



Medarbejdervalgt i selskabets øverste ledelse

– Vejen til indflydelse

Forord	3
Hvad laver bestyrelsen, og hvad er forskellen på en bestyrelse og et tilsynsråd?	4
Hvem kan vælge medarbejderrepræsentanter?	4
Sådan foregår valget	5
Hvad vil det sige at være medarbejderrepræsentant i bestyrelsen?	7
Opgaver	7
Beskyttelse	7
Ansvar	7
Informations- og tavshedspligt	8
Orientering af medarbejderne	8
Honorar	8
"Vi har været privilegerede" – en case	9
"De lytter til os" – en case	10
"Vi vil have indflydelse" – en case	12
Her kan du få hjælp	14

Oplag: 2.000

Redaktion: Peter Rimfort og Nadja Christy, CO-industri, samt journalist Dorte Skovgaard Wihre (DJ)

Design og grafisk produktion: Kailow Graphic A/S

Kvalitets-, miljø- og arbejdsmiljøcertificeret samt certificeret i samfundsmæssigt ansvarligt (CSR) ledelsessystem i henhold til DS/EN ISO 9001, DS/EN ISO 14001, DS/OHSAS 18001, DS 49001

Foto: Jens Bach, Harry Nielsen og Hanne Loop

CO-Meddelelse nr.: 2012/023

ISBN nr.: 978-87-92141-61-3

Januar 2012

Udgivet af:

CO-industri



BAT-kartellet



GIMK-kartellet



HANDELSKARTELLET I DANMARK



Forord

Formålet med medarbejderrepræsentation i bestyrelsen er at give medarbejderne indsigt i og indflydelse på de beslutninger, der bliver truffet af virksomhedens øverste ledelse. Medarbejderrepræsentation giver samtidig bestyrelsen mulighed for at få input fra personer med et indgående kendskab til den daglige drift af virksomheden.

Ofte er det tillidsrepræsentanter, der vælges af kollegerne til at sidde i selskabets øverste ledelse. Tillidsrepræsentanterne kan med deres viden om virksomhedens drift, arbejdsforhold, produktionen og kunder være med til at sikre, at bestyrelsen træffer beslutninger, der bygger på en realistisk tilgang til virksomhedens potentiale.

Medarbejderrepræsentanter deltager på lige fod med de repræsentanter, der vælges af selskabets generalforsamling, og har samme rettigheder, pligter og ansvar som dem.

Der er særlige regler for valg af medarbejderrepræsentanter til koncern/holdingselskabets ledelse. Kontakt dit kartel herom. Denne pjece handler om valg af medarbejderrepræsentanter i almindelige selskaber.

Hvad laver bestyrelsen, og hvad er forskellen på en bestyrelse og et tilsynsråd?

Bestyrelsen skal varetage selskabets og aktionærernes interesser. Det betyder, at bestyrelsesmedlemmerne i fællesskab skal vedtage de overordnede retningslinjer for selskabets drift og udvikling. Det er bestyrelsens ansvar at ansætte og afskedige direktionen. Bestyrelsen tager desuden stilling til større forretningsdispositioner som investeringer og fusioner, udvikling af nye produkter, at virksomheden præsterer vækst og indtjening, samt at der skabes en god og udviklende arbejdsplads. De fleste aktieselskaber og anpartsselskaber har en bestyrelse. Den nye selskabslovgivning fra 2010 giver dog også mulighed for at vælge

et tilsynsråd som øverste ledelsesorgan. Den primære forskel på en bestyrelse og et tilsynsråd er, at en bestyrelse lægger de overordnede strategiske rammer for virksomheden, hvorimod et tilsynsråd fører tilsyn med direktionens overordnede ledelse af virksomheden. I denne model er det altså direktionen, der varetager den overordnede og strategiske ledelse. Ligesom for bestyrelsen er det tilsynsrådets opgave at ansætte og afskedige direktionen. Det vil fremgå af selskabets vedtægter, hvilken type ledelsesorgan virksomheden har valgt. I begge tilfælde har medarbejderne mulighed for at vælge repræsentanter.

Hvem kan vælge medarbejderrepræsentanter?

Medarbejderne har ret til at vælge repræsentanter og suppleanter til det øverste ledelsesorgan i "kapitalselskaber", det vil sige aktieselskaber og anpartsselskaber. Selskabet skal være registreret i Erhvervs- og Selskabsstyrelsen og skal i de sidste tre år have beskæftiget gennemsnitligt mindst 35 medarbejdere.

halvdelen af de generalforsamlingsvalgte. Dog mindst to medlemmer. Er der et ulige antal generalforsamlingsvalgte, runder man op.

Eksempel: Er der 5 generalforsamlingsvalgte, giver det $2\frac{1}{2}$ medarbejdervalgt, som så rundes op til 3.

Medarbejderne har ret til at vælge et antal medlemmer og suppleanter, der svarer til

Sådan foregår valget

Det er normalt op til medarbejderne at kræve repræsentation i det øverste ledelsesorgan. Kravet kan fremsættes af et flertal blandt medarbejderne i SU. Kravet kan også fremsættes af faglige klubber, som repræsenterer mindst ti procent af medarbejderne, eller af ti procent af medarbejderne.

Når kravet er fremsat, skal der afholdes en ja/nej-afstemning om indførelse af medarbejderrepræsentation i selskabets øverste ledelse og nedsættes et valgudvalg. Valgudvalget består af ledelse og medarbejdere, hvor medarbejderne udgør flertallet. B-siden i SU vælger medarbejderne til valgudvalget. Hvis der ikke er SU, udpeger den centrale ledelse medlemmer til valgudvalget. Hvis der er tillidsrepræsentanter, skal de så vidt muligt være repræsenteret i udvalget. Medlemmer af valgudvalget kan ikke samtidig være kandidater til bestyrelsen. Valgudvalget har en række fravigelsesmuligheder, som du kan læse mere om i CO-industris Håndbog for Medarbejderrepræsentanter. Du kan bestille håndbogen hos CO-industri eller i dit kartel.



Hvis mindst halvdelen af de stemmeberetigede stemmer ja ved ja/nej-afstemningen, skal det egentlige valg til selskabets øverste ledelsesorgan afholdes.

Kandidaterne opføres på en liste, som offentliggøres senest 2 uger før valgdatoen. Valgudvalget kan i enighed beslutte, at der gennemføres fredsvalg, hvis alle opstillede er enige.

Valgudvalget sørger for stemmesedler, hvor kandidaterne er opført alfabetisk. Valget sker skriftligt, evt. pr. e-mail, og det er hemmeligt.

Kandidater med flest stemmer bliver valgt som bestyrelsesmedlemmer, mens de øvrige bliver suppleanter. Får to kandidater lige mange stemmer, trækker valgudvalget lod.

Alle medarbejdere – bortset fra direktionen – har valgret. Man er valgbar efter 12 måneders ansættelse. Ordinært valg af medarbejderrepræsentanter og suppleanter finder sted hvert fjerde år. Valgudvalget kan i enighed vælge en kortere valgperiode.

Medarbejderrepræsentanterne indtræder i det øverste ledelsesorgan umiddelbart efter den ordinære generalforsamling.

Valgprocedure, selskab

I skematisk form kan et forløb om valg af selskabsrepræsentanter og suppleanter se sådan ud, idet alle frister kan fraviges ved enighed i valgudvalget.



Hvad vil det sige at være medarbejderrepræsentant i bestyrelsen?

Opgaver

Som medarbejderrepræsentant er du valgt af dine kolleger til at sidde i bestyrelsen. Du skal dog være opmærksom på, at dit hovedformål er at repræsentere selskabets interesser. Du er valgt på lige fod med de generalforsamlingsvalgte og har de samme opgaver, ansvar og pligter. Ligesom for de andre bestyrelsesmedlemmer er den tid, du bruger som medarbejderrepræsentant i bestyrelsen, en del af din fritid. Medmindre du kan aftale andet med virksomheden.

Inden bestyrelsesmødet skal du modtage en indkaldelse med bilagsmateriale. Du kan anmode om yderligere materiale, hvis du har brug for det. Som bestyrelsesmedlem skal du deltage aktivt i diskussionerne, og du har ret til at stille spørgsmål og kræve at få et punkt på dagsordenen. Der udformes en bestyrelsesprotokol fra mødet, og er du uenig i en beslutning, er det vigtigt, at du får det ført til protokols.

Som bestyrelsesmedlem er det godt at have viden om selskabslovgivningen, regnskaber, forretningsstrategier og lignende. Den medarbejdervalgtes store styrke er dog typisk kendskabet til virksomheden. Den øvrige nødvendige viden kan blandt andet erhverves på kurser for medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer eksempelvis på LO-skolen.

Beskyttelse

Medarbejderrepræsentanter i bestyrelsen er ligesom tillidsrepræsentanter beskyttet mod afskedigelse. Beskyttelsen betyder, at du som medarbejderrepræsentant i bestyrelsen kun kan siges op, hvis der foreligger tvingende årsager. Det betyder, at der skal være meget stærke grunde til opsigelsen. Selskabet har bevisbyrden for, at betingelsen er opfyldt. Sager om afskedigelser af medarbejderrepræsentanter afgøres ad fagretlig vej efter de arbejdsretlige regler eller ved de almindelige domstole.

Ansvar

Hvis bestyrelsen handler i strid med selskabslovgivningen og påfører selskabet forpligtelser og/eller ansvar, der strider mod selskabets interesse, kan medlemmerne idømmes erstatningsansvar i grove tilfælde strafansvar. Dette gælder også for medarbejderrepræsentanter. I praksis kan det blive tillagt betydning, at medarbejderrepræsentanter ikke har haft den fornødne indsigt i de trufne dispositioner eller ikke er blevet inddraget fuldt ud i debatten. Men som udgangspunkt hæfter alle bestyrelsesmedlemmer for fejl begået af bestyrelsen. Dette solidaritetsprincip gælder dog kun, hvis bestyrelsen har handlet samlet. Kun de der har stemt for en beslutning kan gøres ansvarlige. Har du fx fået ført til protokols, at du er uenig i en beslutning, kan du frikendes for ansvar.



Informations- og tavshedspligt

Der gælder ingen generel tavshedspligt for bestyrelsesmedlemmer, men ifølge selskabsloven må et bestyrelsesmedlem ikke "ubeføjet" røbe, hvad man erfarer som bestyrelsesmedlem. Formålet med tavshedspligten er at beskytte selskabets økonomiske interesser. Hvis et bestyrelsesmedlem bliver anklaget for at

have brudt tavshedspligten, er det op til domstolene at afgøre, om det er tilfældet.

Hvis du er i tvivl om, hvorvidt du må referere et emne fra bestyrelsesmødet, skal du bede bestyrelsen tage stilling til og helst notere i bestyrelsesprotokollen, hvis et emne ikke må refereres. Er du uenig i en beslutning, hvor der er pålagt tavshedspligt, skal du som udgangspunkt få det ført til protokolls frem for at diskutere det med andre uden for bestyrelsen.

Som medarbejderrepræsentant kan du komme i besiddelse af informationer, som du vurderer, har stor betydning for virksomhedens fremtid. Vurderer du, at du har behov for rådgivning, kan du kontakte dit forbund eller kartel med henblik på fortrolige drøftelser.

Orientering af medarbejderne

Bestyrelsen skal sørge for, at selskabets medarbejdere bliver orienteret om selskabets øko-

nomiske, produktionsmæssige og beskæftigelsesmæssige stilling og udvikling. Det betyder, at der skal etableres effektive og velfungerende informationskanaler fra bestyrelsen til medarbejderne. Ifølge Samarbejdsaftalen mellem DA og LO skal disse emner i en række tilfælde diskuteres i SU, inden den endelige beslutning træffes. En anden mulighed for at informere medarbejderne er at afholde et medarbejdermøde efter hvert bestyrelsesmøde, hvor formanden eller en fra direktionen orienterer om, hvad der er foregået på bestyrelsesmødet. Bestyrelsen kan også lave et resumé fra mødet, som medarbejderne kan få.

Honorar

Hvis de andre bestyrelsesmedlemmer får honorar for deres arbejde, har du ret til honorar på lige fod. Alle bestyrelsesmedlemmer skal som udgangspunkt have samme honorar. Undtagelsen kan være, hvis det er sagligt begrundet i forskelle i arbejdets art og omfang. I praksis kan der ydes et højere vederlag til formand, næstformand og medlemmer af udvalg. Størrelsen på bestyrelsesmedlemmers honorar svinger meget fra selskab til selskab. I nogle selskaber vælger medarbejderrepræsentanterne desuden at donere det meste af honoraret til fællesklubben, en medarbejderfond eller lignende. Der må ikke ske fradrag i lønnen med den begrundelse, at man som medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem får honorar for bestyrelsesarbejdet. Men medarbejderrepræsentanten kan blive trukket i løn, hvis han eller hun bruger arbejdstid på møder.



Anne Marie Kverneland, Novo Nordisk A/S.

'Vi har været privilegerede'

Anne Marie Kverneland er uddannet laborant og har været fagligt aktiv i Novo Nordisk A/S og HK-regi i mange år. I dag har hun været formand for laborantklubbens 1.200 medlemmer i Novo Nordisk i Danmark i 16 år og er medlem af HK It, medie og industri afdelingsbestyrelse, HK/Privat sektorbestyrelse og HK's hovedbestyrelse. Og hun har samtidig været medlem af Novo Nordisk A/S' bestyrelse siden 2000, som var det år, hvor man delte virksomheden i medicinalvirksomheden Novo Nordisk og enzymforretningen Novozymes.

- Jeg har været ansat i Novo i 30 år, så jeg har en

bred ballast, stor viden om virksomheden og samtidig et stort netværk at trække på.

Som erfaren tillidsrepræsentant kan det være en omvæltning at skifte rolle, når man første gang sætter sig i bestyrelseslokalet.

- Jeg føler mig som ligeværdig med de generalforsamlingsvalgte, men i starten var det svært for mig at se, hvad jeg kunne bidrage med. Jeg er vant til, at jeg har en stor indsigt, når jeg sidder i faglige sammenhænge. Men jeg har jo ikke en baggrund som CEO eller finanseksperter med de kompetencer, som flere af de generalforsamlingsvalgte har og som også efterspørges i

en bestyrelse. Nu har jeg erkendt, at det heller ikke forventes.

Anne Marie Kverneland kan til gengæld bidrage med medarbejdervinklen, men defineret på en lidt anden måde end som TR.

- Jeg sidder der jo ikke som tillidsrepræsentant, så min opgave i bestyrelsen er at bevare arbejdspladsen, ikke at varetage en enkelt medarbejdergruppes interesser. Det betyder også, at jeg kan være med til at træffe beslutninger, som får konsekvenser for nogle medarbejdere. Men vi har jo været privilegerede, fordi det går godt i Novo Nordisk. Vi har ikke haft krise, så det har ikke været svært for mig at skille de to poster ad. Det er nok sværere, hvis man er i en virksomhed med røde tal på bundlinjen.

Posten i bestyrelsen giver hende en god indsigt i den overordnede strategi for virksomheden, hvor hun blandt andet får information om udvikling af ny medicin og dens lange vej gennem kliniske forsøg før mulig godkendelse.

- Nogle af mine TR-kolleger tror, at jeg har kendskab til forhold i produktionen eller nyt byggeri længe før dem, men det er snarere omvendt.

I bestyrelsen bliver vi orienteret på et meget overordnet niveau og beskæftiger os med den globale udvikling, salg og marketing og fx Novo Nordisks fokus på diabetes.

Relationen til kollegerne og deres opfattelse af "de særligt udvalgte" i bestyrelsen har også fået fællesklubben i Novo Nordisk til at træffe den beslutning, at hovedparten af bestyrelseshonoraret ikke går i medlemmets egen lomme. Når skatten er betalt, får Anne Marie Kverneland ti procent og resten går i en medarbejderfond, hvorfra der uddeles midler til sociale og velgørende formål.

- Det fjerner en eventuel opfattelse af, at penge skulle være ens motiv for at påtage sig hvervet, så den ordning har jeg det godt med. I dag består Novo Nordisk A/S' bestyrelse af fire medarbejdervalgte og otte generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. Selv om over halvdelen af Novo Nordisk A/S' 30.000 medarbejdere er ansat uden for Danmark, er alle medarbejdervalgte danskere.

- Det holder vi fast i, fordi vi er en del af og kender den skandinaviske kultur, som Novo Nordisks visioner og værdier bygger på. Og så er det jo også her, at flest medarbejdere er samlet i et land, siger Anne Marie Kverneland.



Gunnar Andersen (tv) og Jørn Sand Tofting, Cheminova A/S.

'De lytter til os'

Jørn Sand Tofting og Gunnar Andersen er begge medlemmer af Cheminova A/S' bestyrelse. Men de er også medlemmer af Auriga Industries A/S' bestyrelse, for Auriga ejer 100 procent af

Cheminova, og derfor er det kutyme, at de medarbejdervalgte sidder begge steder, da det reelt er i Auriga, beslutningerne træffes. Jørn Sand Tofting er elektriker og har været

ansat på Cheminova i 24 år, og de sidste 15 år har han været tillidsrepræsentant for anlægsafdelingen. For otte år siden blev han valgt til Cheminovas bestyrelse.

Gunnar Andersen er 3F'er og har været Cheminova-medarbejder i 17 år, tillidsrepræsentant i 11 og været medlem af A/S-bestyrelsen i fire år.

- Jeg var glad for, at jeg tog nogle kurser på LO-skolen om økonomi, og hvordan man gebærder sig i en A/S-bestyrelse, for det var jo en helt anden verden at komme ind i, hvad angik dresscode og tiltaleform, siger Jørn Sand Tofting. Det samme gjorde Gunnar Andersen på bestyrelsesformandens initiativ, selv om han nu også selv havde intentioner om det.

Der er kolleger, som opfatter dem som "nikkedukker", der blot sidder til pynt i bestyrelsen, og Gunnar Andersen og Jørn Sand Tofting forstår godt, at det kan være svært at opfatte anderledes, når de er bundet af tavshedspligt og derfor aldrig må fortælle, hvad der er foregået på møderne. Men de er synlige i bestyrelsen, blandt andet takket være et godt samarbejde med den tredje medarbejdervalgte, som de mødes med og diskuterer det udleverede materiale.

- Vi tre har et fortrinligt samarbejde, og det er vigtigt for at blive hørt på møderne. Det har taget lang tid at få gennemslagskraft, men i dag kan vi se, at flere af de aktionærvalgte ser os som en ressource. De er ikke altid enige med os, men de lytter til os, siger Gunnar Andersen. De har også oplevet situationer, hvor de som tillidsrepræsentanter havde gavn af at kende bestyrelsens fokus og derfor kunne berolige kolleger, der ellers var bekymrede for, at deres job blev nedlagt.

Både bestyrelsesformand og den adm. direktør er hjælpsomme over for de medarbejdervalgte, og direktøren tager sig gerne tid til at forklare før møderne, hvis der er noget, de ønsker uddybet.

De har også haft stor glæde af et netværk med de medarbejdervalgte fra Vestas, LM Wind Power, Rockwool og Dantherm, hvor de mødtes og udvekslede erfaringer om, hvordan man bliver hørt og får gennemslagskraft i sin bestyrelse.

Det er også vigtigt at prioritere det sociale samvær med de generalforsamlingsvalgte.

- Når vi fx en gang om året er ude at spise, skal de medarbejdervalgte ikke klumpe sig, så vi blander os med resten af bestyrelsen, så vi lærer hinanden at kende. Det giver også basis for at snakke uden for møderne, og nogle af dem kontakter os uden for møderne, fordi de nu kender os, siger Jørn Sand Tofting.

75 procent af det skriftlige bestyrelsesmateriale er på engelsk, da Cheminova har 25 datterselskaber i hele verden og af de i alt 2.200 ansatte arbejder 850 i Danmark, og det engelske har været en udfordring for Jørn Sand Tofting og Gunnar Andersen. De har dog fået undervisning på handelsskolen i Lemvig, hvor Cheminova betalte kursusafgiften, og de medarbejdervalgte brugte deres fritid på det. De taler dog fortsat dansk på bestyrelsesmøderne, da der ikke er udenlandske bestyrelsesmedlemmer i de to bestyrelser endnu.



Bjarne Pedersen,
Bisca A/S.

'Vi vil have indflydelse'

Bjarne Pedersen har været ansat som NNF'er i Bisca A/S siden 1974 og været medarbejder-valgt bestyrelsesmedlem i otte år, og der har været nok at forholde sig til på den post. Senest da de danske ejere, blandt andre LD, solgte Bisca til en norsk koncern, Scandza i foråret 2011. Det kom ikke som et lyn fra en klar himmel, for siden august 2010 har Bjarne Pedersen vidst, at virksomheden var til salg, og at der var to-tre mulige købere.

Forud var gået år med flere fusioner og omstruktureringer fra virksomheden engang var en kooperativ virksomhed. Og de seneste år er

blevet brugt til at skabe en velfungerende virksomhed, der giver overskud og dermed var mulig at sælge. Men Bisca har været tæt på lukning.

- For fire år siden fik vi en ny adm. direktør, og beskeden til ham fra ejerne var klar: Enten får du rettet den op eller også lukker den. Så vidste vi, at vi var langt ude, og det var nødvendigt at skære kraftigt i medarbejderstaben, siger Bjarne Pedersen.

I knap tre år har han også været



tillidsmand for de 240 NNF'ere i Bisca, og det var da "ikke særlig behageligt" som medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem at skulle være med til at træffe beslutninger, som kostede arbejdspladser.

- Men i den situation var jeg jo en del af ledelsen, og det vigtigste var at redde virksomheden. Vi kunne som medarbejdervalgte så præge bestyrelsen og sørge for, at der blev kommunikeret ordentligt ud til medarbejderne om, hvad der skulle ske.

Siden 2006 har Bisca kun haft produktion i Stege på Møn, men tidligere var der bl.a. også en afdeling i Hjørring. I trekvart år vidste Bjarne Pedersen og de to andre medarbejdervalgte, at den nordjyske afdeling skulle lukkes, men det var fortroligt.

- Det var særlig svært for den ene medarbejdervalgte, for hun kom deroppefra, og rygterne gik jo. Og løbende rygter blandt medarbejderne har været noget af det, de medarbejdervalgte har kunnet bringe videre til ledelse og bestyrelse og dermed understrege betydningen af at informere, så snart det er muligt.

Forud for hvert bestyrelsesmøde mødes de tre medarbejdervalgte med den adm. direktør, hvor de gennemgår dagsordenen og det er muligt at stille spørgsmål. Formøderne er kommet i stand på ledelsens initiativ, og Bjarne Pedersen vil anbefale andre at gøre det samme.

- Det har været fantastisk spændende at sidde i bestyrelsen, og der er også blevet lyttet til os, vi er blevet taget med på råd, og vi har også

præget arbejdet. Et konkret eksempel var, da man talte om at give ledelsen bonusordninger, hvor vi som medarbejdere pressede på for, at medarbejderne også skulle have bonus, hvis det gik godt. Og efter næsten et års arbejde lykkedes det at komme igennem med kravet, og alle medarbejdere har fået udbetalt bonus de seneste år.

- Det nytter ikke, at man sætter sig i et hjørne og siger, at det hele jo er aftalt på forhånd. Man har jo også både samme pligter og ansvar som de andre bestyrelsesmedlemmer.

Da dette interview blev gennemført, havde de nye norske ejere ikke meldt ud, om Bisca fortsat vil få sin egen danske bestyrelse, så Bjarne Pedersen vidste af gode grunde ikke, om han fortsat var medarbejdervalgt. Men i første omgang er det vigtigste også at skabe tryghed og sikre roen blandt medarbejderne. Og der er efter Bjarne Pedersens mening ingen grund til at frygte den norske overtagelse. Blandt andet fordi der ikke er tale om en konkurrent, som kunne have en interesse i at nedlægge den danske produktion.

- De nye ejere har tværtimod sagt, at de fortsat ønsker at producere småkager i Danmark, og de ønsker at bruge penge og udvikle virksomheden her på Møn, så det her er den bedste løsning for os.



Her kan du få hjælp

Denne pjece er rettet mod dig, der gerne vil vide noget om, hvad man kan bruge medarbejderrepræsentation i virksomhedens ledelse til, og hvordan man etablerer en sådan repræsentation.

Undervejs kan der opstå en række spørgsmål, og finder du ikke svaret her i pjecen, kan du altid henvende dig til dit forbund/kartel. Kartellernes kontaktoplysninger finder du her i pjecen.

I kartellerne har vi i samarbejde udgivet en håndbog for medarbejderrepræsentanter, der giver svar på langt de fleste spørgsmål. Håndbogen fås ved henvendelse til dit kartel. CO-industri afholder desuden i samarbejde med de øvrige karteller hvert år et topmøde for medarbejderrepræsentanter i bestyrelsen og deres suppleanter.

Når du er registreret i kartellernes register over medarbejderrepræsentanter og suppleanter, modtager du automatisk håndbogen, får adgang til en lukket hjemmeside med relevante oplysninger, tilbud om konferencer m.m.

Du kan desuden finde information her:

- På CO-industris lukkede del af hjemmesiden finder du svar på mange af de spørgsmål, som medarbejderrepræsentanter ofte har til arbejdet. Den lukkede del er forbeholdt medlemmer og kræver log-in. Se mere på: www.co-industri.dk under 'medlemsservice' / 'AS service'.

- CO-industri yder juridisk rådgivning.
- Hører du under et andet kartel, kan du også få hjælp der. Se bagsiden for kontaktoplysninger.
- Center for arbejdsliv og læring (CEFAL) afholder konference og kurser for medarbejderrepræsentanter i bestyrelsen. Se mere her: www.cefal.dk
- Find vejledningen til den nye selskabslovgivning hos Erhvervsstyrelsen (Tidligere Erhvervs- og Selskabsstyrelsen): www.erst.dk
- Komiteen for God Selskabsledelses hjemmeside indeholder mange gode råd til bestyrelsesarbejdet: www.corporategovernance.dk
- Samfundsansvar.dk er en hjemmeside fra Erhvervs- og Selskabsstyrelsen. Her kan hentes råd og inspiration til, hvordan man arbejder med virksomhedens samfundsmæssige ansvar: www.samfundsansvar.dk

HUSK AT MEDDELE dit kartel, at du er blevet valgt som medarbejderrepræsentant eller suppleant. Når det er registreret, vil du modtage kartellernes tilbud til medarbejdervalgte!



CO-industri

Vester Søgade 12, 2.
1790 København V.

Telefon: 33 63 80 00
www.co-industri.dk

e-mail: co@co-industri.dk

Kontaktpersoner: Peter Rimfort
og Nadja Christy



BAT-kartellet

Kampmannsgade 4
1790 København V.

Telefon: 33 14 21 40
www.batkartellet.dk

e-mail: bat@batkartellet.dk

Kontaktperson: Camilla Vakgaard



GIMK-kartellet

Weidekampsgade 8
0900 København C.

Telefon: 70 11 45 45
www.gimk.dk

e-mail: gimk@hk.dk

Kontaktperson: Kurt Bosse



HANDELSKARTELLET I DANMARK

C.F. Richsvej 103
2000 Frederiksberg

Telefon: 38 18 20 10
www.handelskartellet.org

e-mail: handelskartellet@handelskartellet.org

Kontaktperson: Susie Kristensen