørsforhold eller ønsker at drage fordel af en europæisk juridisk form, der er bedre kendt end deres nationale former, til at trænge ind på andre markeder i medlemsstaterne uden at skulle etablere udenlandske datterselskaber. Men betydningen af det europæiske image varierer. Det er rapporteret at være en fordel især for virksomheder i små lande, i de østeuropæiske lande, i Belgien og i eksportorienterede lande (f.eks. Tyskland). På den anden side anses det nationale billede i nogle medlemsstater, inden for særlige sektorer, for at være mere salgbart end det europæiske billede.

Den **overnationale karakter** af et SE-selskab er rapporteret som en potentiel fordel i processen med at gennemføre grænseoverskridende fusioner eller strukturelle ændringer i en gruppe (f.eks. omdanne nationale datterselskaber til filialer af moderselskabet). Især hjælper det med at undgå følelsen af et nationalt "nederlag" for ledelsen og medarbejderne i den overtagne virksomhed eller de tidligere datterselskaber.

Muligheden for at overføre en virksomheds vedtægtsmæssige hjemsted til en anden medlemsstat betragtes som en vigtig drivkraft og en reel komparativ fordel for SE-selskabet i forhold til nationale virksomheder. I mangel af et direktiv om grænseoverskridende overførsel af det vedtægtsmæssige hjemsted for en virksomhed er det den eneste selskabsform, der giver virksomheder mulighed til at flytte deres vedtægtsmæssige hjemsted til en anden medlemsstat uden likvidation[4]. Angiveligt er denne mulighed særligt attraktiv for holdingselskaber. Men i

[4] SE-statutten kræver imidlertid, at hovedkontoret flyttes sammen med hjemstedet, hvilket reducerer fordelen.

praksis har kun et begrænset antal SE-selskaber flyttet deres hjemsted (49 pr. den 25. juni 2010).

Muligheden for at bruge SE-selskabsformen som et middel til at gennemføre en **grænseoverskridende fusion** blev betragtet som en vigtig drivkraft, indtil ikrafttrædelsen af det grænseoverskridende fusionsdirektiv. Hertil kommer, at bestemmelser om medarbejderindflydelse af selskaber og juridiske rådgivere er rapporteret som mere fleksible i nævnte direktiv end i SE-statutten, selv om dette bestrides af arbejdstagerorganisationer.

En række af respondenterne i den offentlige høring nævnte også SE-selskabets muligheder for **omlægning og forenkling af koncernstrukturen** som en positiv drivkraft. Angiveligt er omdannelse til et SE-selskab, herunder omlægning af datterselskaber til filialer, særligt attraktivt for virksomheder i finans- og forsikringsbranchen. De nævnte fordele er: kun én tilsynsmyndighed (i stedet for en række af dem i alle medlemsstater, hvor et selskab har datterselskaber) og lettere overholdelse af kapitalkrav. Men fordelene ved en sådan omstrukturering i form af et SE-selskab er imidlertid ikke indlysende (eftersom det også ville være muligt ved hjælp af et nationalt selskab), medmindre de kombineres med andre fordele, såsom det europæiske billede, den overnationale karakter af et SE-selskab eller muligheden for flytning af hjemsted.

Respondenterne i den offentlige høring nævnte også fordele for SE-formen med hensyn til finansiering (stærkere position i forhandlingerne med banker og i udbud for EU's finansielle støtte) og SE-selskabets fleksible regler om medarbejderindflydelse i medlemsstater, hvor disse spørgsmål er reguleret ved ufravigelige regler. Hvad angår sidstnævnte rapporterer både virksomheder og fagforeninger, at SE-statutten giver mulighed for at: i) forhandle sig frem til en medarbejderindflydelsesmodel, og dermed skræddersy den til de specifikke behov i virksomheden eller koncernen, i stedet for at skulle overholde ufravigelige nationale regler; ii) have en blanding af repræsentanter fra forskellige medlemsstater i stedet for repræsentanter kun fra én medlemsstat (dette kan medvirke til at opbygge en europæisk medarbejderbevidsthed og kunne være en fordel for grupper, der opererer i hele Europa); og iii) reducere størrelsen af bestyrelsen for at gøre den mere effektiv. Angiveligt bruges SE-formen undertiden til at opretholde det samme system for medarbejderindflydelse, uanset en udvidelse af selskabets arbejdsstyrke[5].

Etableringsudgifter, tidskrævende og komplicerede procedurer og retsusikkerhed sammen med **manglen på historiske og praktiske erfaringer** hos rådgivere og kompetente offentlige myndigheder fremføres som de vigtigste negative drivere, når der er tale om *etablering af et SE-selskab.* Kendte eksempler på de høje omkostninger ved stiftelsen af et SE-selskab omfatter Allianz SE og BASF SE, hvis omkostninger for nystiftelse som et SE-selskab udgjorde hhv. 95 mio. EUR og 5 mio. EUR. Bortset fra disse to tilfælde var de gennemsnitlige etableringsudgifter til SE-selskaber, der blev interviewet i den eksterne undersøgelse ca. 784 000 EUR (herunder skattemæssige og juridiske rådgivningsomkostninger, udgifter til oversættelse og registreringomkostninger). De overordnede etableringsomkostninger spænder fra ca. 100 000 EUR op til tal på mellem 2 og 4 mio. EUR.

[5] Fagforeningerne rapporterer, at SE-selskaber i Tyskland i nogle få tilfælde er blevet skabt for at opretholde det samme niveau af arbejdstagernes deltagelse i bestyrelsen, selv om tærsklen for en national virksomhed (enten 500 eller 2 000 ansatte) vil kræve en ændring af arbejdstagernes deltagelse i bestyrelsen.

Utilstrækkelig opmærksomhed omkring SE blandt erhvervslivet i og uden for EU rapporteres som værende det største problem i *driften af et SE-selskab*. Når ledelsen annoncerede vedtagelsen af SE-formen, var de ofte nødt til at investere kræfter i at forklare principperne bag SE til forretningspartnere (kunder, leverandører, banker osv.) og medarbejdere.

Flere selskaber, juridiske rådgivere og erhvervsorganisationer betragter reglerne om **medarbejderindflydelse** som en negativ drivkraft, idet de efter deres opfattelse er komplicerede og tidskrævende, især i medlemsstater, hvor den nationale lovgivning ikke indeholder bestemmelser om medarbejderindflydelse. Sommetider anses disse regler for uforholdsmæssige, nemlig hvis der er meget få medarbejdere, der er berørt af involveringsprocessen. Kravet om, at registreringen af et SE-selskab ikke kan foretages inden afslutningen af forhandlingerne om medarbejderindflydelse, er også undertiden nævnt som en vigtig negativ drivkraft, især for børsnoterede selskaber, for hvem sikkerhed for procedurer og tidsrammen for registrering er afgørende. Dog deles disse holdninger ikke af arbejdstagernes organisationer.

3.2. Tendenser for fordelingen af SE-selskaber

Den eksterne undersøgelse og deltagerne i høringen og konferencen rapporterer, at **størrelsen af nationale selskaber** sandsynligvis har en indflydelse på fordelingen af SE-selskaber. Det hævdes, at de øgede omkostninger (især det høje minimumskapitalkrav) og kompleksiteten ved at etablere et SE-selskab i forhold til et aktieselskab mere udgør en hurdle i medlemsstater, hvor de nationale selskaber har tendens til at være små og mellemstore virksomheder. Polen, Spanien, Portugal, Grækenland og Italien nævnes som eksempler på lande, hvor dette kunne delvis forklare det lille antal af SE-selskaber. Et svar på den offentlige høring nævner også, at der er en positiv sammenhæng mellem antallet af multinationale selskaber og antallet af SE-selskaber i en given medlemsstat.

Viden og opmærksomhed om SE-formen **i juridiske kredse og erhvervslivskredse** synes også at have en effekt. Vidnesbyrd tyder på, at i de medlemsstater, hvor SE-formen fremmes aktivt, for eksempel i Tjekkiet og Tyskland, er der flere SE-selskaber, mens der i medlemsstater som Italien eller Spanien, hvor information og rådgivning om SE-formen ikke er let til rådighed, er blevet etableret meget få eller ingen SE-selskaber. Der kunne også have været en positiv spiraleffekt: Et øget antal af SE-selskaber i en medlemsstat havde skabt interesse for andre virksomheder i denne juridiske form, som resulterede i etablering af flere SE-selskaber i dette land.

Den eksterne undersøgelse konstaterer endvidere, at **forsinket gennemførelse af SE-direktivet i visse medlemsstater** kan have haft en indvirkning på niveauet af bevidsthed og antallet af SE-selskaber i disse lande[6].

En anden tendens er, at der generelt er blevet etableret flere SE-selskaber i de **lande, som kun tillader det tostrengede *corporate governance*-system**, snarere end i de lande, som kun tillader det enstrengede system, og meget få SE-selskaber bliver etableret i lande, der allerede tillader begge systemer. Men ifølge nogle respondenter i den offentlige høring kan valget af en ledelsesstruktur, der er ukendt i den nationale lov, hvor SE-selskabet er registreret, resultere i retsusikkerhed eller praktiske vanskeligheder.

---

[6] I lande, der har gennemført SE-direktivet i 2006 eller senere (dvs. Slovenien, Grækenland, Luxembourg, Irland, Bulgarien og Rumænien), er der kun få SE-selskaber.

Hvad angår sammenhængen mellem fordelingen af SE-selskaber i forskellige medlemsstater og de **nationale regler om medbestemmelse** varierer interessenternes synspunkter. Mens den eksterne undersøgelse og langt størstedelen af respondenterne i den offentlige høring er enige om, at en sådan tendens, i almindelighed[7], findes, er arbejdstagerorganisationer og forskere, der arbejder inden for arbejdsret, uenige i dette synspunkt.

Respondenterne i den offentlige høring nævnte også andre mulige forklaringer på fordelingen af SE-selskaber i EU/EØS, navnlig: i) fleksibilitet af visse aspekter af SE-formen i forhold til de nationale retlige former; ii) den forskellige værdi af det europæiske image; iii) forskellige etableringsudgifter og transaktionsomkostningerne på et SE-selskab, iv) skattesystemer i medlemsstaterne.

Det store antal **"skuffe"-SE-selskaber** i visse medlemsstater, navnlig Tjekkiet og Tyskland, bidrager også til forklaringen på det høje antal af SE-selskaber i disse to medlemsstater[8]. Stigende etablering af "skuffe"-SE-selskaber af professionelle udbydere i disse lande kan forklares ved, at ordningen med skuffeselskaber til rådighed til salg er almindeligt der[9] og opfylder specifikke forretningsmæssige behov. Ifølge respondenterne i den offentlige høring kan virksomheder købe "skuffe"-SE-selskaber hovedsagelig for at spare tid og omkostninger og undgå en kompleks og usikker dannelsesprocedure. En række af de adspurgte nævnte, at "skuffe"-SE-selskaber også gør det muligt at skabe et SE-selskab uden at skulle opfylde et belastende grænseoverskridende element[10] eller gå gennem forhandlinger om medarbejderindflydelse. Muligheden for at undgå tunge krav er særlig vigtigt for mindre virksomheder. På den anden side, udtrykker arbejdstagerorganisationer bekymring for, at "skuffe"-SE-selskaber kan anvendes til at undgå SE-direktivets bestemmelser om inddragelse af arbejdstagerne. I denne sammenhæng skal det nævnes, at der er mangel på oplysninger om mange "skuffe"-SE-selskaber, efter at de er blevet aktiveret. Dette kunne til dels forklares ved, at årsregnskabet offentliggøres efter aktiviteterne. En anden forklaring er, at nogle virksomheder på grund af deres ringe størrelse, er fritaget fra at offentliggøre mere end en forkortet balance og noter i deres regnskab. Angiveligt er årsregnskaberne i nogle tilfælde ikke tilgængelige i erhvervsregistre uden nogen begrundelse for det.

4. PRAKTISKE PROBLEMER I FORBINDELSE MED ANVENDELSEN AF SE-STATUTTEN

Baseret på den indsamlede dokumentation i konsultationerne med de berørte parter er en række problemer blevet identificeret i forbindelse med anvendelsen af SE-statutten, både i forhold til etablering og drift af et SE-selskab. En mere detaljeret forklaring af de problemer, der er identificeret i samråd med aktørerne er præsenteret i arbejdsdokumentet, som ledsager denne rapport.

---

7 Denne tendens er ikke uden undtagelser, især i Slovenien (0), Ungarn (3), Finland (0), Danmark (2) og Sverige (9) var meget få, eller ingen, SE-selskaber registreret pr. den 25. juni 2010, selv om disse lande har relativt omfattende regler om arbejdstagernes deltagelse, mens der var mange flere SE-selskaber registreret i Det Forenede Kongerige (23) og Frankrig (19), selv om disse to lande har ingen eller begrænsede regler om arbejdstagernes deltagelse.

8 Disse to lande har imidlertid også det højeste antal af aktive SE-selskaber.

9 I modsætning til i Frankrig og Italien, hvor skuffeselskaber ifølge respondenterne i den offentlige høring ikke rigtig er kendt eller anvendt.

10 F.eks. for at undgå at skulle opfylde det grænseoverskridende krav for hvert enkelt datterselskab i en koncern, der omdannes til et SE-selskab.

4.1. Etablering af et SE-selskab

Det oprindelige formål med SE-statutten var at give en europæisk form for allerede eksisterende grænseoverskridende virksomheder af en rimelig størrelse uden at gøre det svært for små og mellemstore virksomheder at etablere et SE-selskab. Men konferencen og den offentlige høring har vist, at virksomheder, især de små og mellemstore, finder de nuværende etableringsbetingelser meget belastende. **Etableringsudgifterne, tidskrævende og komplicerede procedurer og retsusikkerhed for SE-dannelsesprocessen**, hovedsagelig som følge af den manglende ensartethed i SE-statutten og de mange henvisninger til national ret, er blandt de vigtigste hindringer, der afskrækker virksomhederne fra at etablere et SE-selskab. Interessenterne nævner også **tunge grænseoverskridende krav** (især kravet om, at selskaber, der udgør et SE-selskab, skal have haft et datterselskab eller en filial i en anden medlemsstat i mindst to år før SE-etableringen), **begrænsede metoder til etablering** af et SE-selskab og et **højt minimumskapitalkrav** som store forhindringer.

Hvad angår de **begrænsede etableringsmetoder** nævnte deltagere i konferencen og høringen især manglen på mulighed for at etablere et SE-selskab direkte fra private aktieselskaber ved hjælp af grænseoverskridende fusion eller transformation og den manglende mulighed for at etablere et SE-selskab ved opdeling som områder, hvor justeringer kan overvejes. Muligheden for at tillade, at et SE-selskab kan etableres i form af opdeling, er relateret til spørgsmålet om at **udvide begrebet fusion i artikel 17, stk. 2, i SE-forordningen** (jf. artikel 69, litra b)). En respondent til høring hævder, at opdeling er et oplagt instrument til omstruktureringer både inden for og på tværs af grænser i en medlemsstat, og at en grænseoverskridende opdeling, hvorved et SE-selskab kunne etableres, ville være lettere og mindre tidskrævende end de alternativer, der allerede findes[11]. Det hævdes også, at selv om der ikke findes nogen lovgivning på EU-plan for grænseoverskridende afdelinger, har retspraksis ved EU-Domstolen i *Sevic*-sagen (C-411/03) allerede gjort det muligt at foretage en grænseoverskridende opdeling, har de involverede virksomheder er underlagt lovgivningen i forskellige medlemsstater. På den anden side hævder den eksterne undersøgelse, at tilladelse til, at et SE-selskab etableres ved opdeling, ville føre til en yderligere opdeling af den økonomiske og retlige enhed i en koncern af selskaber snarere end at forenkle gruppen[12].

Nogle interessenter (virksomheder, herunder SE-selskaber, juridiske rådgivere og erhvervsorganisationer) finder også **SE-selskabernes medarbejderindflydelsesregler**, især forhandlingsproceduren vedrørende etablering af et SE-selskab, komplekse og tidskrævende. Men ifølge fagforeningerne er disse forhandlinger ikke en byrde, men snarere en nødvendig mekanisme, der giver mulighed for en egentlig dialog mellem ledelse og medarbejdere i en virksomhed. På den anden side giver fagforeningerne udtryk for en bekymring for, at SE-reglerne ikke er fuldt tilpasset alle situationer. Især indeholder SE-statutten ikke en klar regel om, hvorvidt et "skuffe"-SE-selskab kan registreres eller ej, da der ikke er nogen forhandlinger om medarbejderindflydelse, da hverken SE-selskabet eller de deltagende virksomheder har ansatte på det tidspunkt, hvor SE-selskabet etableres.

---

[11] Alternativerne er: 1) en national opdeling og en efterfølgende grænseoverskridende fusion, som kan gennemføres på grundlag af SE-forordningen eller direktiv 2005/56/EF, og - hvis den grænseoverskridende fusion foretages på grundlag af direktiv 2005/56/EF - endelig en omdannelse af det overtagende selskab til et SE-selskab, eller 2) en national opdeling, efterfulgt af en omdannelse af det overtagende selskab til et SE-selskab og en efterfølgende flytning af det vedtægtsmæssige hjemsted for SE-selskabet.

[12] Desuden nævner ingen af de SE-selskaber, der er interviewet af kontrahenterne af den eksterne undersøgelse, og ingen af respondenterne i høringen, begrænsede metoder til uddannelse som en negativ drivkraft.

4.2. Driften af et SE-selskab

En række af respondenterne i den offentlige høring finder kravet om, at **det vedtægtsmæssige hjemsted og hovedkontor for et SE-selskab skal være beliggende i samme medlemsstat** (eller i nogle medlemsstater, på samme sted), en hindring i praksis[13]. SE-statutten indeholder bestemmelser om en alvorlig sanktion (likvidation), hvis et SE-selskab ikke opfylder dette krav. Siden vedtagelsen af SE-statutten har en markant udvikling fundet sted, som har ændret tilgangen til spørgsmålet om selskabernes hjemsted. Især retspraksis ved EU-Domstolen har åbnet vejen for accept af princippet om adskillelse af det vedtægtsmæssige hjemsted og hovedkontor i Den Europæiske Union[14]. Endvidere er den "virkelige hovedsædeteori" ifølge nogle interessenter vanskelig at anvende i praksis i en moderne verden, hvor placeringen af hovedkvarteret for en international virksomhed - det sted, hvor de strategiske beslutninger træffes - ikke er let at afgøre. Princippet, hvorefter gældende selskabsret bestemmes af lovgivningen i det land, hvor SE-selskabets vedtægtsmæssige hjemsted er beliggende, er ligetil og nem at identificere. Endvidere kunne en mulighed for at adskille det vedtægtsmæssige hjemsted og hovedkontor for SE-selskabet gøre det til et attraktivt redskab i en forenkling af koncernstrukturen[15], og det kunne være et skridt mod at få den økonomiske enhed og den juridiske enhed for koncerner i EU til at være bedre sammenfaldende. Den eksterne undersøgelse argumenterer for adskillelsen. Det understøttes også af virksomhedernes vidnesbyrd, men andre aktører, f.eks. visse medlemsstater og fagforeninger, er modstandere heraf. De frygter, at bl.a. muligheden for at adskille det vedtægtsmæssige hjemsted og hovedkontoret kunne gøre skattemyndighedernes kontrol vanskelig at anvende på grund af manglende gennemsigtighed i oplysninger om selskaber registreret i andre medlemsstater.

Nogle af de adspurgte i den offentlige høring nævnte en række praktiske problemer, der skyldes forskelle i nationale bestemmelser i processen med at flytte det vedtægtsmæssige hjemsted og besværlige eller uklare regler om SE-selskabets interne organisation. Deltagerne i konferencen foreslog, at SE-statutten bør tilbyde større fleksibilitet til grundlæggerne og aktionærerne vedrørende den interne organisation af SE-selskabet, selv om en sådan fleksibilitet er ikke til rådighed for nationale selskaber i den medlemsstat, hvor SE-selskabet er registreret[16]. Dette vil også reducere antallet af henvisninger til national lovgivning. Men da dette ville resultere i, at SE-selskabet vil være i direkte konkurrence med de nationale retlige former, udtryktes der tvivl om, hvor meget der politisk kan opnås om dette emne.

En række interessenter har angivet en række fortolkningsmæssige problemer med SE-statuttens bestemmelse om **omdannelse af et eksisterende SE-selskab til et nationalt selskab**.

En række af respondenterne i den offentlige høring og fagforeningsrepræsentanter på konferencen nævnte også manglen på klare regler om medarbejderindflydelse, når **et "skuffe"-SE-selskab bliver aktiveret** eller strukturelle ændringer sker efter SE-selskabets

---

13 Jfr. artikel 69, litra a), i SE-forordningen.

14 Se sagerne *Centros* (C 212/97), *Überseering* (C 208/00), *Inspire Art* (C 167/01), *Sevic* (C 411/03) og *Cartesio* (C 210/06).

15 SE-selskabet kunne registrere sine datterselskaber i én medlemsstat, og dermed kunne hele gruppen være omfattet af én selskabsretlig retsordning, mens de enkelte datterselskabers hovedkontorer ligger i andre medlemsstater, hvor de gennemfører den egentlige forretningsaktivitet.

16 Jfr. artikel 69, litra d), i SE-forordningen.

oprettelse. Efter fagforeningernes opfattelse udgør dette en risiko for, at medarbejderindflydelsesregler kan omgås.

I medfør af SE-statuttens artikel 69, litra c), skal Kommissionen undersøge, om det er hensigtsmæssigt at revidere bestemmelsen om kompetence i artikel 8, stk. 16, i SE-statutten i lyset af eventuelle fremtidige ændringer i de europæiske eller nationale love i det område, der er omfattet af Bruxelleskonventionen fra 1968 ("konventionen")[17]. Denne revisionsklausul blev tilføjet for at tage hensyn til eventuelle nødvendige ændringer af reglerne om kompetence efter vedtagelsen af Rådets forordning (EF) nr. 44/2001 af 22. december 2000 ("Bruxelles I-forordningen"), som har erstattet konventionen. Dette var nødvendigt, da Bruxelles I-forordningen, der blev drøftet på samme tid som SE-forordningen, blev vedtaget, efter at drøftelserne om SE-statutten sluttede. I medfør af artikel 8, stk. 16, i SE-statutten kan et SE-selskab efter flytningen af det vedtægtsmæssige hjemsted til en anden medlemsstat stadig anses for at have sit vedtægtsmæssige hjemsted i den medlemsstat, hvor det var registreret inden flytningen, for så vidt angår transaktioner, der fandt sted inden overdragelsen. Denne regel tillader at anlægge en retssag mod SE-selskabets med hensyn til dets transaktioner, som blev gennemført inden flytningen i den medlemsstat, hvor SE-selskabet var registreret på det tidspunkt. Det skal sammenholdes med de gældende kompetenceregler, navnlig artikel 2 og 60 i Bruxelles I-forordningen, som tillader, at en sag mod et selskab bl.a. skal indbringes for domstolene i den medlemsstat, hvor selskabet har sit vedtægtsmæssige (registrerede) hjemsted. Artikel 8, stk. 16, udvider således kompetencen til retssager mod et SE-selskab i forhold til, hvad der er muligt for andre typer af selskaber i henhold til Bruxelles I-forordningen. Kommissionen har ikke kendskab til, om reglen om artikel 8, stk. 16, endnu er blevet anvendt i praksis. Det er også tvivlsomt, om reglen tilføjer meget til de eksisterende kompetenceregler i Bruxelles I-forordningen, som allerede hjemler adgang til retsforfølgning, der skal indbringes for domstolene i den medlemsstat, hvor for eksempel kontrakten er en gennemført eller skader er forårsaget eller har virkning. Alligevel ser Kommissionen ingen grund til på nuværende tidspunkt at ændre den nuværende regel.

5. ADMINISTRATIVE BYRDER

Centre for European Policy Studies har lavet en måling[18] af de administrative byrder, der er indeholdt i SE-forordningen. Ifølge målingen pålægger SE-forordningen administrative byrder på 5,2 mio. EUR årligt. Det svarer til 0,04 % af de 12,1 mia. EUR administrative byrder målt i det årlige konto/selskabsretsområde i februar 2009[19]. Dog skal det bemærkes, at "administrative byrder" dækker de administrative omkostninger for alle nødvendige oplysningsforpligtelser, uanset om disse forpligtelser er nødvendige for at beskytte legitime interessentinteresser. Den højtstående gruppe af uafhængige interessenter vedrørende administrative byrder (HLG)[20] understreger, at enhver fremtidig reform af SE-statutten også bør tage hensyn til at reducere de administrative byrder. Den foreslår især at se på

---

17 Konventionen af 27. september 1968 om retternes kompetence og fuldbyrdelse af retsafgørelser i borgerlige sager.

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

19 Denne måling var baseret på 8 af de mest belastende direktiver på området. Se http://ec.europa.eu/enterprise/policies/better-regulation/files/abst09_companylaw_en.pdf.

20 Gruppen blev nedsat for at rådgive Europa-Kommissionen om handlingsprogrammet for reduktion af administrative byrder i EU, jf. Kommissionens beslutning af 31.8.2007, C(2007)4063, artikel 2.

mulighederne for at reducere oplysningsforpligtelserne forbundet med rapportering, offentliggørelse af oplysninger, brug af uafhængige eksperter og krav til møder [21].

6. KONKLUSION

Den eksterne undersøgelse konkluderer, at de oprindelige målsætninger i SE-statutten er nået til en vis grad, men at situationen stadig kan blive bedre.

Det europæiske selskab har gjort det muligt for virksomheder med en europæisk dimension at flytte det vedtægtsmæssige hjemsted på tværs af grænserne, til bedre at omorganisere og omstrukturere og at vælge mellem forskellige ledelsesstrukturer, samtidig med at arbejdstagernes ret til indflydelse og beskyttelsen af minoritetsaktionærerne og tredjeparter er bevaret. SE-selskabernes europæiske image og overnationale karakter er andre positive aspekter ved SE-selskabet.

Men seks års erfaring med SE-forordningen har vist, at anvendelsen af statutten giver en række problemer i praksis. SE-statutten giver ikke mulighed for en ensartet SE-form i hele Den Europæiske Union, men 27 forskellige typer af SE-selskaber. Statutten indeholder mange henvisninger til national ret, og der er usikkerhed om den retlige betydning af umiddelbart gældende ret og dens grænseflade med national lovgivning. Endvidere viser den ulige fordeling af SE-selskaber i hele EU, at statutten ikke er tilpasset til situationen for selskaber i alle medlemsstater.

Eventuelle overvejelser om ændringer af SE-statutten for at løse de praktiske problemer, som forskellige parter har identificeret, bliver nødt til at tage hensyn til, at SE-statutten er et resultat af et vanskeligt kompromis efter lange forhandlinger. Kommissionen overvejer for øjeblikket potentielle ændringer i SE-statutten med henblik på at fremsætte forslag i 2012, hvis det er relevant. Eventuelle ændringer vil, hvis fremsat, skulle gennemføres parallelt med den eventuelle revision af SE-direktivet, som ville være omfattet af høringen af arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med artikel 154 i traktaten. Mere generelt vil de foranstaltninger, som Kommissionen vil foreslå som en opfølgning på denne rapport, være underlagt principperne om bedre lovgivning, herunder en konsekvensanalyse.

[21] HNG-udtalelse af 20. maj 2010, punkt 30.