



Utveckling av LOs ägarpolicy

Det finns ett behov för LO att ta ytterligare steg framåt och att förtydliga LOs positioner i frågan om ägaransvar. LO bör komplettera sin etiska policy, vilken anger så kallade uppförandekoder för företag, med en bolagsstyrningspolicy.

I juni 2008 tog LOs kongress flera beslut som syftar till ett stärkt fackligt ägaransvar, bland annat:

- att** fackföreningsrörelsen tar ett ökat ägaransvar genom att driva fram tydliga etiska riktlinjer och riktlinjer för bolagsstyrning i de styrelser där de verkar,
- att** LO verkar för att pensionsförvaltare samordnar sig i en arbetsgivarroll för att verka för rimliga ersättningar inom ramen för kapitalförvaltningen,
- att** LO verkar för att riksdagen beslutar om en ram för AP-fondernas etiska riktlinjer och ägarpolicy.

Fackets roll i bolagsstyrning

Den huvudsakliga metoden för facket att påverka företags ansvarstagande är att teckna kollektivavtal. Därutöver kan den fackliga påverkan utövas i bolag inom ramen för respektive bolags ändamål. Detta kan bli ske genom placering av pensionskapital samt direkt styrning av kapitalplaceringar och bolagsstyrning i av facket samägda bolag och indirekt i bolag där facket har kapitalplaceringar.

Ett mål för den internationella fackliga rörelsen är att få till stånd bindande regler för företagens sociala ansvar, i första hand genom branschvisa globala ramavtal. Alltför få företag har antagit uppförandekoder, dvs regler för hur företagen själva vill bete sig etiskt och moraliskt. Större inflytande för fackföreningsrörelsen, ökat konsumenttryck och skärpt mediebevakning har gjort att företagen fått allt större krav på sig när det gäller under vilka villkor deras varor produceras, t ex genom rättvisemärkning och krav på etiska placeringar. Facket ser en aktiv placering av löntagarnas pensionskapital och deltagande i bolagsledning som ett sätt att påverka marknadskrafterna i en löntagarvänlig riktning, både vad gäller bra arbetsvillkor och avkastning.

LO har haft en bred diskussion tillsammans med förbunden om vilka krav som bör ställas på facket som ägare. Det arbetet mynnade ut i slutsatsen att facket bör ta ett större aktivt ansvar för det kapital det själv förvaltar samt

det som förvaltas gemensamt med andra, i frågor rörande etik och bolagsstyrningsfrågor.

Bolagsstyrningskoden

År 2004 föreslog den s k “förtroendekommissionen” en rad åtgärder för att förbättra förtroendet för näringslivet. Detta skulle ske genom förbättrad bolagsstyrning, förtroendeåtgärder för finanssektorn, effektivare konkurrenspolitik och insatser mot ekonomisk brottslighet.

En del i detta arbete var att föreslå en uppförandekod för bolagsstyrning. Koden kompletterar aktiebolagslagen och andra tvingande regelverk och anger en norm för god bolagsstyrning utöver lagens minimikrav. Koden reglerar följande områden:

- Bolagsstämman (kallelse, deltagande, genomförande, etc).
- Tillsättning av styrelse och revisorer (valberedningens uppgifter och ansvar).
- Styrelse (uppgifter, storlek, sammansättning, arbetsformer, finansiell rapportering, utvärdering etc).
- Bolagsledning (Vds uppgifter, ersättningar och andra anställningsvillkor).
- Bolagsstyrningsrapport (redogörelse för ovannämnda punkter).

Särskilt viktiga principer i koden är ur LOs synvinkel:

1. Styrelsens ansvar för att se till att erforderliga etiska riktlinjer fastställs för bolagets uppträdande och placeringar. På detta område bör krav på att bolagen följer ILOs kärnkonventioner samt OECDs riktlinjer för multinationella företag vara ett minimikrav.

2. Styrelsens rekrytering och sammansättning. Styrelsen bör i möjligaste utsträckning präglas av mångsidighet och bredd avseende ledamöternas kompetens, erfarenhet och bakgrund i övrigt. En jämn könsfördelning i styrelsen ska eftersträvas.

3. Styrelsen kan inrätta ett beredande ersättningsutskott. På bolagsstämman ska tydligt redovisas hur ersättningarna är utformade och vilka personer som omfattas.

Några principiella utgångspunkter för en framtida bolagsstyrningspolicy för LO

Syfte

Syftet med LOs bolagsstyrningspolicy är att påverka existerande system med bolagsstyrning och förändra detta till det bättre. LOs policy och agerande i egna bolag och bolag med facklig representation ska vara ett föredöme.

LOs policy för bolagsstyrning ska präglas av öppenhet och vara en etisk linje som upprätthåller det fackliga ägarintresset av en bra förvaltning. Policyn ska användas för att säkerställa att bolag sköts på ett för ägarna så effektivt sätt som möjligt, eller i de fall där ägarna representerar ett kollektiv, så effektivt som möjligt ur kollektivets, t ex spararnas eller de försäkrades, synvinkel.

LO behöver skapa riktlinjer och etablera dessa centralt, i förbunden och hos fackliga representanter. Inom LOs samägda bolag ska LO verka för ett strikt upprätthållande av vår policy. Men LO behöver också bredda kunskapen om hur vi kan använda den makt det innebär att vara facklig representant i en styrelse. För att kommunicera bolagspolicyn till LOs representanter i olika styrelser bör en policymanual tas fram. Denna kan lämpligen kopplas till i synnerhet fackliga bolagsstyrelseutbildningar men även användas i fackliga grundutbildningar.

Lämplig arbetsordning för styrelser

Styrelsen ska ha bolagets bästa för ögonen. De bolag där LO ingår som ägare ska skötas i syfte att uppnå största möjliga nytta för medlemmarna samt en långsiktighet för bolaget. Detta skall ske på ett sätt som är uthålligt finansiellt, socialt och ekologiskt. LO måste kunna precisera och kommunicera det långsiktiga ansvarstagandet.

Partsägda bolag är en del av tillämpandet av kollektivavtal. Också i dessa bolag är det viktigt att skilja mellan förhandlingsbordet och drivandet av bolag. Det fackliga styrelsearbetet bör drivas professionellt och kraftfullt.

För att öka förtroendet för partsägda bolag bör ordföranden vara oberoende från ägarna. Ordföranden ska i alla principiella frågor informera styrelsen och förankra besluten. Alla styrelseledamöter skall ha tillgång till samma information för att solidariskt kunna axla sitt ansvar. Det bör t ex vara obligatoriskt att informera nya styrelseledamöter om policy och ersättningssystem. Alla ledamöter måste inta en aktiv roll för att undvika att alltför stort ansvar hamnar på en eller ett fåtal personer.

Huvuddelen av styrelsearbetet skall bedrivas av styrelsen i sin helhet. Utskott av beredande karaktär kan förbereda styrelsens beslut. Det får dock inte innebära en minskad insyn för styrelsen. Utskottets uppgift är att tillse att beslutsunderlaget till styrelsen är så utformat att det inte råder någon som helst tvekan om dess innebörd. Om utskott inrättas, så ska dessa rekryteras ur styrelsen och ha en beredande funktion. Upprättandet av kommittéer och utskott skall på intet sätt reducera hela styrelsens ansvar för bolagets skötsel. Styrelsen är kollektivt och solidariskt ansvarig för alla beslut som tas. Det är viktigt att utskottsuppdragen fördelas på så sätt att risken minimeras för att det uppstår ett inre kabinett som strider mot principen om styrelsens kollektiva och solidariska ansvar.

Vad som här sagts ska gälla lika både för aktiebolag såväl som för ömsesidiga bolag. Möjligheten att påverka varierar dock, t ex

ersättningskommittéer, beroende på om dessa återfinns i bolag där LO ingår som ägare, eller bolag där vi har placeringar och endast kan påverka indirekt.

Ersättningsystem

LO anser att Vd och vice Vd inte ska ha skörliga ersättningar. LO ska inte medverka till att driva fram skörliga lönesystem för personer i sådana befattningar. Likaså ska heller inte skörliga gratifikationer förekomma. LOs syn är att grundavtalet ska innebära månadslön som inte är ledande på marknaden och pension motsvarande ITP-avtalet. Att Vd och vice Vd inte har skörliga ersättningar kan innebära att deras fasta löner i utbyte blir högre.

LO ska verka för att hålla nere ersättningsnivåer till ledande personer, samtidigt måste personer som företräder LO anpassa sig efter konkurrensläget. En ledning med hög kompetens påverkar både styrning av bolaget, kontinuitet och attraktionskraft för kunder/investerare. De bolag där LO ingår som ägare ska vara normgivande genom att inte ge högre ersättningar än genomsnittet för branschen. Konkurrenskraftiga anställningsvillkor handlar dock heller inte enbart om kontanta ersättningar.

I finansiella företag kan skörliga ersättningsystem till personer i ledande ställning och kapitalförvaltare leda till ett överdrivet risktagande. Detta risktagande kan äventyra stabiliteten i betalningsväsendet, vilket i sin tur kan påverka hela samhällsekonomin och därmed löntagarna negativt. Detta är ett inslag i den nuvarande finanskrisen.

Om skörliga ersättningar (incitamentsprogram) bedöms nödvändiga bör dessa anpassas till följande principer:

- Företagen bör generellt vara restriktiva med incitamentsprogram utöver lön och pension, även vad gäller andra ledande befattningshavare.
- Programmet ska ha ett tydligt syfte som ryms inom ramen för en långsiktig strategi för ersättningar och som främjar bolagets långsiktiga utveckling.
- Ersättningarna ska vara kopplade till prestation i form av tydliga och kvantitativa mål. Dessa mål ska vara bestämda på förhand.
- Prestationsmål ska sättas i relation till en referensportfölj, dvs hur bolaget presterar i relation till konkurrenter inom samma bransch.
- Kostnaderna för ersättningsprogrammen ska vara skäligen och det ska finnas ett tak för hur stora ersättningarna kan bli (t ex antal månadslöner).
- Programmets utdelning bör ha en tidshorisont som stimulerar till långsiktighet, genom att det t ex baseras på genomsnittligt utfall under ett antal år
- Ersättningarna ska redovisas tydligt och i sin helhet i företagets årsredovisning.

- Samtliga ovanstående punkter måste kommuniceras till ägarna. Syftet bör redovisas tydligt tillsammans med konstruktionen, målen och inte minst den beräknade kostnaden för incitamentsprogrammet.

Styrelser ska varje år pröva om utfallet av rörliga ersättningar är rimligt. Alla skattepliktiga förmåner ska redovisas. Pensionsavtal ska vara premiebestämda och ha ett tak för maximal storlek. Pensionsersättning ska vara slutbetalad när personen lämnar bolaget för att undvika eftersläpande åtaganden från bolagets sida.

Redovisning ska ske innan ikraftträdande av avtal med ledande befattningshavare men informationen ska återkomma och uppdateras vid lönerevidering och i årsbokslut. Avtal måste kommuniceras till ägarna på bolagsstämman.

Årsredovisningar

Årsredovisningar ska ske enligt bolagskoden. I synnerhet för de bolag där LO ingår som ägare ska denna följas med eventuellt tillägg av vissa förbättringar. Öppenhet och tydlighet ska vara ledord.

Förutom bolagsordning, ska ersättningsavtals utformning och kostnader framgå av årsredovisningen, uppdelat på både årlig och total kostnad. Ersättningar och förmåner ska redovisas så detaljerat som möjligt uppdelat på styrelse, Vd och övriga ledande befattningshavare. Alla rörliga ersättningar för anställda, t ex kapitalförvaltare, ska redovisas.

Stämmans roll

Bolagsstämman är bolagets högsta beslutande organ där ägarna bl a fattar beslut om bolagets inriktning, väljer styrelse och revisorer, fastlägger riktlinjer för ersättningar till ledande befattningshavare och beslutar i frågor om ansvarsfrihet. LO ska sträva mot att ha fysiska stämmor i partsgemensamma bolag. Ambitionen är att stämmorna ska vara öppna.

Stämman ska tillse att styrelsen fullgjort sitt uppdrag på ett lagenligt sätt innan ansvarsfrihet ges.

I bolag som drivs enligt ömsesidiga principer (t ex AMF och AFA försäkring) är situationen speciell, då styrelsen redan består av representanter för försäkringstagarna/kunderna. I denna typ av bolag bör det utses en kundombudsman med uppgift att vara språkrör samt följa upp tidigare fattade beslut.

Placerings- och bolagsstyrningskommittén

Den ekonomiska krisen har fört med sig en förnyad diskussion om nödvändigheten av översyn och reglering av finansmarknaderna. Maktelitens löneutveckling, företags ersättningssystem och inte minst

fackets ägaransvar i samband med dessa har också aktualiserats. Redan i juni 2008 tog som ovan angetts LOs kongress flera beslut som syftar till ett stärkt fackligt ägaransvar.

Det finns således ett behov för LO att ta ytterligare steg framåt och att förtydliga positionerna i frågor gällande bolagsstyrning. LOs placerings- och bolagsstyrningskommitté bör nu samlas för att diskutera förutsättningar och behov inför ett förbundsgemensamt projektarbete kring detta. Kommittén bör koppla ihop bolagsstyrningsfrågorna med LOs etiska policy och vara öppen för nya områden som också hör ihop med bolagsstyrning.

Framgent bör denna diskussion hållas löpande mellan LO centralt och förbunden i denna beslutade Placerings- och bolagsstyrningskommitté. En årlig bolagsstyrningsrapport ska tas fram av kommittén till LOs styrelse. LO ska fortsatt diskutera hur kongressen i större utsträckning ska behandla dessa frågor.

Per Bardh