

Bedriftsdemokratinemndas protokoll

11/03

Historisk arkiv

Publisert under: Regjeringen Solberg

Utgiver: Sosialdepartementet

Dato: 28.11.2003

Møte i Bedriftsdemokratinemndas arbeidsutvalg fredag 28. november 2003

Tilstede:

Gudmund Knudsen

Gro Granden

Ingebjørg Harto

Fra sekretariatet møtte Anne Karine Plahter og Kristoffer Wibe Koch

Møtet varte fra kl. 0830 – 0930

1. **Godkjenning av møteinnkalling**

Innkallingen til møtet i arbeidsutvalget 28. november 2003 ble godkjent.

2. **Sak 03/29 AgriHold ASA**

I brev 10. november 2003 søker AgriHold ASA om innføring av konsernordning hvor de ansatte i selskapets norske datterselskaper har stemmerett og er valgbare ved valg av ansattes representanter til styret i morselskapet AgriHold ASA. Det søkes videre om unntak fra representasjonsforskriftens regler. For det første ønskes det dispensasjon fra representasjonsforskriften §§ 10 og 11 om krav til ansettelsestid for stemmerett og valgbarhet ved valg av ansattes styrerepresentanter til morselskapets styre. Søknaden innebærer at ansatte som ennå ikke er overført på valgdagen, får delta i valget og er valgbare. For det andre søkes det om at de ansatte ikke skal være representert i styret i konsernets norske datterselskaper.

Søknaden om konsernordning er ikke gjort betinget av at søknaden unntak godkjennes.

Bakgrunn:

Virksomheten i Norsk Hydro ASA med datterselskaper er i dag organisert i de tre segmentene Olje og Energi, Aluminium og Agri og omfatter i tillegg enkelte andre virksomheter, hvorav de viktigste er petrokjemi-sektoren og Hydro Business Partner, som er Hydros sektor for service- og støttetjenester. I tråd med at segmentet Agri ønskes skilt ut som en egen virksomhet, etableres et selvstendig konsern gjennom en fisjonering av Hydro-konsernet. Konsernet med AgriHold ASA som morselskap (Agri-konsernet) skal videreføre den virksomhet Hydro-konsernet driver i tilknytning til gjødselsprodukter og dertil relaterte kjemikalier og industrigasser. Fisjonen er planlagt gjennomført med virkning fra slutten av mars 2004.

Agri-konsernet vil bestå av 180 selskaper fordelt på 53 land. I Norge vil konsernet bestå av følgende selskaper med ansatte:

- AgriHold ASA (morselskap), ca. 284 ansatte,
- Hydro Agri Norge AS (heleid datterselskap), ca. 682 ansatte,
- Hydro Gas & Chemicals AS (heleid datterselskap), ca. 237 ansatte
- Hydro Formates AS (heleid datterdatterselskap), ca. 68 ansatte
- AS Djupvasskaia (heleid datterselskap), 1 ansatt

I AgriHold ASA, Hydro Agri Norge AS og Hydro Gas & Chemicals AS er det mulig at det blir overført noen flere ansatte som følge av fisjonen, uten at dette har betydning for søknaden. Konsernet vil ha ca 7.560 ansatte totalt, hvorav ca. 1.200-1.300 vil være ansatt i Norge.

I henhold til avtale mellom fagforeningene og ledelsen i Agri-konsernet skal det ikke være bedriftsforsamling i noen av de norske selskapene. Som erstatning for dette skal de ansatte velge ett ekstra styremedlem i tråd med allmennaksjeloven

§ 6-4 tredje ledd. Styret i AgriHold ASA vil derfor bestå av fem aksjonærvalgte representanter, og tre representanter valgt av og blant de ansatte.

På denne bakgrunn søkes det om innføring av konsernordning i Agri-konsernet hvor ansatterepresentantene ønskes valgt av og blant de ansatte i AgriHold ASA og i norske datterselskaper av AgriHold ASA. Det søkes derfor om at samtlige ansatte i konsernet norske datterselskaper skal ha stemmerett og være valgbare ved valget av de ansattes representanter til styret i morselskapet.

Begrunnelsen for konsernordningen er at ledelsen for konsernet ligger i AgriHold ASA og det er ledelsen og styret i AgriHold ASA som i hovedsak treffer beslutninger av vesentlig betydning for konsernet, både når det gjelder drift og fremtidsstrategi.

Konsernordningen ønskes avgrenset til kun å gjelde konsernet norske selskaper. Bakgrunnen for dette er at Agri-konsernet er spredd på 53 land. Det vil være praktisk umulig å koordinere valg i alle disse selskapene. De europeiske selskapene er med i et europeisk samarbeidsutvalg for Agri-konsernet, og har således innflytelse gjennom dette organet. Dersom for eksempel kun skandinaviske land skulle være med i den norske konsernordningen, ville dette medføre en forskjellsbehandling som ikke er forenlig med reglernes formål. Selskapet har derfor valgt å kun inkludere de norske ansatte i konsernordningen og har ikke funnet det nødvendig å kontakte fagforeningene i andre land enn Norge for å diskutere en konsernordning.

Det søkes videre om unntak fra plikten til å ha styrerrepresentasjon for de ansatte datterselskapene Hydro Agri Norge AS og Hydro Gas & Chemical AS. Disse selskapene har henholdsvis 682 og 237 ansatte. De ansatte vil heller ikke være representert i styrene i Formates AS og AS Djupvasskaia.

I begrunnelsen for søknaden om unntak vises det til at de ansatte er representert i konsernutvalg, bedriftsutvalg/arbeidsmiljøutvalg og europeisk samarbeidsutvalg (EWC). I tillegg er det opprettet et eget Arbeidsutvalg på konsernnivå hvor enkeltsaker som behandles i KU behandles mer inngående. Det er også mulig å diskutere selskapsrettede saker med selskapets ledelse i

fagforeningenes samarbeidskomiteer. De ansatte har i henhold til søknaden innflytelse og informasjonstilflyt via disse utvalgene. Konsernet er videre organisert på en slik måte at ledelsen går på tvers av selskapsstrukturen. Selv om det etter aksjelovene følger at styret i datterselskapene har selvstendige plikter, er det åpenbart at alle beslutninger av viktighet blir truffet i morselskapet. Bedriftsdemokratistrukturen i konsernet samsvarer i stor grad med bedriftsdemokratiordningen i det eksisterende Hydro-konsernet. Styringsstrukturen i det nye Agri-konsernet vil også ha svært mange fellestrekk med det eksisterende konsernet. Det er grunn til å si at bedriftsdemokratiet i Hydro-konsernet fungerer meget tilfredsstillende. Det reflekteres også i den omfattende enighet som er oppnådd mellom fagforeningene og selskapet forut for innsendelsen av denne søknad.

I en tilleggsuttalelse til nemnda av 25. november fremkommer en mer utfyllende begrunnelse for søknaden om unntak . Uttalelsen gjengis ordrett:

Den operasjonelle vs legale struktur

Vi vil supplere og utdype søknadens beskrivelse på dette punkt som følger:

Som det fremgår av søknaden, vil Agri-konsernets virksomhet styres i henhold til segmentering i oppstrøms- ("Upstream") og nedstrømsvirksomhet ("Downstream"), samt et industrielt segment ("Industrial"). Alle beslutninger av viktighet blir faktisk fattet av styre og ledelse i AgriHold. Det vises forøvrig til søknadens beskrivelse av beslutningsstruktur.

Helt sentralt i vår sammenheng er at hvert segment omfatter virksomhet i en rekke land, samt at datterselskapene i Norge utgjør en brøkdel av konsernets globale virksomhet. Konsernet på verdensbasis vil ha ca. 7.560 ansatte, hvorav 1.200 – 1.300 i Norge.

Det er også sentralt at hvert datterselskap kan drive virksomhet innenfor flere segmenter, slik som tilfellet er for Hydro Agri Norge AS. Dette selskapet driver innen alle tre forretningsområder.

Hydro Gas & Chemicals driver bare innenfor det industrielle segment. Innenfor dette segmentet har altså begge selskapene felles ledelse, som ligger i AgriHold ASA. Imidlertid er denne ledelsen også ledelse for en rekke utenlandske selskaper som opererer innenfor det industrielle segment.

Det samme vil gjelde for de andre forretningsområdene. Det er klart at forretningsmessige beslutninger om for eksempel investeringer, strategi, personalpolitikk, restruktureringer etc. vil alle bli fattet på konsernnivå, uavhengig av konsernets legale struktur, men i samsvar med den linjestruktur som reflekteres i sammensetningen av AgriHolds ledelse. Likeledes vil en rekke vesentlige avtaleforhold, for eksempel vedrørende globale forsyningsavtaler, større distribusjonsavtaler og lignende inngås på konsernnivå, men gjelde også datterselskapene i den grad disse er berørt. Også nye initiativ, slik som å gå inn i nye forretningsområder, etablere samarbeid med andre foretak osv. er noe som skjer innenfor forretningssegmentene, og ikke innenfor rammen av enkelte datterselskaper. Slike beslutninger, avtaler og initiativ vil altså regelmessig gjelde virksomheten innenfor en rekke land og vil vedrøre en rekke datterselskaper.

Styrene i datterselskapene vil helt og holdent bestå av ansatte i Agri-konsernet, uten ekstern representasjon. Det ansvar som følger av å inneha styreverv er det samme som ellers og de saker som etter lovgivningen krever styrebehandling blir behandlet av datterselskapenes styre.

Disse saker vil imidlertid behandles i samsvar med de avgjørelser som er fattet sentralt i konsernet, det vil si av AgriHolds ledelse og styre. Datterselskapenes styre vil kun ha plikt til å påse at de vedtak som fattes er i samsvar med lovgivningen og ivareta datterselskapenes interesser. Den skjønsmessige adgangen til sistnevnte og den reelle innflytelse over styringen av konsernets virksomhet, herunder muligheten til å ta nye initiativ, er imidlertid svært begrenset. Det sentrale for de ansatte må være å være representert på morselskapsnivå, der alle beslutninger fattes og all informasjon blir utvekslet. Dette bekrefter enigheten med de ansatte om den omsøkte konsernordningen.

Slik det har fungert frem til i dag har styrene i datterselskapene ikke hatt styremøter utover det minimum som kreves i lovgivningen. Regnskapene til

datterselskapene blir behandlet og godkjent i morselskapets styre før datterselskapenes, slik at de ansatte har innflytelse og får informasjon den veien.

Bedriftsdemokratistruktur

De forskjellige elementer i konsernets bedriftsdemokratistruktur er beskrevet i søknaden. Som en utdypning vil vi nevne følgende:

Organisasjonstilhørigheten i Hydro-konsernet har lange tradisjoner preget av en sterk kultur og en høy organisasjonsgrad. Gjennom en årrekke har bedriftsdemokratiet stått sentralt og sterkt i Hydro gjennom sterke fagforeninger og et kompetent tillitsvalgtapparat.

Uorganiserte i Hydro håndteres i alle sammenhenger definert inn under et omfangsområde, dette innebærer at lønn og tekniske bestemmelser m.v. håndteres som om de var organiserte. Denne politikken vil Agri-konsernet fortsette med.

For at alle ansatte uavhengig av om de er organisert eller ikke skal få likelydende informasjon, har Hydro satset betydelig på kommunikasjon til samtlige ansatte, uavhengig av organisasjonstilhørighet. Dette vil også Agri-konsernet tilstrebe.

I Agri er organisasjonsprosenten 74 %, noe lavere enn i Hydro (83%). Dette skyldes i hovedsak at de akademiske miljøene ved hovedkontoret i Oslo har liten organisasjonsprosent. Dette er i hovedsak ledere og/eller ledelsesmiljøer og markedsrelaterte miljøer. Agri vil som Hydro ha sin formelle og uformelle bedriftsdemokratistruktur, og vil på samme måte som Hydro satse betydelig på å nå fram med informasjon, samt å engasjere medarbeiderne i viktige prosesser.

Ordningen det søkes om er i store trekk en videreføring av dagens Hydro-system. Denne ordningen har fungert utmerket og som det fremgår av avtalen om medbestemmelsesrett er det bred enighet blant de ansatte, herunder store og forhandlingssterke fagforeninger, om søknaden.

Forholdet til de ansatte i utenlandske datterselskaper

Som det fremgår av søknaden er størsteparten av arbeidstakerne ansatt i utlandet. Likevel er det bare de norske selskapene som vil bli representert i morselskapet til konsernet. Noe annet vil i dette tilfellet være svært upraktisk. En av grunnene til at Agri-konsernet ikke ønsker å ha styrerepresentasjon i datterselskapene, er at dette gir et signal utad om at de norske ansatte har enda mer makt. Det er viktig for konsernet at de ansatte, uavhengig av hvilket selskap i konsernstrukturen de er ansatt i, i størst mulig grad likebehandles med henhold til informasjon. Ved at de ansatte i de norske datterselskapene også er representert i styrene, vil det kunne gi de øvrige ca 6.200 ansatte inntrykk av en forskjellsbehandling, som utilsiktet vil kunne vanskeliggjøre selskapets forhold til de utenlandske ansatte.

Prøveordning

Det er foreløpig ikke opprettet lokale fagforeninger i Agri-konsernet. Avtalen om medbestemmelsesrett er derfor inngått med Hydros fagforeninger. Som det fremgår av avtalen, er det en prøveordning på 2 år. Dersom et flertall av de ansatte eller et flertall av de lokale fagforeningene som blir opprettet etter gjennomføringen av Fisjonen endrer syn på representasjon i datterselskapene, vil imidlertid Agri-konsernet akseptere dette og innføre slik representasjon, selv om dette skjer før utløpet av prøveperioden.

Oppsummering

Som det fremgår ovenfor vil det være uhensiktsmessig for gjennomføringen av de ansattes rett til representasjon i selskapets besluttsende organer å opprette styrerepresentasjon på datterselskapsnivå. Slik representasjon må antas å ha liten betydning for bedriftsdemokratiet. Det vil kreve et stort apparat for valg av styrerepresentantene. I tillegg må styrene bestå av minst åtte personer, herunder tre ansatterepresentanter, noe som vil gjøre systemet tungrodd og byråkratisk. Dersom det ikke skal velges ansatterepresentanter kan styrene bestå av tre personer. Datterselskapene står i et slikt forhold til AgriHold ASA at den ordning som følger av loven eller forskriftene ikke anses formålstjenlig.

På dette grunnlag er det AgriHold's syn at det foreligger slike særlige grunner som tilsier dispensasjon fra aksjelovens regler om ansatterepresentasjon i styret med flere enn 200 ansatte.

Morselskapet AgriHold ASA er et nystiftet selskap som er 100 % eiet av Hydro. Pr i dag har selskapet ingen ansatte. De ansatte som vil bli overført til Agri-konsernet i forbindelse med fisjonen blir overført i første kvartal 2004. For å sikre de ansatte medbestemmelsesrett fra den dagen de overføres, tas det sikte på at valg av ansatterepresentanter kan gjennomføres før de ansatte formelt er overført til Agri-konsernet. Det tas sikte på at valg vil bli iverksatt umiddelbart etter at fisjonen blir vedtatt på generalforsamlingene 15. januar 2004 og at valget blir gjennomført før utløpet av kreditorfristperioden. Dette betyr at valg vil kunne skje mens de ansatte formelt er ansatt i Hydro-konsernet. På denne bakgrunn søkes det om at de ansatte som skal overføres til Agri-konsernet blir ansett for å være ansatt i Agri-konsernet med virkning fra 15. januar 2004, under forutsetning av at fisjonen gjennomføres som planlagt. Videre søkes det om at de ansatte i Agri-konsernet beholder den ansiennitet de hadde før fisjonen når det gjelder stemmerett og valgbarhet, og således blir ansett for å ha vært ansatt i Agri-konsernet i perioden de har vært ansatt i Hydro-konsernet.

De lokale fagforeningene i konsernet støtter søknaden.

Arbeidsutvalget viser til at det er bred enighet i konsernet om søknaden.

Utvalget godkjenner søknaden om konsernordning.

Utvalget har merket seg at et klart flertall av konsernets ansatte er ansatt i konsernets utenlandske datterselskaper. I samsvar med søknaden avgrenses konsernordningen til norske datterselskaper. Nemnda viser til at det kan være praktisk vanskelig å trekke alle de utenlandske datterselskapene inn under ordningen. Utvalget har dessuten merket seg at det er etablert europeisk samarbeidsutvalg på europeisk nivå, som gir de ansatte i utlandet en viss innflytelse i konsernets beslutninger.

Søknaden innvilges under den forutsetning at fisjonen gjennomføres som planlagt.

Arbeidsutvalget gir videre dispensasjon fra kravet om at styrevalget skal skje av og blant de ansatte i konsernet slik at de ansatte som ikke er overført på valgtidspunktet kan stemme ved styrevalget i AgriHold ASA selv om de på valgdagen ikke er formelt ansatt i konsernets selskaper. Videre godkjennes søknaden om dispensasjon fra representasjonsforskriften §§ 10 og 11 for de ansatte i AgriHold ASA når det gjelder kravene til ansettelsestid.

Også denne delen av vedtaket treffes under forutsetning av at fisjonen blir gjennomført som planlagt, og at de ansatte som skal overføres er klart identifisert.

Arbeidsutvalget går så over til å behandle søknaden om unntak fra styrerepresentasjon for de ansatte i datterselskapene Hydro Agri Norge AS og Hydro Gas & Chemical AS. Søknaden om konsernordning er ikke gjort betinget av at søknaden unntak godkjennes.

Arbeidsutvalget er delt i sin avgjørelse vedrørende søknaden om unntak.

Arbeidsutvalgets flertall (Knudsen og Granden) vil innledningsvis bemerke at etter representasjonsforskriften § 5 første ledd er det et vilkår for å gjøre unntak fra lovens representasjonsregler at disse vil "medføre vesentlige ulemper eller er uhensiktsmessig for gjennomføringen av de ansattes representasjon i selskapets besluttede organer,..."

I praksis har Bedriftsdemokratinevnda i samsvar med forskriftens vilkår bare rent unntaksvis gitt dispensasjon fra plikten til å ha styrerepresentasjon i selskaper hvor loven fastsetter at det skal være slik representasjon. Det at det innføres representasjon for de ansatte i morselskapets styre er i denne forbindelse ikke i seg selv en avgjørende grunn til å gjøre unntak fra representasjonsreglene i datterselskapene. Aksje- og allmennaksjelovens normalordning er at det skal være representasjon både på mor- og datterselskapsnivå. Selv om det er slik at det er styret i morselskapet som ledd i ledelsen av konsernet treffer vesentlige beslutninger som også gjelder datterselskapene, betyr dette ikke at styrefunksjonen i datterselskapene er uten realitet. Etter aksjeloven er datterselskapene egne aksjeselskaper med eget styre som treffer avgjørelser i datterselskapets saker. Datterselskapenes styre har,

som i aksjeselskaper ellers, et selvstendig ansvar og har selvstendige oppgaver i forhold til det selskap det er styre for. Dette er oppgaver som ikke kan overlates til morselskapets styre. Datterselskapenes styre vil dessuten behandle saker som ikke er av en slik karakter at de naturlig behandles på morselskapsnivå.

Datterselskapenes styre må treffe avgjørelser i forbindelse med gjennomføringen av vedtak som er truffet av morselskapets styre og uttalelse fra datterselskapets styre skal inngå i morselskapets beslutningsgrunnlag i saker som kan ha betydning for datterselskapet, jf. aksjeloven § 6-16 andre ledd.

Det heter i søknaden at ordningen det søkes om i store trekk er en videreføring av dagens hydrosystem. Til dette vil flertallet bemerke at denne ordningen ble godkjent etter den tidligere aksjeloven.

Selskapet viser i søknaden til at konsernets operasjonelle struktur fraviker den juridiske organiseringen av konsernet. Etter det flertallet kan se innebærer dette først og fremst at de viktigste beslutningene i konsernets saker treffes i morselskapet. Spørsmålet er om dette forholdet også kan begrunne unntak fra styrerepresentasjon i konsernets datterselskaper. Det foreligger en klar praksis for ikke å innvilge unntak fra aksjelovens regler om representasjon i datterselskaper når det anføres at det er styret morselskapet som treffer de vesentlige beslutningene i konsernet. Det er gjennomgående slik at i de fleste konserner, spesielt der hvor det innføres konsernordninger, treffes de vesentligste beslutningene i morselskapet. Dette er gjerne også bakgrunn for innføringen av konsernordningen. Representasjonsordningen er basert på at selskapsorganene utøver de oppgavene de er tillagt etter aksjelovgivningen.

Organisering av konsernet i forretningsområder som går på tvers av den selskapsrettslige organiseringen endrer ikke dette. Flertallet kan ikke se at organiseringen av dette konsernet skiller seg vesentlig fra det som ellers er en vanlig organisering av konserner.

Det anføres videre at de ansatte ikke bør gis rett til representasjon i konsernets norske datterselskaper ettersom dette gir et signal utad om at de norske ansatte har mer makt enn de ansatte i utlandet. Videre anføres det at det er viktig at de ansatte i hele konsernet likebehandles med hensyn til informasjon som gis. Det

er dermed viktig å unngå å skape inntrykk av forskjellsbehandling. Til dette vil flertallet bemerke at den omtalte forskjellsbehandlingen i forhold til ansatte i utenlandske datterselskaper er en konsekvens av at disse selskapene er underlagt andre lands lovgivning med andre regler om sammensetningen av aksjeselskapers styrer. Etter flertallets syn kan en slik forskjellsbehandling, som er en konsekvens av at datterselskapene innen konsernet er underlagt forskjellige jurisdiksjoner, ikke tillegges vekt ved spørsmålet om de norske datterselskaperens styrer skal sammensettes med ansatterepresentasjon i samsvar med den norske aksjelovgivningen.

Den avtalte ordningen for de ansattes medbestemmelse i AgriHold-konsernet er ment som en prøveordning i en periode på to år. Etter flertallets syn bør utgangspunktet være at styrene i Hydro Agri Norge AS og Hydro Gas & Chemical AS settes sammen i samsvar med aksjelovgivningens ordning. Dersom imidlertid de ansatte eller de ansattes organisasjoner i de to datterselskapene på et senere tidspunkt finner at lovens representasjonsordning medfører vesentlige ulemper eller er uhensiktsmessig for gjennomføringen av ansatterepresentasjonen, jf. representasjonsforskriften § 5 første ledd, står det disse fritt på et hvilket som helst senere tidspunkt å søke om dispensasjon. Dispensasjonssøknaden bør i så tilfelle være begrunnet i de erfaringer man konkret har gjort med aksjelovens representasjonsordning i de to datterselskapene.

I søknaden anføres det at de ansatte er representert både i konsern- og bedriftsutvalg, arbeidsmiljøutvalg og europeisk samarbeidsutvalg. I tillegg er det innført et eget Arbeidsutvalg på konsernnivå samt at fagforeningens samarbeidskomiteer også kan ha møter med konsernets ledelse. I henhold til søknaden er dette tilstrekkelig for å oppfylle de ansatte i datterselskaperens rett til medbestemmelse.

Flertallet vil til dette bemerke at de nevnte organene ikke erstatter representasjonsretten i selskaperens styrer. Etter aksjelovgivningen er det som nevnt styret som har beslutningsmyndighet i selskaperens saker, og som er ansvarlig på selskapsnivå. De medbestemmelsesorganer som er opprettet med hjemmel i hovedavtalen mellom LO og NHO er av en annen karakter.

Konsernutvalget og det nevnte Arbeidsutvalgets oppgave er heller ikke å drøfte saker på datterselskapsnivå.

Arbeidsmiljøutvalgets oppgaver er i henhold til arbeidsmiljøloven § 24 knyttet til de ansattes sikkerhet, helse og velferd og således ikke ledelse av selskapet. Representasjon i dette organet kan derfor ikke erstatte retten til styrerepresentasjon.

Når det gjelder europeiske samarbeidsutvalg (ESU) må det sies at et viktig hensyn ved innføring av ESU er at dette ikke skal medføre at de nasjonale ordninger for medbestemmelse som allerede eksisterer reduseres. Dette innebærer at ESU er ment å skulle komme i tillegg til retten til styrerepresentasjon for de ansatte. Regelverket om ESU er preget av et ønske om å styrke de ansattes rett til informasjon og konsultasjon om grenseskridende forhold. Det er således tale om større saker av grenseoverskridende karakter. Retten til representasjon i styrende organer er ikke omfattet av regelverket om ESU.

Flertallet kan utfra det som er sagt over ikke se at det i saken her foreligger avgjørende grunn til å fravike lovens normalordning med styrerepresentasjon i datterselskapene Hydro Agri Norge AS og Hydro Gas & Chemical AS.

For ordens skyld gjør flertallet oppmerksom på at det som omtales som utvidet representasjon i AgriHold ASAs styre er representasjon i overensstemmelse med aksje- og allmennaksjelovens system når et selskap som har plikt til å ha bedriftsforsamling avtaler ikke å ha det.

Mindretallet (Harto) har kommet til et annet resultat enn flertallet.

Representasjonsforskriften § 5 åpner for at nemnda etter søknad kan gi helt eller delvis unntak fra den ordning som ellers følger etter loven eller forskriften, "hvis ordningen aksjeloven eller forskriftene fastsetter..... vil medføre vesentlige ulemper eller er uhensiktsmessig for gjennomføringen av de ansattes rett til representasjon...". . AgriHold ASA mener at en slik ordning vil være uhensiktsmessig for de ansattes rett til representasjon i selskapets besluttende

organer. AgriHold ASA har derfor søkt om slikt unntak, knyttet til styrerepresentasjon fra de ansatte i sine 100% eide norske datterselskaper, i og med at det er etablert en konsernordning, hvor de ansatte har en utvidet styrerepresentasjon i morselskapet (AgriHold ASA) og de ansatte er tilhenger av ordningen.

I motsetning til flertallet har mindretallet funnet å måtte legge avgjørende vekt på AgriHold ASAs anførsler og de ansattes syn, særlig knyttet til følgende forhold:

Det er bred enighet mellom selskapet og de ansatte om den omsøkte ordning. Bedriftsdemokratinemnda har tradisjonelt lagt stor vekt på slik enighet. Selskapets operasjonelle struktur avviker vesentlig fra den legale. De beslutninger som fattes av datterselskapenes styrer vedrørende den operasjonelle drift i datterselskapene, vil i realiteten være en ren funksjon av de beslutninger som er tatt i morselskapets styre, fordi beslutningene vedrørende driften tas i forhold til virksomhetsområder, ikke juridiske enheter.

Forretningsmessige beslutninger om investeringer, strategi, personalpolitikk, restruktureringer etc. vil bli fattet på konsernnivå, uavhengig av konsernets legale struktur, men i samsvar med den linjestruktur som reflekteres i sammensetningen av AgriHold ASAs ledelse. Likeledes vil en rekke vesentlige avtaleforhold, for eksempel globale forsyningsavtaler, større distribusjonsavtaler og lignende inngås på konsernnivå, men gjelde også datterselskapene i den grad disse er berørt. Også nye initiativ, i forhold til nye forretningsområder, samarbeid med andre foretak og så videre skjer innenfor forretningssegmentene, og ikke innenfor rammen av enkelte datterselskaper. Slike beslutninger, avtaler og initiativ vil altså regelmessig gjelde virksomheten innenfor en rekke land og vil vedrøre en rekke datterselskaper.

Styrene i datterselskapene (i Norsk Hydro ASA før utskillelsen) har ikke hatt styremøter utover det minimum som kreves i lovgivningen. Regnskapene til datterselskapene blir behandlet og godkjent i morselskapets styre før datterselskapenes, slik at de ansatte har innflytelse og får informasjon denne veien. Dette bekrefter den rent formelle funksjon disse styrene har også i forhold til beslutninger av betydning for de ansatte.

Det er etablert en rekke samarbeidsorganer mellom de ansatte og selskapet som skal øke informasjonsflyt til, og mulighet til påvirkning fra, de ansatte i selskapet. At de fleste organene er i tråd med Hovedavtalen mellom LO og NHO, kan ikke være avgjørende når de faktisk medvirker til bedret ansatteinnflytelse og bedriftsdemokrati i selskapet. Organisasjonsprosenten i selskapet er svært høy, og selskapet hensyntar særlig forholdet til de ikke organiserte i relasjon til de etablerte samarbeidsfora.

Styrene i datterselskapene vil helt og holdent bestå av administrativt ansatte ledere i AgriHold-konsernet, uten uavhengig ekstern representasjon, noe som understreker at de reelle beslutningene i de driftsrelaterte sakene gjøres i AgriHold-konsernets styre.

Det er foreløpig ikke opprettet lokale fagforeninger i Agri-konsernet. Avtalen om medbestemmelsesrett er derfor inngått med Hydros fagforeninger, som en prøveordning på to år. Dersom et flertall av de ansatte eller et flertall av de lokale fagforeningene som blir opprettet etter gjennomføringen av utskillelsen endrer syn på representasjon i datterselskapene, vil AgriHold-konsernet akseptere dette og innføre slik representasjon, selv om dette skjer før utløpet av prøveperioden.

Etter mindretallets oppfatning, gir den omforente løsning med utvidet ansatterepresentasjon i morselskapets styre, på bakgrunn av selskapets beslutningsstruktur og de ansattes tilslutning til ordningen, de ansatte tilfredstillende representasjon i selskapets reelt besluttende organ i forhold til hensynene bak og formålet med bedriftsdemokratiordningen etter aksjelovgivningen. Når forskriften åpner for unntak, er mindretallet av den oppfatning at slikt unntak bør gis i dette tilfellet. Selv om Bedriftsdemokratinevnda så langt har lagt seg på en restriktiv linje, foreligger det i forhold til den omsøkte omforente ordning hensyn som forsvarer et unntak i dette tilfellet. At tilsvarende hensyn kan foreligge i en del andre internasjonalt orienterte norske konsern, endrer ikke dette syn.

Mindretallet vil derfor gå inn for at den omsøkte ordning innvilges i sin helhet. På bakgrunn av stemmegivningen, utformes det ikke forslag til vedtakstekst.

Arbeidsutvalget fatter slikt

vedtak:

"I medhold av allmennaksjeloven §§ 6-4 fjerde ledd og 6-5 jf. representasjonsforskriften §§ 5 og 6 og nemndas vedtak 27. mars 2003 om delegasjon av nemndas myndighet godkjenner arbeidsutvalget følgende konsernordning for AgriHold ASA:

I

De ansatte i AgriHold ASA og i norske datterselskaper av dette har stemmerett og er valgbare ved valg til styret i AgriHold AS.

II

De ansatte i Norsk Hydro AS og selskapets datterselskaper som er besluttet overført til Agri-konsernet har stemmerett og er valgbare til styret i AgriHold ASA ved styrevalget våren 2004 selv om de ennå ikke er ansatt i selskapet på valgdagen forutsatt at de har vært ansatt sammenhengende i henholdsvis tre måneder og ett år i et av Hydro-konsernets selskaper, jf. representasjonsforskriften §§ 10 og 11. Godkjennelsen er gitt på det vilkår at fusjonen blir gjennomført.

III

Etablerer eller overtar AgriHold ASA nye norske selskaper forutsettes de ansatte i disse å bli innlemmet i den felles representasjonsordningen.

IV

Ved vesentlige endringer forutsettes det at det sendes ny søknad til nemnda.

V

For øvrig gjelder aksjelovens og allmennaksjelovens regler om ansatterepresentasjon i styrende organer og representasjonsforskriftens bestemmelser om gjennomføring av valg.

VI

Godkjenningen gjelder inntil videre, jf. representasjonsforskriften § 6".