

Medarbejdernes finansielle deltagelse i virksomhedernes overskud

Europa-Parlamentets beslutning af 14. januar 2014 om arbejdstagernes finansielle deltagelse i virksomhedernes overskud (2013/2127(INI))

Europa-Parlamentet,

- der henviser til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF), særlig artikel 3, stk.3,
- der henviser til Kommissionens meddelelse af 3. marts 2010 om ”Europa 2020 - En strategi for intelligent, bæredygtig og inklusiv vækst” (COM(2010)2020),
- der henviser til Kommissionens meddelelse af 12. december 2012 om ”Handlingsplan: Selskabsret og corporate governance i EU – en tidssvarende lovramme for mere engagerede aktionærer og bæredygtige virksomheder” (COM(2012)0740),
- der henviser til Kommissionens meddelelse af 5. juli 2002 om ”Rammerne for fremme af lønmodtagernes andel i kapitalen” (COM(2002)0364) og Parlamentets beslutning af 5. juni 2003 herom¹,
- der henviser til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg af 21. oktober 2010 om ”Arbejdstagernes finansielle deltagelse inden for EU”²,
- der henviser til undersøgelse om ”Medarbejdernes finansielle deltagelse i virksomhedernes overskud”³ rekvireret af Parlamentets Udvalg om Beskæftigelse og Sociale Anliggender og offentliggjort i september 2012,
- der henviser til PEPPER IV-rapporten med titlen ”Benchmarking of employee participation in profits and enterprise results in the member and candidate Countries of the European Union”, som blev offentliggjort i oktober 2009 af Freie Universiät Berlin,
- der henviser til PEPPER III-rapporten med titlen ”Promotion of employee participation in profits and enterprise results in the New Member and Candidate Countries of the European Union”, som blev offentliggjort i juni 2006 af Freie Universität Berlin,
- der henviser til Kommissionens PEPPER II-rapport af 8. januar 1997 med titlen ”Fremme af lønmodtagernes andel i overskud og virksomhedens resultater (herunder besiddelse af kapitalandele) i medlemsstaterne” (COM(1996)0697),
- der henviser til PEPPER I-rapporten med titlen ”Promotion of employee participation in profits and enterprise results”, som blev offentliggjort i marts 1991 af Kommissionen og Det Europæiske Universitetsinstitut,
- der henviser til Kommissionens pilotprojekt om ”Fremme af medarbejderejerskab og

¹ EUT C 68 E af 18.3.2004, s. 429.

² EUT C 51 af 17.2.2011, s. 1.

³ IP/A/EMPL/ST/2011-02 – PE 475.098.

medarbejderdeltagelse”¹,

- der henviser til rapporten af 18. december 2003 fra gruppen af uafhængige eksperter på højt niveau om tværnationale hindringer for væksten i forbindelse med arbejdstagernes finansielle deltagelse i tværnationale virksomheder,
 - der henviser til Kommissionens meddelelse af 3. oktober 2012 med titlen "Akten for det indre marked II – Sammen om fornyet vækst" (COM(2012)0573),
 - der henviser til Kommissionens meddelelse af 14. marts 2006 med titlen "Gennemførelse af Fællesskabets Lissabon-program for vækst og beskæftigelse – Overdragelse af virksomheder – Kontinuitet og en ny start" (COM(2006)0117),
 - der henviser til sin beslutning af 15. januar 2013 om information og høring af arbejdstagere, foregribelse og styring af omstruktureringer²,
 - der henviser til forretningsordenens artikel 48,
 - der henviser til betænkning fra Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender og udtalelse fra Økonomi- og Valutaudvalget (A7-0465/2013),
- A. der henviser til, at ordninger vedrørende arbejdstagernes finansielle deltagelse (AFD) kan tilbyde direkte økonomiske fordele, som rækker ud over overenskomstmæssige basisgodtgørelsesstrukturer, gennem:
- kapitalandele, der giver arbejdstagerne ret til at nyde fordelene ved virksomhedens succes, samtidig med at de får andel i ansvaret for de risici, som er forbundet med strategiske beslutninger
 - overskudsdeling i form af penge, aktier eller fordele, som kan belønne succes eller særlige præstationer, supplere arbejdstagernes indkomst og kickstarte deres købekraft med en direkte økonomisk afsmittende virkning på lokaløkonomien;
- B. der henviser til, at arbejdstagerne løber en dobbelt risiko, når deres arbejdsgiver berøres af en krise: De risikerer på den ene side at miste deres job og indkomst og på den anden side at miste den kapital, de har investeret i virksomheden;
- C. der henviser til, at virksomhederne kan vælge mellem tre primære AFD-modeller: overskudsdeling (kontant udlodning, tidsforskudt udlodning eller i form af aktier), individuel medarbejderejerskab (medarbejderaktier eller aktieoptioner) og medarbejderaktieordninger; der henviser til, at AFD kan ske i form af aktier eller kontanter;
- D. der henviser til, at den mest hensigtsmæssige AFD-model ofte vil afhænge af virksomhedens størrelse og status, navnlig hvorvidt den er børsnoteret eller ej;
- E. der henviser til, at AFD, navnlig i form af medarbejderaktieordninger eller medejerskab, kan fungere som en stødpude, som gør det muligt at lade bonusser eller andre former for supplerende betalinger eller belønninger forvalte af tredjeparter i fonde, hvorved

¹ MARKT/2013/019/F 2013/S 077-128533.

² Vedtagne tekster, P7_TA(2013)0005.

virksomhedens hovedaktionærer kan sprede investeringsrisikoen og sikre, at arbejdstagerne har en opsparret aktieportefølje;

- F. der henviser til, at arbejdstagernes finansielle deltagelse i virksomhederne indebærer flere mulige risici for arbejdstagerne; der henviser til, at arbejdstagernes finansielle deltagelse ikke må anvendes til at tilsidesætte arbejdsmarkedslovgivningen, forringe arbejdstagernes sociale og arbejdsmarkedsmæssige rettigheder eller presse i retning af mere fleksibilitet på arbejdsmarkedet;
- G. der henviser til, at medarbejderne, hvis de af virksomhedens ejere får "buy-out"-optioner og således kan overtage en virksomhed, der befinder sig i finansielle vanskeligheder, kunne forsøge at sikre deres egne arbejdspladser, og at denne procedure kan reducere uvished omkring bevarelsen af deres arbejdspladser, når der er muligheder for købstilbud fra andre virksomheder; der henviser til, at medarbejderejerskab også kan afhjælpe problemer i forbindelse med generationsskifte, da virksomheden ofte nedlægges eller sælges for eventuelt at blive saneret eller nedlagt, hvis det ikke er muligt at gennemføre et generationsskifte; der henviser til, at dette især er gavnligt for SMV'er og mikrovirksomheder med hensyn til at sikre fortsat bæredygtig økonomisk aktivitet; der henviser til, at det kun er muligt at opnå disse fordele i kombination med medarbejderdeltagelse;
- H. der henviser til, at medarbejderaktieordninger er et eksempel på en effektiv "buy-out"-model for medarbejdere i ikke-børsnoterede selskaber, hvor der anvendes en mellemliggende enhed til at erhverve aktier på vegne af medarbejderne; der henviser til, at medarbejderne ikke udsættes for en øget risiko, da erhvervelsen finansieres af en overskudsdelingsordning eller af et lån, der tilbagebetales af en overskudsdelingsordning, som ligger ud over medarbejdernes løn;
- I. der henviser til, at den spanske Sociudades Laborales-ordning er et eksempel på bedste praksis for en AFD-ordning for mikrovirksomheder; der henviser til, at det endvidere giver de arbejdsløse mulighed for at vælge at modtage deres arbejdsløshedsunderstøttelse som et fast beløb med henblik på at starte en ny virksomhed eller at tilføje en eksisterende virksomhed ny kapital;
- J. der henviser til, at AFD mindsker kortsigtethed og fremmer bæredygtighed og langsigtethed i forbindelse med virksomhedsledernes strategiske beslutningstagning og kan øge medarbejdernes interesse i en længerevarende tilknytning og i at søge innovative løsninger i produktionsprocesserne; der henviser til, at AFD således kan skabe stabilitet, udvikling og vækst, samtidig med at det reducerer risikoen for overekspansion, som kan medføre tab af arbejdspladser; mener, at disse virkninger kan fremmes af stabile og velfungerende praksisser med medarbejderinddragelse;
- K. der henviser til, at AFD-ordninger tilskynder til investering i uddannelsen af arbejdstagerne, hvilket øger sandsynligheden for, at virksomheden kan fastholde kvalificerede arbejdstagere på lang sigt;
- L. der henviser til, at medarbejdernes finansielle deltagelse i deres virksomheders overskud og, hvor det er hensigtsmæssig, deres dertil hørende deltagelse i beslutningsprocessen kan medvirke til at øge medarbejdernes jobtilfredshed og samlede præstation og motivation; der henviser til, at sådanne ordninger endvidere tilskynder medarbejderne til at udvikle en følelse af ejerskab og en bedre forståelse for deres virksomhed samt til at øge den

gensidige respekt mellem arbejdsgivere og medarbejdere;

- M. der henviser til, at tilskyndelse af medarbejderne til at udvikle en følelse af ejerskab og ansvar øger deres følelse af inklusion og sandsynligheden for, at deres arbejdsgivere vil arbejde aktivt sammen med dem og forstå deres bekymringer, perspektiver og ideer;
- N. der henviser til, at indførelse af AFD kan medvirke til at øge produktiviteten, forbedre resultaterne, understøtte den indbyrdes tilnærmelse af medarbejdernes og aktionærernes interesser og tiltrække og fastholde nøglemedarbejdere;
- O. der henviser til, at medarbejderdeltagelse i virksomhedsledelser gennem stemmerettigheder, retten til at være til stede eller andre former for styring kan forbedre informationsstrømmen og give medarbejderne en bedre forståelse af den situation, som deres virksomhed befinder sig i, når den står over for udfordringer, og større muligheder for at opnå belønninger, når det går virksomheden godt;
- P. der henviser til, at i forbindelse med AFD-modeller, der anvender en mellemliggende enhed, kan denne enhed udøve stemmeretten eller andre former for styring på vegne af medarbejderne og dermed give mulighed for kollektiv repræsentation;
- Q. der henviser til, at AFD-ordninger kan spille en betydelig rolle med hensyn til yderligere at inddrage arbejdstagerne i hørings- og beslutningstagningsprocesser i forbindelse med omstruktureringer;
- R. der henviser til, at AFD berøres af nationale beskatningsregler og til, at det ikke er hensigtsmæssigt at udvikle en omfattende "one size fits all"-model for AFD på EU-plan; der henviser til, at AFD skal være nøje gennemtænkt fra den enkelte virksomheds og dens arbejdstagers side samt tage behørig hensyn til den bredere nationale og sektorielle kontekst; der henviser til, at en række grundlæggende retningslinjer ville kunne bidrage til at vinde offentlighedens tillid og til, at AFD lever op til sine målsætninger;
- S. der henviser til, at AFD-ordninger ikke nødvendigvis er egnede for alle virksomheder eller arbejdstagere, og at indførelsen af sådanne ordninger derfor bør gøres til genstand for nøje forudgående overvejelser;

Hindringer for udbredelsen af arbejdstagernes finansielle deltagelse i EU

1. opfordrer medlemsstaterne til at tage højde for de tværnationale hindringer for såvel virksomheder, der tilbyder AFD-ordninger i adskillige medlemsstater, som for arbejdstagere, for hvem dobbeltbeskatning kan repræsentere en tilsidesættelse af retten til fri bevægelighed;
2. påpeger forskellene mellem medlemsstaterne hvad angår obligatoriske socialsikringsbidrag, der betales over indkomsten, i forbindelse med finansiell deltagelse;
3. understreger, at det i nogle tilfælde ville være en fordel, hvis der kunne opnås konvergens mellem de eksisterende AFD-ordninger og de nationale lovgivninger vedrørende disse, således at arbejdsgivere i fremtiden kan tilbyde ordninger i samme eller lignende udformninger i alle medlemsstater, hvor de har medarbejdere;
4. insisterer på, at manglen på information om eksisterende ordninger for

medarbejderdeltagelse kan imødegås ved hjælp af mere, sammenlignelig information på internationalt plan, hvilket ville mindske omkostningerne for såvel større virksomheder som for SMV'er og dermed gøre det muligt for disse at tilbyde ordninger for medarbejderdeltagelse, som opfylder deres særlige behov;

5. fremhæver manglen på nationale lovgivningsforanstaltninger, som støtter udviklingen af AFD-ordninger; noterer sig i denne sammenhæng forskellen mellem EU-15¹- og EU-13²-medlemsstaterne for så vidt angår niveauet for deltagelse i AFD-ordninger; anerkender sammenhængen mellem indførelsen af lovgivningsforanstaltninger på nationalt plan til støtte for AFD-ordninger og antallet af medarbejdere, der deltager i sådanne ordninger³;

Beskatningsspørgsmål

6. understreger, at det er nødvendigt med mere gennemsigtighed i de nationale ordninger for medarbejderejerskab og navnlig i beregningen af det faktiske skattetryk rundt om i EU-28 for at undgå dobbeltbeskatning og forskelsbehandling;
7. bemærker, at en ramme for en europæisk model for medarbejderejerskab ikke bør have forrang for nationale beskatningsregler;
8. opfordrer medlemsstaterne til at sørge for skatteincitament, på linje med principperne for bedste praksis, når de fremmer ordninger for medarbejderejerskab;
9. påpeger, at nøje målrettede skatteincitament kan øge medarbejdernes finansielle ejerskab i de forskellige medlemsstater og endog bidrage til økonomisk vækst;
10. mener derfor, at Kommissionen bør forelægge retningslinjer om beskatningen af AFD;

Anbefalinger

11. opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til at overveje at indføre passende foranstaltninger med henblik på at tilskynde virksomheder til frivilligt at udvikle og tilbyde AFD-ordninger, som er åbne for alle medarbejdere på en ikke-diskriminerede måde og tager hensyn til SMV'ernes og mikrovirksomhedernes særlige situation; opfordrer medlemsstaterne til at øge udvekslingen af bedste praksis i denne henseende;
12. mener, at AFD også kan udgøre en form for bonus for arbejdstageren gennem kapitalandele eller særlige obligationer, alt efter det anvendte finansieringsprodukt og selskabsformen;
13. mener, at enhver foranstaltning vedrørende arbejdstagernes finansielle deltagelse i virksomheders overskud skal være bæredygtig på lang sigt og bygge på principper om frivillig deltagelse, ligestilling mellem arbejdstagerne og behørig omhu, især for SMV'ers vedkommende; understreger, at selv om EU anerkender nytten af AFD-ordninger, så henhører dette område ikke under Unionens kompetencer;
14. opfordrer Kommissionen og medlemsstaterne til i højere grad og i overensstemmelse med national lovgivning og praksis at inddrage arbejdsmarkedets parter,

¹ Medlemsstater, der er kommet med i Unionen før 1995.

² Medlemsstater, der er kommet med i Unionen efter 1995.

³ "Medarbejderes finansielle deltagelse i virksomheders afkast" (PE 475.098), s. 36.

medarbejderejerskabsorganisationer og andre berørte parter i en dialog mellem de politiske beslutningstagere og arbejdsmarkedets parter på de relevante niveauer, samtidig med at arbejdsmarkedsparternes selvstændighed i forbindelse med de kollektive overenskomstforhandlinger respekteres, således at eksisterende eksempler på bedste praksis kan tages i betragtning i forbindelse med udviklingen af nationale politikker, som har til formål at gøre det lettere for virksomheder at gennemføre AFD-ordninger;

15. imødeser resultaterne af pilotprojektet, navnlig udviklingen af et virtuelt AFD-center og CETREPS til beregning af effektive skattesatser; anmoder Kommissionen om i lyset af dette pilotprojekt at tilbyde medlemsstaterne ideer vedrørende mekanismer for deltagelse;
16. ser med interesse på muligheden for en frivillig "29. ordning" som en frivillig fælles lovgivningsmæssig ramme, som er åben for arbejdsgivere i hele EU, som respekterer medlemsstaternes beføjelser med hensyn til skatte- og arbejdsmarkedslovgivningen, for så vidt angår:
 - a) et sæt simple, elementære, grundlæggende og understøttende modeller, der er udviklet på grundlag af eksempler på bedste praksis for hver enkelt virksomhedstype og -størrelse
 - b) en markedsbaseret tilgang, hvor kun virksomheder, der finder den fælles ordning nyttig, vil anvende den
 - c) muligheden for at tillade, at medlemsstaternes retskulturer er forskellige, idet de nationale ordninger fortsat vil eksistere sideløbende
 - d) forbedret gennemsigtighed og adgang til information med henblik på at fremme en ensartet gennemførelse i de forskellige medlemsstater;
 - e) anvendeligheden på nationalt og/eller EU-plan, når det er nødvendigt, og ikke begrænset til kun at omfatte tværnationale virksomheder samt hensyntagen til medarbejdernes skatteforhold og finansielle risici¹;
17. mener, at en konsekvensanalyse af en "29. ordning" vil bidrage til at vurdere mulighederne for at skabe lige vilkår og undgå hindringer for virksomheders internationalisering;
18. påpeger, at medarbejderejerskab fremmer social samhørighed, hvilket er stærkt tiltrængt, og er et vigtigt bidrag til en bæredygtig virksomhedsledelse; understreger ikke desto mindre, at der bør udvises forsigtighed med fremme af ejerskabsordninger, idet lønninger ikke bør erstattes af overskudsdelingsordninger;
19. anmoder derfor Kommissionen og de relevante aktører om at fortsætte med at slå til lyd for at overholde "byggeklodstilgangen";
20. tilskynder Kommissionen til at fremlægge en uafhængig konsekvensanalyse om en sådan "29. ordning" for AFD og forventer, at der vil være oplysninger herom i Kommissionens interimrapport;

¹ "Medarbejderes finansielle deltagelse i virksomheders afkast" (PE 475.098), s. 16.

21. opfordrer Kommissionen til efter offentliggørelsen af den uafhængige konsekvensanalyse og i samarbejde med medarbejderejerskabsorganisationer, medlemsstaterne og, når det er relevant, arbejdsmarkedets parter at overveje at udvikle et sæt retningslinjer vedrørende de grundlæggende principper for vellykkede AFD-ordninger, som omfatter følgende elementer:

- a) målsætningsorienteret: virksomheder bør definere målsætningerne for en AFD-ordning med henblik på at vælge, hvilken model der er bedst egnet for den pågældende virksomhed, og for at have de bedste muligheder for at opnå det ønskede resultat; før der indføres AFD-ordninger, bør de være genstand for høring blandt arbejdstagerne eller deres repræsentanter; kollektive overenskomster må ikke undergraves af aftaler om AFD-ordninger
- b) fleksibel og frivillig: AFD-ordningerne fungerer forskelligt i forskellige sektorer og virksomheder af varierende størrelse og type og fra medlemsstat til medlemsstat; beslutningen om at udvikle og gennemføre en AFD-ordning bør derfor træffes på virksomhedsplan i overensstemmelse med den eksisterende nationale lovgivning og praksis og under hensyntagen til virksomhedens finansielle situation
- c) supplement/komplementær til kontraktmæssig løn: enhver AFD-model bør være et supplement til en arbejdstagers kontraktmæssige løn og kontraktuelle rettigheder og ikke en erstatning for disse rettigheder
- d) frivillig for medarbejderne: AFD er en måde, hvorpå en medarbejder tilbydes et valg med hensyn til, hvordan han kan drage fordel af at gå ind i et tættere finansielt forhold til sin arbejdsgiver; i sidste ende er det nødvendigt, at den enkelte arbejdstager frit kan vælge, om han ønsker at deltage eller ej, men deltagelsen bør samtidig være tilgængelig for hele arbejdsstyrken i en virksomhed, herunder deltidsansatte, på en ikkediskriminerende måde for således at opnå reel inddragelse
- e) forhandlet mellem arbejdsmarkedets parter: i de tilfælde, hvor nationale praksisser og traditioner omfatter arbejdsmarkedets parter på virksomhedsplan, bør AFD-ordninger forhandles mellem de relevante arbejdsmarkedsparter for hver enkelt lokal virksomhed eller selskab med henblik på at sikre, at ordningerne skræddersyes til de særlige vilkår og omstændigheder, som gælder for den pågældende virksomhed og dennes arbejdsstyrke; sådanne ordninger bør ikke diskriminere arbejdstagere på baggrund af tilhørsforhold til en fagforening eller andre af de i artikel 10 i TEUF nævnte mulige diskriminationsfaktorer
- f) klar information: medarbejderne skal have klar information om risici og rettigheder i forbindelse med deltagelse i en AFD-ordning, herunder en eventuel optjeningsperiode; beslutningen om at deltage i en AFD-ordning bør være baseret på et informeret samtykke fra arbejdstagerens side, der er afgivet med fuldt kendskab til rettigheder, forpligtelser og underliggende risici i forbindelse med samt til skattevirkninger af deltagelsen i en AFD-ordning og til de vilkår, som finder anvendelse, når de forlader virksomheden eller ordningen, uanset omstændighederne
- g) inddragelse i virksomhedsledelsen: arbejdsgiveren bør, alt efter ordningen, tilbyde en eller flere arbejdstagere direkte inddragelse i virksomhedsledelsen; hvor dette er tilfældet, bør parterne i fællesskab klart fastlægge rettigheder og forpligtelser

- h) hvis der er aftalt en model med kapitalandele, er kollektivt ejerskab af aktierne, f.eks. i en fond, at foretrække; i forbindelse med denne model bør aktierne tildeles på en sådan måde, at eksisterende lønforskelle ikke øges
 - i) påpeger, at det er bydende nødvendigt, at arbejdstagerdeltagelsen beskyttes mod virksomhedens insolvens gennem en forsikring
 - j) konsekvenserne for ligestillingen bør altid overvejes, når der indgås aftaler om AFD-ordninger
 - k) åbenhed: alle berørte arbejdstagere bør til enhver tid have adgang til oplysninger om den pågældende virksomheds økonomiske situation samt til oplysninger om de forbundne risici;
22. bemærker, at en lønpolitik, der opmuntrer til en alt for risikabel adfærd, kan undergrave en sund og effektiv forvaltning af kreditinstitutter, investeringsfonde og andre virksomheder i den finansielle sektor, hvilket blev påpeget før finanskrisen;
23. tilskynder arbejdsmarkedets parter til fortsat samarbejde med henblik på at udvikle nye muligheder for og innovation af AFD på de relevante niveauer;
24. mener, at arbejdsgivere for at fremme finansiel deltagelse med det formål at skabe en ny form for selskabsfinansiering og give arbejdstagerne mulighed for at få en tættere tilknytning til den virksomhed, der beskæftiger dem, bør have mulighed for at tilbyde deres medarbejdere at tegne kapitalandele eller særligt udstedte gældsbeviser (bonds); mener, at tegningen af kapitalandele bør være frivillig for de ansatte, uanset om de agerer som enkeltpersoner eller som gruppe, samt for virksomheden;
25. erkender, at virksomhedsoverdragelse, finansieringsbehov, fastholdelse af medarbejdere og andre karakteristiske problemer i SMV'er kan lettes gennem planer for medarbejderejerskab; mener, at ordninger for medarbejderejerskab i små virksomheder og mikrovirksomheder kan kombineres med arbejdsmarkedsforanstaltninger såsom arbejdsløshedsunderstøttelse og dermed bidrage til at bringe arbejdsløse i arbejde igen;
26. bemærker, at der er mangel på information om og uddannelse i mulige ordninger for medarbejdstagerejerskab, særlig blandt SMV'er; opfordrer derfor Kommissionen og medlemsstaterne til at forbedre deres oplysningskampagner og fremme udbredelsen af bedste praksis-ordninger på tværs af medlemsstaternes grænser;
27. tilskynder medlemsstaterne til i samarbejde med arbejdsmarkedets parter, medarbejderejerskabsorganisationer og Kommissionen at anvende eksisterende fælles informationsportaler – kvikskranker – som er tilgængelige for arbejdsgivere og arbejdstagere, eller til at udvikle nye, med henblik på at forklare fordelene og risiciene ved AFD, oplyse om de nationale incitament, der er til rådighed, og de forskellige modeller, der findes, således at arbejdstagerne og medarbejderne får mulighed for at foretage en informeret vurdering af AFD-ordningerne og finde den bedste løsning med henblik på at indgå aftaler på virksomhedsniveau og for bedre at kunne vurdere de muligheder, de har til rådighed, og de udfordringer, der er forbundet med at indgå i en AFD-ordning; foreslår, at kvikskrangerne tilknyttes eller indgår i eksisterende kompetente organer eller myndigheder på nationalt plan;

o

o o

28. pålægger sin formand at sende denne beslutning til Rådet og Kommissionen.