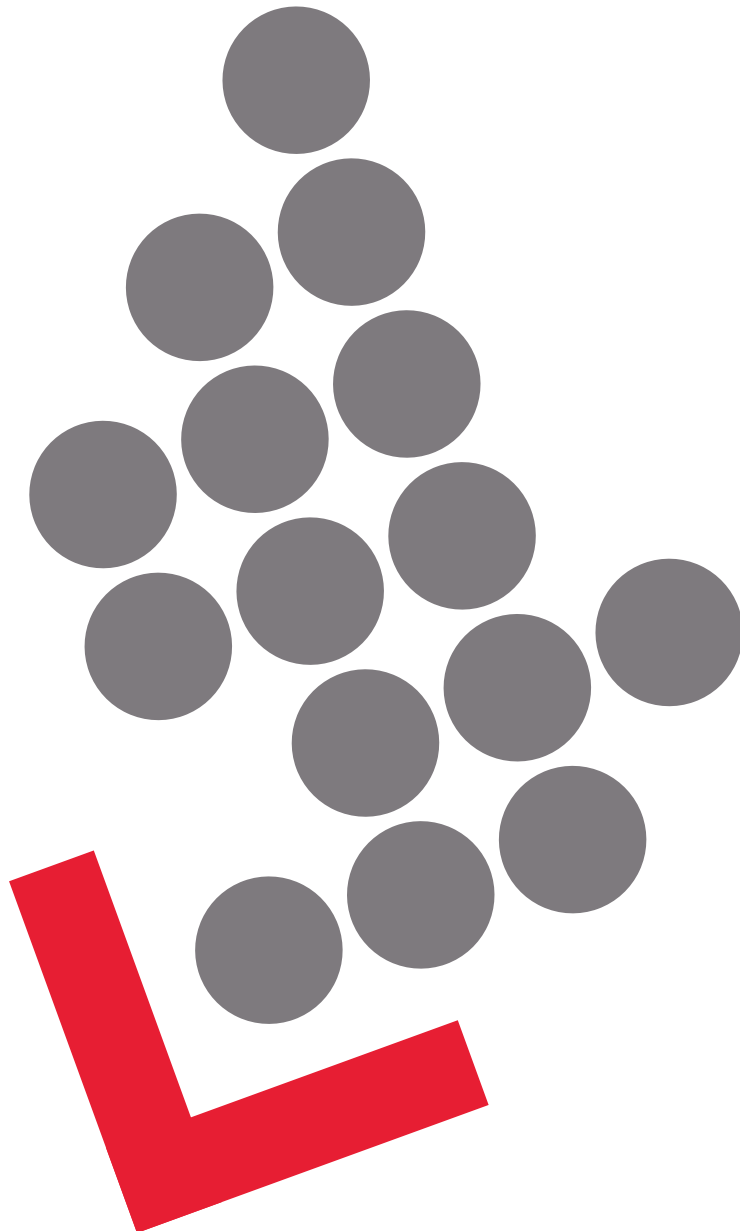




# Ägaransvar och ägarmakt

En rapport från LOs ägarmaktsprojekt



## Förord

Under 2005 och 2006 har LO drivit ett förbundsgemensamt projekt som har behandlat frågor om fackets ägaransvar och hur fackets ägarmakt ska användas. Projektet är en uppföljning av det arbete som gjordes inför LO:s demokratikongress år 2000, vilket då resulterade i ett placeringsreglemente för LO och förbunden. LO-kongressen år 2004 beslutade vidare att LO skulle verka för att en bred debatt förs inom fackföreningsrörelsen angående makten över pensionskapitalet.

Det övergripande syftet med projektet har varit att skapa en mer samlad facklig, social och etisk profil när det gäller synen på investeringskapitalets användning. Projektet har även syftat till att öka LO:s och förbundens interna kompetens på området. Denna rapport är en avrapportering av projektgruppens arbete. Rapporten kan även ses som en inventering av detta område, med slutsatser om inriktningen på det framtida arbetet.

Projektet har letts av LO:s tredje vice ordförande Leif Håkansson, LO-ekonomen Åsa-Pia Järliden Bergström har varit huvudsekreterare.

Projektets arbete har bedrivits i en styrgrupp, i vilken har ingått:

Erik Adolfsson, utredare, IF Metall  
Kjell Ahlberg, kansli- och ekonomichef, LO  
Ulf Edström, chef för internationella enheten, LO  
Susanne Lindberg Elmgren, ekonom, tillväxt- och sysselsättningsfrågor, LO  
Sven Nyberg, ombudsman, näringspolitik och miljöfrågor, LO  
Erland Olausson, LO:s förste vice ordförande och avtalssekreterare  
Lena Westerlund, LO-ekonom

Rapporten har vid flera tillfällen diskuterats i en förbundsgemensam grupp bestående av:

Anders Bergström, Kommunal  
Stefan Carlén, Handels  
Birgitta Carlsson Sevefjord, SEKO  
Helena Eriksson, Elektrikerna  
Pia Håkansson, Fastighets  
Christer Larsson, Pappers  
Lars Leander, Grafiska  
Pernilla Lund, Skogs- och Trä  
Pentti Niemi, IF Metall  
Leif Nilsson, Transport  
Per Persson, Hotell och Restaurang  
Niklas Rengen, Kommunal  
Ulrik Wallström, Målarna  
Per Öhman, IF Metall

Med denna rapport anses projektets arbete avslutat.

Stockholm den 24 maj

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Leif Håkansson', with a stylized, cursive script.

Leif Håkansson

1	Inledning .....	4
2	Vad gör LO idag?.....	5
2.1	LO:s etiska policy .....	6
2.2	Förbundens placeringsreglementen .....	7
2.3	Praktisk tillämpning av LO:s etiska placeringsreglemente.....	10
2.4	Etiska policies – en utblick .....	11
3	Arbetet går vidare – men hur? .....	13
3.1	En utvecklad etisk policy .....	14
3.1.1	Vad betyder Corporate Social Responsibility för fackföreningsrörelsen? .....	14
3.1.2	Miljöområdet – viktigt för facket.....	17
3.2	Avkastningskrav och etiska krav .....	19
3.3	En utvecklad etisk policy - summering.....	19
3.3.1	Screening – uppföljning .....	21
3.3.2	Åtgärder - sanktioner .....	23
3.4	Ägarpolicy och bolagsstyrningsfrågor .....	23
3.4.1	Styrelsens sammansättning - frågan om jämställdhet i bolagsstyrelser....	26
3.4.2	Kravet på rimliga ersättningsystem .....	29
3.5	Näringspolitik i form av kreditpolitik .....	30
3.5.1	Kapitalförsörjning – grundläggande resonemang .....	31
3.5.2	Långsiktig strukturomvandling .....	36
3.5.3	Kort- och långsiktigt ägande .....	37
3.5.4	Institutionellt och industriellt ägande.....	38
3.5.5	Slutsatser .....	40
4	Beskrivning av arbetet på ett internationellt (och nationellt) plan.....	41
4.1.1	Övriga organ som verkar för ökat ansvarstagande inom området .....	46
4.1.2	Dilemmat - krav länder eller företag.....	48
	Slutsatser: Ett utökat ägaransvar och ett större fackligt inflytande över kapitalet.....	49
	Utvecklade etiska regler.....	49
	Goda kontroll- och uppföljningssystem för etik och ägarstyrning .....	50
	En utvecklad ägarpolicy.....	52
	En långsiktigt god avkastning till låg risk.....	53
	Näringspolitik i form av kreditpolitik .....	54
	Övriga frågor.....	55

# 1 Inledning

Ägarfrågor har idag fått en framträdande roll såväl i Sverige som internationellt. Det handlar till störst del om vilka krav ägarna kan och bör ställa på företagen, men även om vilken typ av ägande som är bäst ur ett näringslivsperspektiv. Flera frågor samsas under samma rubrik, såsom företagens sociala ansvar (Corporate Social Responsibility – CSR), socialt ansvarsfulla investeringar (Social Responsible Investment – SRI) samt bolagsstyrningsfrågor (Corporate Governance). Inom dessa rubriker ryms i sin tur frågor som etisk inriktning på placeringar, uppförandekoder för företag, frågan om ersättningar till styrelser, nomineringar och jämställdhet samt kort kontra lång sikt i investerings-sammanhang. För facket del handlar det främst om vad vi kan och bör kräva i egenskap av kapitalägare. Å ena sidan verkar vi på denna arena på samma villkor som andra kapitalplacere men å andra sidan tror vi att vi just i egenskap av kapitalägare kan påverka marknaden i en positiv riktning när det gäller det mål som är vårt primära – främja arbetstagarnas rättigheter. En samlad syn på ägaransvar inom fackföreningsrörelsen kan visa sig bli ett mycket viktigt styrmedel i framtiden för att främja medlemmarnas intressen på traditionellt fackliga områden men även som en facklig motvikt till kapitalet på områden som inte är traditionellt fackliga.

Maktfördelningen mellan arbete och kapital, mellan ekonomisk makt och demokratisk, är aldrig slutgiltigt etablerad. Under de senaste tjugo åren har en kraftig maktförskjutning ägt rum till den ekonomiska maktens fördel. Fackföreningsrörelsen arbetar ständigt för att uppnå balans och för att vända på den utvecklingen. Ett förhållandevis nytt inslag i sammanhanget är den ägarroll som idag ligger hos fonder och institutioner, i synnerhet hos förvaltarna av det växande pensionskapitalet. Fackföreningsrörelsen har ett betydande inflytande över detta kapital.

Fackföreningsrörelsen har, i egenskap av att själv också vara kapitalägare, en möjlighet att direkt eller indirekt påverka styrkeförhållandena mellan arbetare och kapital. Detta kan ske antingen genom att använda sig av aktiv ägarmakt, d v s att i de sammanhang där man har ett majoritetsägande faktiskt styra företagen i någon bestämd riktning. Det kan också ske genom makten att sätta upp *restriktioner* för hur kapitalet används generellt. Detta sker redan idag genom att ett antal kriterier sätts upp som styr och begränsar hur kapitalet kan användas.

Rollen som kapitalägare och kapitalist är inte helt enkel för fackföreningsrörelsen. Å ena sidan anser vi att facket och folket som ägare är en viktig motvikt till kapitalets makt. I vissa fall för att vi ska kunna påverka utvecklingen i en riktning som gynnar oss. Å andra sidan är vi lika fångade i att leva upp till ett avkastningskrav som övriga kapitalister. Om vi inte lyckas med detta kommer vår andel av ägandet att stadigt minska i förhållande till andra aktörers. På sikt omöjliggör detta en hållbar maktbalans.

Vidare blir det alltmer tydligt att fackföreningsrörelsen också har ett ansvar, inte bara som kapitalägare, utan även i egenskap av att inneha ett stort antal styrelseposter. LO och förbunden har i dag ett stort antal uppdrag i styrelser, i statliga samt delägda fondbolag och i det privata näringslivet. I dessa sammanhang är det önskvärt med en gemensam kod

för hur detta styrelsearbete ska hanteras och en gemensam syn på vad som bör vara fackföreningsrörelsens ställningstagande i vissa större och återkommande frågor.

En sammanställning av det kapital som vi förvaltar gemensamt med arbetsgivarna, våra egna fackliga medel samt våra offentliga pensionspengar kan se ut enligt följande:

### Portföljsammansättning hos större fondförvaltare, mkr 2005

FÖRVALTARE	Sv. Aktier	Utl. Aktier	Räntebärande	Övrigt	Totalt
AP1	23 380	86 958	74 643	2 282	187 263
AP2	40 800	77 500	65 100	7 200	190 600
AP3	29 600	78 200	76 700	7 500	192 000
AP4	36 304	76 813	63 339	3 712	180 168
AP6 *	13 803		2 055		15 858
AP7	10 218	38 926	5 878	4 784	59 806
Folksam	25 498	27 859	98 988	6 547	158 892
varav KPA AB	1 581	1 797	753	22	4 153
varav Folksam LO Fond	8 261	6 147	1 686	556	16 650
AMF Pension	62 582	62 216	109 643	16 659	251 100
AFA	30 572	33 313	120 739	11 722	196 346
Alecta	68 739	81 687	219 078	26 841	396 345
KÅPAN	4 677	4 753	13 780	1 809	25 019
<b>TOTALT, SAMTLIGA</b>	<b>346 173</b>	<b>568 225</b>	<b>849 943</b>	<b>89 056</b>	<b>1 853 397</b>

\* Inget utländskt innehav finns

Det ligger i medlemmarnas intresse att LO och förbunden engagerar sig och driver på en utveckling mot en mer ansvarsfull kapitalmarknad. Dels för att vi på detta vis kan skapa en mer stabil maktbalans mellan arbete och kapital på en global nivå men även genom att påverka företagen och dess ledningar i vårt eget land.

## 2 Vad gör LO idag?

Med anledning av LO:s demokratikongress år 2000 påbörjades ett arbete om ekonomisk demokrati och en bred diskussion om löntagarnas pengar i pensionsfonder. Här togs etiska placeringar upp som ett viktigt styrmedel för facklig makt och konsumentmakt. LO valde då att skilja mellan aktiv ägarmakt och makt att sätta upp restriktioner. Den historiska bakgrunden till detta kan sägas vara att LO:s inställning genom tiderna har varit att vägen till ökad ekonomisk demokrati inte nödvändigtvis går via statligt ägande av huvuddelen av näringslivet. Fackföreningsrörelsen står bakom idén med blandekonomi, att näringslivet i huvudsak är privatägt men att det offentliga tar ansvar för de områden där rättvisa och tillgänglighet är huvudsakliga mål. För oss handlar det istället om att skapa och att upprätthålla en balans mellan den ekonomiska makt som finns i ett huvudsakligen privatägt näringsliv och de demokratiska och fackliga motmakterna. Det har genom tiderna funnits en tilltro till kapitalismen även om den måste balanseras av en motmakt – det som ingår i konceptet blandekonomi kombinerat med en stark fackföreningsrörelse.

I samband med arbetet inför kongressen sades att ”löntagarnas kapital kan bli ett viktigt verktyg, inte främst i en aktiv ägarroll, utan genom att sätta restriktioner för pengarnas användning på ett sätt som verkligen kan ha en långsiktig inverkan på en ekonomisk makt som är rörlig över nationsgränserna”. Slutsatsen blev att ett enkelt och verkningsfullt

krav är att löntagarnas pengar inte ska användas i företag och länder som förhindrar facklig organisering och förföljer fackliga ledare. Att driva dessa krav ansågs - om det kunde bli en del i ett internationellt arbete - kunna få en rejäl inverkan på de långsiktiga maktförhållandena mellan arbete och kapital i världen.<sup>1</sup> Dessa resonemang mynnade sedan ut i ett förslag på etiska regler för placering av LO:s eget kapital. Ett placeringsreglemente antogs på kongressen.<sup>2</sup> Detta reglemente används idag i LO:s och förbundens kapitalförvaltning.

På LO-kongressen 2004 fördes åsikten fram att LO skulle arbeta för att utveckla synen på ägarmakt i form av makt över pensionsfonder. Motionärerna ansåg att ytterligare sociala mål skulle kopplas till fondernas ägarpolicy. Motionerna avslogs av kongressen, medan ett uppdrag kvarstod. Kongressen beslutade att LO skulle verka för ”att en bred debatt förs inom fackföreningsrörelsen angående makten över pensionskapitalet...”. Denna rapport är en viktig del i detta arbete.

## **2.1 LO:s etiska policy**

Under LO-kongressen år 2000 (Demokratikongressen) antogs ett förslag till placeringsreglemente för Landsorganisationens egna placeringar. Det nuvarande placeringsreglementet<sup>3</sup> innehåller följande delar:

### **1. Generella krav bör gälla för kapitalet och placeringar undviks i:**

- a) Verksamhet som bryter mot svensk eller utländsk lag, d v s verksamheten får ej bryta mot svensk lag i Sverige och i den mån den är tillämplig utomlands, och givetvis heller ej mot berört lands lagar då verksamheten bedrivs utomlands. Därmed undviks verksamhet som kan förknippas med våld, narkotika, prostitution, barnarbete, oseriös marknadsföring, miljöförstöring eller annan kriminell verksamhet.
- b) Verksamhet som bedrivs under oacceptabla arbetsförhållanden eller förhindrar facklig organisering (definierade enligt ILO:s kärnkonventioner samt OECD:s riktlinjer för multinationella företag)

Följande åtta ILO-konventioner (de sk kärn-konventionerna) pekades ut<sup>4</sup>:

- Nr. 87. Rätten att bilda och ansluta sig till en facklig organisation
- Nr. 98. Skydd mot antifacklig diskriminering och rätt till kollektiva förhandlingar
- Nr. 29. Motarbetande av tvångsarbete och obligatoriskt arbete
- Nr. 105. Avskaffande av tvångsarbete
- Nr. 111. Skydd mot diskriminering
- Nr. 100. Lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde
- Nr. 138. Minimiålder för arbete
- Nr. 182. Värsta former av barnarbete

---

<sup>1</sup> I mars 2000 publicerade LO och TCO rapporten ”Uppförandekoder för företag – Handbok för fackligt agerande”

<sup>2</sup> Se ”Frihet tillsammans”, LO:s demokratirapport 2000, s 227 ff

<sup>3</sup> Placeringsreglemente, fastställt 7 juni 2004

<sup>4</sup> För mer information om ILO:s arbete, se t ex LO:s hemsida [www.lo.se](http://www.lo.se)

Utgångspunkten i detta placeringsreglemente var att reglerna skulle vara generella och gälla för allt kapital. I det underlagsarbete som gjordes inför kongressen diskuterades vilken typ av restriktioner som var rimliga i utgångsläget.<sup>5</sup> Den slutsats som drogs av arbetet var att LO bör ha ett placeringsreglemente med tydlig inriktning på de fackliga kraven. För LO var de övergripande kraven på kapitalet viktigast och tyngdpunkt lades vid att de etiska placeringskriterierna skulle vara tydliga, mätbara och kontrollerbara. Placeringsreglerna ansågs inte få inskränka på möjligheten att maximera kapitalavkastningen till en väl avvägd risk.

## **2.2 Förbundens placeringsreglementen<sup>6</sup>**

### **Byggnadsarbetareförbundet**

För tillfället använder sig Byggnads utav Folksam LO:s etiska placeringsregler. Ett eget nytt placeringsreglemente är under omarbetning.

### **Elektrikerförbundet (SEF)**

Enligt Elektrikerförbundets placeringsinstruktioner för 2004-2005 gäller att: Placeringar ska inte ske i företag som förknippas med sådana oacceptabla arbetsförhållanden som bl a berörs i ILO:s uppföranderegler. Dessutom ska placeringar inte ske i företag som inte följer nationella lagar och andra regelverk avseende t ex villkorsfrågor, arbetstider samt yttre och inre miljö.<sup>7</sup>

### **Grafiska Fackförbundet – Mediafacket**

I Placeringsinstruktionen för Grafiska fackförbundet Mediafackets kapitalförvaltning<sup>8</sup> framgår som följer:

”...placeringar ska ej ske i företag som kan förknippas med oacceptabla arbetsförhållanden, barnarbete, miljöbrott, våld, narkotika, prostitution eller kriminell verksamhet. Detta iakttas genom att placeringar i normalfallet ska ske i välkända och välrenommerade företag/förvaltare.”

Ingen särskild uppföljningsprocess förordas.

### **Pappersindustriarbetareförbundet**

I Pappers placeringsreglemente<sup>9</sup> står ingenting om etiska kriterier eller om hur dessa frågor ska hanteras. Styrelsen har dock tagit beslut att ansluta sig till kongressbeslutet om Folksam LO:s etiska placeringsreglemente 2000, och har sedan dess arbetat efter dessa riktlinjer tillsammans med sina förvaltare.

---

<sup>5</sup> Kapitalism och etik – LO:s syn på etiska placeringar

<sup>6</sup> För mer utförlig beskrivning, se Etiska placeringsregler – kartläggning inom LO:s ägarmaksprojekt 2005

<sup>7</sup> Placeringsinstruktioner 2006-2007

<sup>8</sup> Gäller från den 29 september 2004

<sup>9</sup> Gäller från den 19 maj 2000



## **Målaresförbundet**

Tillämpar Folksam LO:s etiska placeringsreglemente.

## **Kommunalarbetareförbundet**

Kommunal har etiska regler för placering av kapital.<sup>10</sup> I dessa gäller att ”investeringar får ske i företag som följer ILO: s kärnkonventioner och OECD: s riktlinjer för multinationella företag”. Sålunda får placeringar inte ske i företag som:

- inte respekterar rätten att bilda och ansluta sig till en facklig organisation
- tillämpar facklig diskriminering och inte respekterar rätten till fria avtalsförhandlingar
- använder sig av tvångsarbete
- använder sig av barnarbete
- kan förknippas med pornografi, prostitution och narkotika
- diskriminerar individer utifrån t ex ras, hudfärg, kön, religion, politisk uppfattning, handikapp, sexuell läggning, nationell tillhörighet eller social bakgrund
- har tillverkning av tobak för konsumtion
- har tillverkning av alkohol för konsumtion
- är vapentillverkande krigsindustri.

Kommunal förordar en tydlig uppföljningsprocess av dessa krav från externa förvaltare.

## **Svenska Metallindustriarbetareförbundet**

Metall Finans AB (MFAB) är dotterbolag till Metallindustriarbetareförbundet och ansvarar för förbundets kapitalförvaltning. De etiska regler som förbundsstyrelsen satt upp för användande av MFAB vid placering av kapital är:

Investeringar får ske i företag som följer ILO:s kärnkonventioner och OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Särskild vikt ska läggas vid att placeringar inte sker i företag som:

- inte respekterar rätten att bilda och ansluta sig till en facklig organisation
- tillämpar facklig diskriminering och inte respekterar rätten till fria avtalsförhandlingar
- använder sig av tvångsarbete
- använder sig av barnarbete
- diskriminerar individer utifrån t ex ras, hudfärg, kön, religion, politisk uppfattning, nationell tillhörighet eller social bakgrund.

Ansvar för att reglerna följs ligger hos fondförvaltare samt diskretionär förvaltare. En återkommande screening av de etiska reglerna sker årligen med hjälp av externt analysföretag.

---

<sup>10</sup> Placeringsregler för Svenska Kommunalarbetareförbundet, 19 februari 2004

## **Handelsanställdas Förbund**

Handels följer LO:s etiska placeringsreglemente och har således inte tagit fram något eget reglemente inom detta område.

## **Industrifacket**

Industrifackets etiska riktlinjer är i likhet med övriga<sup>11</sup>: ”Investeringar skall endast ske i företag som följer ILO:s kärnkonventioner och OECD:s riktlinjer för multinationella företag.”

Industrifacket specificerar i sin placeringspolicy mycket tydliga krav på externa förvaltare. ”Externa förvaltare skall kunna styrka att följande dokumentation finns tillgänglig för Industrifacket:

- ägarstyrningspolicy
- ledningssystem som följer OECD:s riktlinjer och ILO:s kärnkonventioner
- etiska riktlinjer för sin verksamhet
- dokumenterade rutiner för att kvalitetssäkra att placeringsinstruktionen kommer att kunna efterlevas
- tillgång till analysmetoder, information, erfarenhet och kompetens inom etik, miljö och sociala aspekter i företag för att säkerställa att Industrifackets etiska riktlinje kan efterlevas
- system för hantering av oförutsedda händelser.

## **SEKO**

I SEKO:s placeringsreglemente<sup>12</sup> beskrivs de etiska kraven som att:

”...placeringar ska ej ske i företag som kan förknippas med oacceptabla arbetsförhållanden, barnarbete, våld, droger, prostitution, kriminell verksamhet eller i företag som inte tar sitt miljöansvar. Placeringar ska heller inte ske i företag som bedriver antifacklig verksamhet. Detta iaktas genom att placeringar i normalfallet ska ske i välkända och välrenommerade företag/förvaltare.”

## **Hotell- och Restaurang**

Utöver en avvägning mellan avkastning och risk finns krav på att etiska miljömässiga aspekter beaktas.<sup>13</sup> Basen är ILO:s kärnkonventioner samt OECD:s riktlinjer för multinationella företag.

Utöver detta ska placeringar inte ske i företag som:

- kan förknippas med pornografi, prostitution, och narkotika
- har tillverkning av tobak för konsumtion
- är vapentillverkande krigsindustri.

---

<sup>11</sup> Placeringspolicy för Industrifacket, beslutad av förbundsstyrelsen 2003-12-16

<sup>12</sup> Placeringsreglemente för SEKO, fastställt den 16-18 september 2003

<sup>13</sup> Placeringsreglemente för Hotell och Restaurangfacket

Placeringsinstruktionen innehåller krav på att anlitate förvaltare ska ha metoder för att säkerställa att restriktionerna efterlevs. Vidare finns instruktioner om hur förvaltaren ska agera vid de tillfällen då det finns information om att företagen bryter mot restriktionerna.

### **Transportarbetareförbundet**

Transportarbetareförbundets placeringsinstruktion innehåller inte några krav på etiska riktlinjer. Placeringar i utländska tillgångar är dock inte tillåtna enligt samma instruktion, varför dessa kriterier inte blir lika centrala som vid placeringar i utländska bolag.<sup>14</sup>

### **Fastighetsanställdas förbund**

I placeringsreglerna gäller följande under rubriken etiska regler:

”Utöver avvägningen mellan avkastning och risk ska också etiska miljömässiga aspekter beaktas. Investeringar får ske i företag som följer ILO:s kärnkonventioner och OECD:s riktlinjer för multinationella företag.”<sup>15</sup>

De av Fastighets anlitate förvaltarna åläggs att ansvara för att dessa regler följs. Kravet är att deras investeringsprocess ska innehålla metoder som säkerställer att hänsyn tas till nämnda regler.

### **Skogs- och Träfacket**

I placeringsreglerna gäller följande under rubriken etiska regler:<sup>16</sup>

”...placeringar ska ej ske i företag som kan förknippas med oacceptabla arbetsförhållanden, barnarbete, våld, narkotika, prostitution eller kriminell verksamhet. Detta iakttas igenom att placeringar i normalfall ska ske i välkända och välrenommerade företag. Inför eventuella placeringar i mindre kända företag ska ambitionen i dessa fall vara att utröna huruvida företagen bedriver någon etiskt tveksam verksamhet. Vid osäkerhet ska grundregeln vara att avstå från placering. Om placering av misstag skett i oetisk verksamhet ska engagemanget snarast upphöra.”

## **2.3 Praktisk tillämpning av LO:s etiska placeringsreglemente**

LO förvaltar ett kapital på cirka 2,7 miljarder kronor (2005). Förbunden förvaltar tillsammans cirka 20 miljarder kronor.<sup>17</sup> De största kapitalägarna bland förbunden är Metall, Kommunal och Byggnads, med tillgångar på drygt 6 respektive drygt 3 miljarder kronor vardera för de två sistnämnda. Sedan januari 2005 har LO lagt ut all kapitalförvaltning på externa förvaltare. Valet av förvaltare är resultatet av en upphandling som gjordes hösten 2004. I upphandlingen har hänsyn tagits till avkastning, avgifter och långsiktigt samarbete. Ett krav i upphandlingen var LO:s etiska kriterier. Valet föll till stor del på Folksam kapitalförvaltning.

---

<sup>14</sup> Instruktion för placering av Svenska Transportarbetareförbundets medel, antagen 1992

<sup>15</sup> Placeringsregler för Fastighetsanställdas Förbund, 2006

<sup>16</sup> Placeringsinstruktion för Skogs- och Träfackets kapitalförvaltning.

<sup>17</sup> Marknadsvärde per den 31 december 2004.

Sedan tidigare förvaltar även Nordea och Föreningssparbanken en del av LO:s kapital. Detta är gemensamt för flera LO-förbund. Styrningen av dessa placeringar sker i form av förvaltningsråd där alla placerare är representerade. Råden tar ställning till förändringar i portföljen, placeringsstrategi och förvaltarens resultat. Kriterier för dessa placeringar är förbundens och LO:s etiska riktlinjer. Avvikelse och åtgärder på dessa rapporteras till förvaltningsrådet.

Under de tre senaste åren har inga åtgärder vidtagits utifrån de etiska riktlinjerna. Däremot har vissa placeringsinstrument och vissa marknader uteslutits på grund av bristande möjligheter till genomsyn.

När det gäller förbunden använder de en kombination av externa förvaltare och förvaltning i egen regi. Varken LO eller förbunden förordar en särskild process för kontroll och uppföljning av de etiska kriterierna, i huvudsak förutsätts att respektive förvaltare kontrollerar att de etiska kriterierna följs. Industrifacket (numera en del av IF Metall) ställer i sin placeringsinstruktion utförliga krav på kontroll, uppföljning och återrapportering.

## **2.4 Etiska policier – en utblick**

Sedan LO arbetade aktivt med dessa frågor år 1999 och 2000 har en rad investerare uppmärksammat och infört en särskild etisk policy för sina kapitalplaceringar. LO gjorde under 2005 en uppföljande kartläggning av på vilket sätt dessa frågor behandlas hos en rad investerare.<sup>18</sup> Det finns i dagsläget förhållandevis stora skillnader mellan hur olika fondförvaltare har valt att behandla dessa frågor. Av kartläggningen framgår exempelvis att bland AP-fonderna är det framförallt första och sjunde som har ett förhållandevis långt framskridet arbete på detta område.

När det gäller AP-fonderna är ramarna för kapitalplaceringarna reglerade i lag<sup>19</sup>:

*AP-fonderna ska förvaltas till största möjliga nytta för försäkringen för inkomstgrundad ålderspension. Allokeringen av tillgångar skall ske efter en analys av premiepensionssystemets åtagande. Målet skall vara att långsiktigt maximera avkastningen i förhållande till risken i placeringarna. Medelsförvaltningen skall ske med god riskspridning. Den totala risknivån i förvaltningen skall vara låg. Risk och avkastning skall tolkas i termer av utgående pensioner. Kravet på låg risk skall emellertid inte gälla för nuvarande sjunde fondstyrelsens förvaltning av Premievals-fonden, dit premiepensionsmedlen förs för dem som aktivt valt just den lösningen. Nödvändig betalningsberedskap skall upprätthållas.*

*Näringspolitiska eller andra ekonomisk-politiska uppgifter skall inte finnas. Hänsyn till miljö och etik skall tas i placeringsverksamheten utan att göra avkall på det övergripande målet om hög avkastning.*

Det står i övrigt samtliga buffertfonder, tillsammans med 7:e AP-fonden, fritt att utverka egna etiska regler för placeringarna samt en egen ägarpolicy. När det gäller AP-fondernas möjligheter att utöva aktiv ägarstyrning kan i det sammanhanget nämnas att möjligheten

<sup>18</sup> Pernilla Kling, Etiska placeringsregler, kartläggning inom LO:s ägarmaktsprojekt 2005

<sup>19</sup> Regeringens proposition 1999/2000:46, AP-fonden i det reformerade pensionssystemet

att inneha större positioner är delvis begränsad. Detta genom att en fond inte får ha ett innehav i ett svenskt eller utländskt bolag som överstiger 10 procent av röstetalet. Vidare får endast 5 procent av de totala fondmedlen investeras i onoterade aktier.

De åtta kärnkonventioner som ILO:s styrelse beslutat ska betraktas som grundläggande rättigheter för arbetstagare ingår i LO:s etiska policy, liksom i de flesta andra förvaltares. Utöver dem har exempelvis Första AP-fonden valt ut fler ILO-konventioner i sin policy t ex nr 182 om barnarbete, konvention nr 155 om hälsa och säkerhet, konventionerna nr 87, 98 och 135 om förenings- och organisationsfrihet, konventionerna 1, 14 och 106 om arbetstid samt nr 131 om fastställande av minimilöner.<sup>20</sup> I övrigt anser de att företagen har ett ansvar att följa:

- FN:s barnkonvention
- FN:s universella rättigheter (såsom FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna)
- Luftvårdskonventionen
- Montrealprotokollet
- Klimatkonventionen
- Helsingforskonventionen
- Pariskonventionen
- Konventionen om biologisk mångfald
- Konventionen om användning av vissa vapen
- OECD:s konvention om mutor och korruption

Samtliga dessa konventioner är undertecknade av svenska staten.

Exempel på förvaltare som har fler kriterier på andra områden är Folksam, som i sitt reglemente har tobak som ett negativt kriterium. Det innebär att de inte investerar i företag där någon andel av omsättningen härrör från produktion av tobak eller tobaksprodukter. KPA, som numer är delvis ägt och förvaltas av Folksam, har s k etiska fonder. Dessa fonder använder sig av s k ”negativa kriterier” på området alkohol, tobak, spel och vapen för att undvika placeringar i dessa typer av verksamheter. Vidare utesluts företag vars verksamhet består av ”framställning eller användning av bränslen för energiproduktion baserade på råvaror upptagna ur jordskorpan”.

Vidare har andra AP-fonden som ett kriterium att marknadsnoterade bolag bör följa OECD:s riktlinjer för bolagsstyrning. Folksam, liksom AP3 tar i sitt reglemente upp Global Compact som en av grunderna för arbetet med mänskliga rättigheter. Folksam är medlem i Global Compact och i dess svenska motsvarighet, Globalt Ansvar. Företag som går med i detta sammanhang förbinder sig att följa riktlinjerna och redovisa hur arbetet går.

Både FOLKSAM och tredje AP-fonden, liksom LO, har bland sina kriterier att företagen ska leva upp till OECD:s riktlinjer för multinationella företag.

---

<sup>20</sup> Första AP-fondens ägarpolicy, beslutad 2003-08-21

Den kartläggning som LO har gjort visar att det fortfarande är stora skillnader mellan hur olika förvaltare officiellt prioriterar frågan om etiska krav på kapitalplaceringar. Några har en mycket utvecklad policy med regler för uppföljning och kontroll samt agerar aktivt med uteslutning av företag, medan andra har formulerat generella etiska krav utan att explicit redovisa hur dessa aktivt ska efterlevas.

### **3 Arbetet går vidare – men hur?**

I det vidare arbetet med detta ingår att fundera över en rad gamla och några nya frågeställningar. Vi har inom ramen för Ägarmaktsprojektet identifierat tre övergripande områden som projektet omfattar:

1. Utveckling av våra etiska kriterier
2. Ägarpolicy och bolagsstyrningsfrågor
3. Aktivt ägande med näringspolitisk inriktning

Utöver de kriterier som tagits upp tidigare så finns det ett antal områden som är möjliga när det gäller en utökad verksamhet inom ramen för etiska placeringar. Det finns som exempel fonder som undviker placeringar i tobaksindustri och/eller i företag som sysslar med alkoholproduktion eller försäljning av alkohol och tobak. Ett annat område på vilket en del förvaltare har hårdare restriktioner än LO är vapenindustrin. Det finns idag även fonder som inte investerar i verksamhet som relaterar till spel och en ytterligare fråga är hur man ska ställa sig till verksamheter som kan kopplas till den pornografiska industrin. Det finns även en rad FN-konventioner etc, som möjligen skulle kunna komplettera formuleringarna under punkten a) i LO:s placeringsreglemente och skärpa LO:s krav på miljöområdet etc.

Vidare har vi fått en vida spridd diskussion om CSR – Corporate Social Responsibility. Det har blivit nödvändigt för facket att orientera sig i det sammanhanget och att sätta ner foten i frågan vad CSR betyder för oss.

En slutsats när vi tidigare arbetade med dessa frågor var att etiska placeringsregler, om de ska gälla generellt, inte får innebära att portföljvalet blir alltför begränsat. Då ökar nämligen risken i placeringarna och spararna riskerar därmed att få en sämre avkastning på sitt pensionssparande.

När detta arbete grundlades inför demokratikongressen berördes inte bolagsstyrningsfrågor i någon större utsträckning. Med anledning av LO:s omfattande representation i styrelser, såväl statliga som privata, samt den fackliga representationen i bolagsstyrelser på de större arbetsplatserna har arbetsgruppen sett ett behov av att dra ut riktlinjer även på detta område.

I LO:s tidigare arbete diskuterades krav på en mer kraftfull styrning av löntagarnas kapital. Slutsatsen var då att arbetet skulle gå ut på att ta fram riktlinjer som skulle gälla för allt kapital och inte endast för begränsade delar eller för vissa fonder, såsom exempelvis särskilda etiska fonder eller sk sysselsättningsfonder. Frågan om den svenska fackföre-

ningsrörelsen, i likhet med en del av sina systerorganisationer ute i världen, ska använda sitt kapital för att bidra med riskkapital till små- och medelstora företag är en fråga som fortfarande diskuteras. Många anser att det skulle kunna ha en sysselsättningskapande karaktär och på så vis gynna de egna medlemmarna. Det handlar sålunda om att bidra till kapitalförsörjningen på de områden där man anser att marknaden har misslyckats, dvs att bedriva näringspolitik i form av kreditpolitik.

I det tidigare arbetet med dessa frågor var den övergripande slutsatsen att det skulle råda restriktivitet på detta område. Svårigheten är att en högre risk kan leda till en sämre avkastning. En restriktion är att utformningen av etiska regler för pensionsmedel inte ska medverka till att placeringsstrategin strider mot rätten till en god avkastning. Det konstaterades att den absolut viktigaste uppgiften för en kapitalförvaltare, i synnerhet när det gäller pensionskapital, är att ge sina sparare en god avkastning.

Frågan om en näringspolitisk eller regionalpolitisk inriktning vid kapitalplaceringar kan vara av värde för fackföreningsrörelsen ska i detta arbete granskas ytterligare.

### **3.1 En utvecklad etisk policy**

#### **3.1.1 Vad betyder Corporate Social Responsibility för fackföreningsrörelsen?**

##### **Ett oklart begrepp**

Under de senaste åren har det engelska begreppet ”Corporate Social Responsibility” etablerat sig i debatten om vad de multinationella företagen har för skyldigheter gentemot samhällen och olika intressentgrupper. På svenska hör man det vanligen översatt till ”företagens sociala ansvar”, vilket leder tanken till socialpolitiska frågor. ”Företagens samhällsansvar” är bättre eftersom det leder in tanken på företagets roll som aktör i samhället. Det saknar dock en tydlig koppling till den för fackföreningsrörelsen centrala rollen som företag har i egenskap av arbetsgivare.

I den offentliga diskussionen om CSR har den situation som råder när multinationella företag agerar utanför de industrialiserade länderna varit framträdande. Alltmer inkluderas dock företag i allmänhet, det vill säga inte bara de som agerar utanför sitt juridiska hemland. Nu inkluderas också små- och medelstora företag alltmer.

En tydlig offentlig diskussion om vad CSR-begreppet innehåller lyser dock med sin frånvaro i Sverige och det är en brist. Begreppet har ingen etablerad och internationellt överenskommen definition. Det är mycket vanligt att företrädare för företag, fondförvaltare och andra aktörer uttrycker att de har en policy för ”CSR-frågor” eller att de granskar hur företag lever upp till sin ”CSR-policy”. Detta är ofta ogenomskinligt och omöjligt för utomstående att granska.

Avsaknaden av definition är å ena sidan bekvämt för företag eftersom det lämnar öppet att definiera CSR utifrån de förväntningar som företagen själva tolkar att kunder, löntagare eller andra har. Därefter kan de koppla en frivillig uppförandekod baserad på deras

syn till begreppet och redovisa hur de anser att de uppfyller den – ett slags ”självreglering”. Innehållet och avgränsningarna grundas då sannolikt främst på vad media och kunder anser är centrala frågor samt en riskbedömning av hur dessa gruppers förmåga att granska företaget ser ut.

Otydligheten är samtidigt också ett problem för företagen, vilket bland annat Svenskt Näringsliv och deras internationella federation framhållit, eftersom de blir anklagade och uthängda i media för att de inte uppfyller CSR i de definitioner som enskilda organisationer, konsumentorganisationer eller andra grupper gjort.

Ett stort antal aktiviteter förekommer nu främst bland företag och till dem nära kopplade forskare och organisationer, samt internationella konsultbolag med intresse av att hitta former för att revidera företag på området CSR. Dessa aktiviteter är bl a inspirerade av ISO-arbetet med att ta fram en vägledande standard för Socialt Ansvarstagande. Även inom fackföreningsrörelsen, bl a inom Europafacket, tas CSR nu upp och en studie av Europafacket (EFS) över fackets syn på begreppet gjordes under 2003-2004.

### **Större precision nödvändig**

CSR är ett begrepp som inte springer ur fackföreningsrörelsens synsätt och metoder. Däremot anser stora delar av fackföreningsrörelsen att teorin om att företag inte bara har ansvar att skapa avkastning och värde åt sina ägare (shareholders), utan är aktörer som ska skapa värde även för intressenter (stakeholders) är viktig att återkomma till och applicera på företagen idag. Det var en dominerande syn på företagen under exempelvis 1970-talet. För att begreppet ska vara meningsfullt att använda för fackföreningsrörelsen behöver det preciseras tydligt och avgränsas.

Svenskt Näringsliv har klargjort vilket innehåll de ser som kärnan i begreppet CSR. De tar upp tre regelverk som intar en särställning och det är Global Compact, OECD:s riktlinjer för multinationella företag och ILO:s åtta kärnkonventioner.<sup>21</sup> Dessa tre är delvis överlappande och har olika internationell status. ILO:s konventioner är i stor utsträckning ratificerade av regeringar och de har därmed åtagit sig att följa dem, OECD:s riktlinjer är rekommendationer av regeringar, men i hög grad baserade på konventioner och Global Compact är 10 principer som är frivilliga, men initiativet är baserat på många internationellt vedertagna konventioner och principer.

För fackföreningsrörelsen är det givet att fylla begreppet CSR med de redan starkt etablerade charter, konventioner och deklARATIONER som finns för länder och för företag, både internationella och nationella. Därutöver kan vissa specifika frågor lyftas in men enbart om de är höjande på standarderna som redan finns. Det bör i så fall ske genom trepartsöverenskommelser eller partsöverenskommelser i varje nationellt kontext.

Steg ett för att definiera innehållet i CSR är att precisera den syn som fackföreningsrörelsen har på företagets roll. Det lägger grunden för vilka avgränsningar som senare kan göras. En rimlig syn är att företagen har en given roll i ekonomin som *producenter*

---

<sup>21</sup> Laurent, B (2005): *Företagens roll i samhället*. Papper till seminarium om Företagens sociala ansvar, Labour Market Dialogue, Stockholm.



och att de har den rollen i syfte att skapa förädlingsvärde och vinst. De förväntas genom detta skapa sysselsättning med goda arbetsvillkor och betala goda löner och ge anställda löneökningar. De ska sköta produktionen på ett hållbart sätt, socialt, ekonomiskt och miljömässigt och agera inom lagar och avtal. Därigenom tar de sitt ansvar i samhället som producenter.

Utöver den rena producentrollen har företag (och organisationer som inte är vinstdrivande) en roll på arbetsmarknaden som *arbetsgivare*. För fackföreningsrörelsen är denna roll helt central och det är i den rollen som de fackliga förväntningarna på företagen är mest tydligt uttryckta. För att ett företag ska anses ta sitt ansvar krävs att arbetsgivaren är en god arbetsgivare enligt de internationella normer som är överenskomna inom ILO samt att denne uppfyller lagar och kollektivavtal. Företag som tar socialt ansvar blir i denna mening detsamma som arbetsgivare som dels uppfyller överenskomna normer, dels främjar goda och väl fungerande relationer mellan arbetsmarknadens parter (på engelska Industrial Relations).

En ytterligare roll som tillskrivs företagen av dem som debatterar CSR är att företagen har, eller förväntas ha, ett ansvar för välfärdstjänster i de lokalsamhällen eller länder som de verkar i, t ex att bygga upp skolor i utvecklingsländer med bristande skolsystem och liknande åtaganden. Detta är inte en roll som fackföreningsrörelsen anser är rimlig att tillskriva företag. Välfärdstjänster och fördelningspolitik är det allmännas uppgift och ska vara bestämda i demokratisk ordning och finansieras genom offentliga medel. Den roll som företagen kan förväntas ha i relation till grundläggande välfärdstjänster är att betala den skatt som länders lagstiftning kräver, så att länder får finansiering att bygga upp sina system utifrån de folkvaldas mandat.

Enskilda organisationer förväntar sig inte sällan av företag att dessa ska fylla ut staters misslyckanden eller brister. Det är att förvänta sig omfattande välgörenhetsinsatser från företag, vilket står i strid med synen att generell välfärd bör byggas ut som en grund, som är lika för alla. Därutöver kan företag göra insatser av detta slag, men de måste vara kontrollerade så att de inte underminerar genomförandet av de folkvaldas politik.

OECD arbetar för att komma överens om normer för multinationella företags beteende i områden där regeringarna är svaga eller obefintliga (s k weak governance zones) och dessa bör baseras på OECD:s riktlinjer för MNF. Detta är inte ett arbete som berör ekonomiska frizoner.

För LO:s del är begreppet ”Corporate Social Responsibility” enbart möjligt att uppfylla genom att företag helt uppfyller de åtaganden och förväntningar som ställs på dem i nationella lagar och kollektivavtal, samt i de två helt centrala internationella instrumenten för multinationella företag: OECD:s riktlinjer för multinationella företag, samt ILO:s trepartsdeklaration om principer för multinationella företag.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Dessa två instruments innehåll förklaras kortfattat längre fram i dokumentet. De finns att tillgå i sin helhet på LO:s hemsida, [www.lo.se](http://www.lo.se)

### 3.1.2 Miljöområdet – viktigt för facket

Miljöfrågorna har inte sällan en koppling till och integrering med de sociala frågorna och utgör en del av ”Corporate Social Responsibility”. Företag som har en mer ansvarsfull syn i sin verksamhet när det gäller miljöfrågor, d v s har ett hållbarhetsperspektiv på investeringar och produktion, brukar också ha som ambition att personalpolitiken ska vara långsiktigt hållbar. Det innebär att man respekterar arbetstagarnas rättigheter och ser arbetskraften som en resurs som bör vårdas enligt en långsiktig strategi, liksom miljön.

Näringslivets arbete med miljöfrågor har i många fall förändrats från ett ovilligt acceptering av myndighetskraven till en mer proaktiv syn där miljöarbetet görs till profilfråga och en viktig del av företagets varumärke. Samtidigt har miljöarbetet, i framför allt större och internationellt verksamma företag, breddats och integrerats med ett tydligare markerat socialt ansvar inom ramen för ”Corporate Social Responsibility”.

Det har därmed blivit nödvändigt för företagen att utveckla instrument för att föra in miljöhänsyn i investeringsplaner, i den löpande produktionen samt i olika former av kontrollsystem. Förutom företagens egna behov av att utveckla och utvärdera miljöarbetet har dessa instrument växande betydelse för de bedömningar utomstående kapitalplacering gör av företagen. De har även ökande betydelse för myndigheters miljökontroll.

I takt med att miljöproblemen blir alltmer gränsöverskridande blir även miljöpolitiken, liksom kontroll och utvärdering av företagens miljöarbete, alltmer internationaliserad. Den viktigaste formen för multilateral samverkan är arbetet med internationella miljökonventioner, ofta inom ramen för FN:s arbete. Konventionsarbetet kom igång på bred front i och med FN:s första miljökonferens i Stockholm 1972, men redan under femtiotalet hade ett par överenskommelser gjorts, bl a mot oljeutsläpp från fartyg.

De konventioner som finns idag omfattar områden som klimat och luftvård, havsrättsfrågor, biologisk mångfald, kemikaliekontroll, avfallshantering samt vissa metodfrågor för miljöarbetet. Konventionerna är i första hand riktade mot regeringar för att omsättas i nationell lagstiftning som i sin tur reglerar det praktiska arbetet i företagen. Det innebär samtidigt att regelbrott kan leda till påföljd, vilket inte är fallet med brott mot själva konventionerna där egentliga sanktionsmöjligheter saknas. Sverige har idag ratificerat ett fyrtiotal konventioner, såväl globala som Klimatkonventionen med Kyotoprotokollet som regionala, exempelvis Helsingforskonventionen till skydd för Östersjön.

På motsvarande sätt styr EG-direktiv eller förordningar på miljöområdet berörda länders miljölagstiftning inom unionen. Exempelvis förväntas EU 2007 få en samlande förordning inom kemikalieområdet med stor betydelse för industriell kemikaliehantering.

För att ett företag ska vinna investerare på sitt miljöarbete räcker det emellertid inte med att följa det nationella regelverket. Det krävs även frivilliga insatser som går utöver lagkraven och en nivå på åtgärderna som är utvecklingsdrivande.

Det vanligaste exemplet på en internationellt vedertagen bedömningsgrund är miljöstandardiseringen inom ISO 14000-serien där några av de viktigaste delarna är:

- ISO 14001 – Miljöledningssystem som ger vägledning och metoder för ett företags löpande miljöarbete.
- ISO 14015 – Miljörevision som ger vägledning för bedömningar av anläggningars prestanda
- ISO 14020 – Miljömärkning som anger metoder och principer för positiv miljömärkning
- ISO 14040 – Livscykelanalys som anger metoder för värdering av en produkts samlade miljöpåverkan från ”vaggan till graven”.

Anslutning till ISO-systemen innebär ett åtagande om att följa vissa principer och metoder i sitt miljöarbete samt att man verkar för en ständig förbättring. Företagen sätter dock själva ribban för den förbättring av utsläpp eller kemikaliehantering man vill nå. ISO-systemets krav är ofta integrerade i andra system, framförallt i det europeiska EMAS som dessutom ställer specifika krav på offentlig redovisning av resultaten.

Andra former av åtaganden är exempelvis ”Global Compact” som initierats av FN och anger ett antal principer för hållbar produktion som ett företag kan förbinda sig att följa (se kap 4). Global Reporting Initiative, GRI, tillhandahåller vägledning för s k hållbarhetsredovisning.

För att kunna jämföra olika företags miljö- och hållbarhetsarbete genomförs också viss screening och benchmarking, dock i ökad grad integrerat med motsvarande bedömningar inom det sociala området. Bland de ledande företagen inom området hållbarhetsindex märks Dow Jones och Morgan Stanley.

För fackföreningsrörelsen bör grundkravet på ett företags miljöarbete givetvis vara att man inte bryter mot nationell lagstiftning i de länder där man verkar. För verksamhet i EU-länder inbegrips därmed även många internationella konventioner, EU-regler m m eftersom de är integrerade i det nationella regelsystemet. Samtidigt är kravet av begränsat värde. Det är visserligen uppföljningsbart i stort, men risken att fällas för miljöbrott är även i utvecklade industriländer i praktiken liten.

En möjlighet att höja ambitionsnivån, framförallt för verksamhet i östländer och tredje världen, är att ställa krav på att företagen följer ett antal grundläggande miljökonventioner, exempelvis inom klimat- och kemikalieområdena. Här är emellertid problemet att konventionerna är svåra att uttolka för ett enskilt företags verksamhet samt att generellt verkande instrument för uppföljning i stort sett saknas. Det är upp till kapitalplaceraren att via screeningföretag eller egna undersökningar undersöka om konventionernas innebörd efterlevs.

Möjligt är också att välja företag som bedriver ett pro-aktivt miljöarbete i någon form genom att vara anslutna till ISO-systemet eller Global Compact. Detta begränsar emellertid kretsen av företag och exempelvis miljöledningssystemet ISO-14001 anger bara att man bedriver ett visst arbete men säger föga om nivån på detta.

### **3.2 Avkastningskrav och etiska krav**

Det blir även i framtiden, med en reviderad eller kompletterad syn på ägarfrågor, viktigt för LO som kollektivt att framhäva vikten av att kravet på en god avkastning bör vara det överordnade målet för en placeringspolicy. En placeringspolicy med etiska förtecken bör alltså utformas på så vis att den inte hamnar i konflikt med kravet på god avkastning.

På kort sikt kan det självklart finnas fall där det finns placeringar som ger högre avkastning men som inte uppfyller LO:s etiska policy. Det finns dock ingen anledning att etiska krav på investeringar samtidigt ska innebära att man sänker avkastningskravet på portföljen. Om så vore fallet är de begränsningar man skapar via dessa krav inte långsiktigt hållbara för en investerare. I klartext skulle ju detta innebära att man köpte andelar i företag som inte går bra på sikt. En sådan strategi är självklart inte hållbar.

Det finns dock ingen anledning att tro att företag som uppfyller vissa miljökrav eller krav på hur arbetstagarna ska behandlas kommer att få sämre resultat än andra företag på sikt. På lång sikt anser vi sålunda att målen god avkastning och tydliga etiska krav är fullt förenliga.

I rapporten ”Etiska Fonder 2005” som Folksam publicerar görs en sammanfattande beskrivning av föreliggande studier av sambandet mellan socialt ansvar och finansiell prestanda.<sup>23</sup> Slutsatsen av denna är att det är svårt att finna något tydligt sådant samband. I rapporten beskrivs att det finns studier som stödjer att företag som tar ett stort socialt ansvar är mer lönsamma, såväl som studier som stödjer motsatsen. En avgörande faktor är vilken typ av etisk fond som studeras.

Avkastningskravet måste alltid avvägas mot de risker man önskar ta. Med anledning av att de medel facket har inflytande över i störst utsträckning är gemensamt förvaltad pensionskapital och övrigt försäkringskapital som tillhör medlemmarna, bör risknivån hållas låg. För fackförbundens och LO:s egen del gäller att en betydande del av kapitalet förhållandevis lätt bör vara möjligt att omvandla till konfliktmedel. För att detta ska vara möjligt bör det råda en hög grad av likviditet i portföljen och övrigt risktagande bör vara begränsat. Hur kapitalet placeras måste sålunda styras i stor utsträckning av vilket användningsområde kapitalet kan tänkas få och vilken risknivå man har valt utifrån det.

En omfattande avgränsning av vilka investeringsalternativ som är tillåtna i en portfölj, exempelvis med anledning av etiska krav, kan också leda till en större marknadsrisk. Detta eftersom färre företag eller länder då ingår i urvalet när portföljen ska diversifieras.

### **3.3 En utvecklad etisk policy - summering**

LO bör även fortsättningsvis i huvudsak välja ut generella kriterier för kapitalplaceringar som kan gälla för hela portföljen. Fokus bör också fortsättningsvis ligga på krav som berör arbetstagarna och deras rättigheter. LO:s syn är sålunda att även det fortsatta arbetet bör drivas med en huvudinriktning på generella krav för hela kapitalet och restriktioner för alla bolag och förvaltare, snarare än specifika krav på särskilda fonder. I möjligaste

---

<sup>23</sup> Folksams etikfondindex, ”Etiska fonder 2005”, Åsa Skillius

mån bör kriterierna utgöras av internationella konventioner som stöds av många stater och internationella regelverk och standarder som redan idag används av många företag.

Att komplettera kriterierna med ett uteslutningskrav för bolag som producerar tobak eller tobaksvaror är inte aktuellt. Ett tidigare motiv till att LO inte ska utesluta vare sig tobaks-, alkohol- eller vapenproduktion generellt, är att detta inte är förbjudet enligt svensk lag. Det står klart att de alla är skadliga, var och en på sitt sätt, men det är inte främst upp till fackföreningarna att driva dessa frågor. LO organiserar dessutom medlemmar inom tobaksindustrin, vilket innebär att ett uteslutande kriterium på detta område skulle bli en svår principfråga för LO. När det gäller vissa typer av vapen, antipersonella minor, finns idag en FN-konvention som berör detta område. Denna har ratificerats av Sverige och vi anser att i LO:s uteslutande kriterier bör ingå kravet att företagen inte producerar landminor eller s k klusterbomber.

Frågan om investeringar i pornografisk industri är både lätt och svår. Självklart ska LO eller förbunden inte investera i renodlad porrproduktion. Bolag som är inriktade på detta är dock inte i någon större utsträckning registrerade på börsen (med undantag för "Private Media Group"). Vid investeringar i större mediebolag uppstår dock en överhängande risk att man får med bolag som delvis sänder eller möjligen distribuerar pornografi. För LO och förbunden finns möjligheten att definiera hur stor andel av dessa bolag som får ha beröring med porrindustrin. Alternativet är att man vid investeringar i dessa typer av bolag bildar sig en uppfattning om hur de behandlar denna gren av sin verksamhet. När det gäller TV-kanalerna blir det exempelvis viktigt att denna del behandlas separat och inte ingår i det ordinarie utbudet på "normala sändningstider", utan att detta ska uppfattas som särskild vuxenunderhållning och inget annat. Kravet bör vara att företaget har en tydlig hantering och uppföljning av denna del av verksamheten.

När det kommer till CSR-frågorna är LO:s syn att de kärnregelverk som utgör CSR är ILO:s trepartsdeklaration om multinationella företag samt OECD:s riktlinjer för multinationella företag (se diskussion ovan). Uppfylls dessa och det etableras goda processer för deras genomförande så täcks den absoluta merparten av företagens ansvarsfrågor in på ett tillfredsställande sätt enligt LO:s syn.

LO ställer dock inte hela ILO:s trepartsdeklaration som ett negativt kriterium i placementsverksamhet. Skälet till detta är att den omfattar en stor rad ILO-konventioner utöver de åtta kärnkonventioner som ligger i andra centrala instrument. Det kommer inte i nuläget att vara möjligt att säkerställa en trovärdig uppföljning av dessa på det sätt som krävs i en fondförvaltning, t ex genom screeningbolag. Det kommer vid en tillämpning av ILO:s trepartsdeklaration att betyda att ett mycket stort antal företag med nödvändighet måste uteslutas ur den möjliga portföljen. Därmed är det inte förenligt med krav på god avkastning och riskspridning för pensionstagarna.

Under förutsättning att en trovärdig uppföljning kan skapas kring medbestämmande-relaterade frågor ur ILO:s trepartsdeklaration, vill LO inkludera dessa i en utvecklad etisk policy för fondförvaltning. Det betyder att de frågor som behandlas i paragraferna 55-57 i ILO:s trepartsdeklaration för multinationella företag bör inkluderas.

För att bidra till att ytterligare stödja miljöfrämjande verksamhet och förhindra miljöstörande sådan, bör facket vidare peka ut ett antal miljökonventioner eller ISO-åtaganden som kriterier för vår egen placeringsverksamhet. Dessa bör vara internationellt gångbara och möjliga att kontrollera för exempelvis ratingföretagen.

LO:s etiska placeringsreglemente bör sålunda kompletteras med:

- FN:s vapenkonvention
- Uteslutning av renodlad porrindustri
- Medbestämmande-relaterade delar av ILO:s trepartsdeklaration för multinationella företag i enlighet med dess paragrafer 55-57
- FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, samt
- FN:s konvention om medborgerliga och politiska rättigheter (1966)
- FN:s konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (1966)
- FN:s ramkonvention om klimatförändringar inkl Kyotoprotokollet
- Wienkonventionen för skydd av ozonskiktet inkl Montrealprotokollet
- Baselkonventionen ang gränsöverskridande transport av avfall
- Stockholmskonventionen om långlivade organiska föreningar.

Kravet på en god avkastning bör vara det överordnade målet för en placeringspolicy. En placeringspolicy med etiska förtecken bör alltså utformas på så vis att den inte hamnar i konflikt med detta krav. Vi anser inte att det finns något som talar för att den etiska policy LO driver hamnar i konflikt med kravet på god avkastning.

När det gäller risknivån i placeringarna är LO:s syn att den bör hållas låg. Vi anser dock inte att det finns en motsättning på lång sikt med att uppfylla våra generella etiska kriterier och kravet på ett begränsat risktagande.

### **3.3.1 Screening – uppföljning**

Fonderna använder sig i allmänhet av analysföretag för att granska sina investeringar utifrån de kriterier man satt upp. Exempel på sådana företag som har sin bas i Sverige är GES Investment Services och Ethix. Två andra är Core Ratings (bas i London) och SAM – Sustainable Asset Management med sin bas i Schweiz.

**GES Investment Services** är ett analysföretag för etiska investeringar. De erbjuder fyra grundläggande processer/tjänster till sina kunder för att dessa ska kunna säkra att deras etiska kriterier efterföljs av de företag som de investerar i.

1. En systematisk genomgång av internationella företag och deras efterlevnad av internationella konventioner och riktlinjer för miljö, mänskliga rättigheter och affärsetik.
2. En analys av risker och möjligheter i företagets sätt att hantera miljö, mänskliga rättigheter samt ägarstyrning.
3. Ett verktyg för en aktiv ägarprocess, som eftersträvar att förbättra de svaga delarna i ett företags ledningssystem.

4. En analys enligt s k negativa kriterier, som ger investerare möjlighet att undvika investeringar i affärsverksamhet som kan uppfattas som kontroversiell utifrån investerarens värdegrund och/eller placeringsinriktning.

Exempel på svenska förvaltare som använder sig av GES tjänster är Första AP-fonden, Andra AP-fonden, Sjunde AP-fonden och Folksam.

**Ethix SRI Advisors** är ett svenskbaserat konsultföretag som arbetar med Socially Responsible Investment (SRI), företaget är delvis ägt av Sjunde AP-Fonden. Bolagets affärsidé är att hjälpa institutionella investerare och förvaltare att följa upp sina uppsatta mål på SRI-området, för att de ska kunna fatta investeringsbeslut som ligger i linje med uppsatta etiska kriterier.

**Core Ratings** är en europeisk värderingsbyrå för tillhandahållande av oberoende investeringsanalyser av kollektiva risker. De tillhandahåller samlade värderingsprofilsrapporter om investeringsrisker, framtagna genom undersökningar av företags arbete inom vissa specifika områden som t ex ägaransvar, miljöpåverkan, anställningsförhållanden samt vilka effekter företagen har på de samhällen de verkar i.

Core Ratings tillhandahåller även en produkt som ska underlätta en strukturerad dialog med företagets ledningar för att utöva tryck på dessa. Bland kunderna återfinns Banco Fonder, Tredje AP-fonden samt KP Pension och Försäkring.

**SAM – Sustainable Asset Management** är ytterligare ett företag specialiserat på hållbara investeringar. Exempel på svenska kunder är Andra AP-fonden,

SAM tar fram forskning för att identifiera framgångsrika företag enligt kriterier om hållbarhet. Integreringen av de framtidsorienterade kriterierna i investeringsprocessen ska ge investerare högre säkerhet och transparens. Tillsammans med Dow Jones index och STOXX har SAM tagit fram en grupp av hållbarhetsindex för att spåra företag som är ledande ur ett hållbarhetsperspektiv.

Eftersom LO inte längre förvaltar sitt eget kapital har vi inte direktkontakt med något av dessa bolag. Det faktum att LO eller förbunden har extern förvaltning utgör dock inget hinder för att våra innehav granskas av ett externt konsultföretag.

### **LO:s syn på screeningen**

Varken LO eller förbunden, med undantag för Metall, använder sig i dag av extern screening för att följa upp de etiska kraven eller övriga delar av placeringsreglementet. En anledning är att en stor del av kapitalet förvaltas utanför den egna organisationen (och sålunda sorterar under externa förvaltares urvalsprocesser). En fråga för gruppen har varit hur LO ska agera i förhållande till dessa screeningbolag.

Den ursprungliga tanken var att vi själva, via vårt fackliga internationella nätverk, skulle kunna få tillgång till den nödvändiga informationen för att själva följa upp i vilken mån företag runt om i världen lever upp till de uppsatta kriterierna. Detta är ett mycket resurs-

krävande arbete som kräver en uppbyggnad av en egen databas och eller ett system för att screena företag.

LO anser att ett etiskt placeringsreglemente inte är komplett utan en formaliserad metod för hur detta ska kontrolleras och följas upp. Denna metod bör också redovisas öppet så att utomstående kan granska dess effektivitet och träffsäkerhet.

När det gäller granskning och rapportering av efterlevnad av fackliga fri- och rättigheter i länder och i företag är LO:s syn att de enda riktigt tillförlitliga källorna är ILO, FFI samt de fackliga yrkesinternationalerna.

### **3.3.2 Åtgärder - sanktioner**

En fråga för arbetsgruppen att ta ställning till är om LO ska ha någon syn på vilken strategi en placerare ska ha inför en placering i ett företag, eller om man upptäcker oegentligheter i något företag i portföljen. Det finns flera vägar att agera i en etisk placeringsstrategi. Antingen avstår man från att investera i företag med en viss karaktär, d v s man undviker företag som direkt sysslar med, eller har en koppling till, de områden som karakteriseras som oetiska. Därmed kommer de etiska reglerna att fungera som restriktioner för placeringarna. I konsekvens med det säljs ett ägande av om det upptäcks att företagen inte följer de uppsatta restriktionerna (s k ”exit”).

Ett annat sätt är att gå in för att aktivt styra företagen eller specifikt investera i företag som arbetar för bekämpning av exempelvis barnarbete eller gör en medveten miljö-satsning (en s k ”bäst i klassen”-strategi). Då väljer man att koncentrera kapitalet och stödja företag som uppfyller ett visst positivt kriterium.

Möjligheten att gå in och ta stort ägaransvar, eller att på annat vis sätta aktiv press på företaget, finns även (”voice”). Detta är även det ett vanligt agerande bland större investerare. Styrningen kan sålunda ske på olika sätt.

Det senare kan karakteriseras som ett mer positivt agerande men utesluter inte att ”exit” i de flesta fall blir huvudalternativet. Många investerare har en strategi som innebär att de inledningsvis kontaktar de företag som bryter mot deras placeringsreglemente för att skapa en dialog. I de fall detta misslyckas avvecklar man innehavet. En exit-strategi var också den som rekommenderades i LO:s tidigare arbete, dock med vissa undantag.

LO:s syn är att det bör finnas en tydlig strategi för hur förvaltare ska handla när oegentligheter uppdagas i företagen. Detta behöver inte innebära omedelbar uteslutning men uteslutning ur portföljen bör dock finnas som slutligt alternativ.

### **3.4 Ägarpolicy och bolagsstyrningsfrågor**

De flesta fonder och förvaltare skiljer på den etiska policyn i förvaltningen och en policy för hur de ska uppträda som ägare och vilka krav de ska ställa på bolagen – *ägarpolicy*. På samma sätt som de flesta förvaltare idag har en etisk policy, så har de flesta större ägarinstitutioner idag egna ägarpolicies. Som beskrivits ovan har LO sedan tidigare arbetat med frågor som berör etiska regler för kapitalplaceringar och beslutat om en egen



profil i frågan. LO har däremot inte haft någon uttalad profil när det gäller ägarpolicy-frågor. Det kan exempelvis beröra områden som regler för styrelsearbete och utvärdering av detsamma, samt utformningen av ersättningsystem och pensionsavtal till styrelser och ledning.

Detta område har allt mer kommit att benämnas *bolagsstyrning*, på engelska *corporate governance*. I första hand handlar detta om att bolagen ska styras på ett sådant sätt att ”de uppfyller ägarnas krav på avkastning på det investerade kapitalet och därigenom bidrar till samhällsekonominns effektivitet och tillväxt”.<sup>24</sup>

Som beskrivits har de flesta förvaltare en uttalad ägarpolicy som berör bolagsstyrningsfrågor. De områden som pekas ut som viktiga av förvaltarna själva kan förenklat delas upp enligt följande<sup>25</sup>:

1. Interna frågor (Ska man agera som aktiv ägare? Frihet att rösta med fötterna, mål, intern beslutsordning, etc)
2. Samverkan med andra ägare
3. Informationsgivning från bolaget
4. Bolagsstämma (information, kallelse, tidpunkt, röstning, röstvärden, utomståendes närvaro, etc)
5. Tillsättning/ändring av styrelse och revisor (beslutsformer, nomineringsförfarande, information, etc)
6. Styrelse (antal ledamöter, suppleanter, krav på styrelseledamöterna, arbetsformer, vd:s roll i styrelsearbetet)
7. Revisorer (uppgifter, val, informationsskyldighet, etc)
8. Ledande befattningshavares förmåner (ersättningar, arvoden, beslutsordningar, information)
9. Incitamentsprogram
10. Bestämmelse om innehåll i årsredovisningen
11. Kapitalstrukturfrågor (såsom riktade emissioner, köp och försäljning av egna aktier, förändring av verksamhetsinriktning, rösträttsdifferentiering, offentliga uppköpserbjudanden, tvångsinlösen och korsägande)
12. God sed och etik, mänskliga rättigheter (på aktiemarknaden och i övrigt)
13. Miljöfrågor

Samtliga förvaltare har olika ägarpolicies med innehåll som skiljer sig åt och olika tyngdpunkter för de olika områdena. Att ha en tydlig policy på alla dessa områden är sannolikt inte möjligt eller relevant för LO. Vi har redan idag en ägarpolicy/etisk policy som bygger på de fackliga kärnområdena, men denna kan utvecklas och göras mer tydlig på vissa områden, dessutom bör vi driva denna syn tydligare och mer formaliserat i externa sammanhang.

LO:s ägarpolicy bör fungera som en handledning till fackliga personer med styrelseuppdrag eller ägarinflytande.

---

<sup>24</sup> ”Svensk kod för bolagsstyrning”, SOU 2004:46

<sup>25</sup> Enligt strukturen i ”Svenska ägarpolicies”, Björn Kristiansson, andra upplagan 2003

## Förtroendekommissionens arbete

År 2002 gavs den s k "förtroendekommissionen" uppdraget att utreda det försämrade förtroendet för svenskt näringsliv. Kommissionens arbete färdigställdes i slutet av 2004 och den föreslog då en rad åtgärder för att förbättra förutsättningarna för näringslivet att bygga upp sitt förtroende.<sup>26</sup>

Förslagen bygger på fyra huvudstrategier:

1. Förbättrad bolagsstyrning
2. Förtroendeåtgärder för finanssektorn
3. Effektivare konkurrenspolitik
4. Förstärkta insatser mot ekonomisk brottslighet

En del i detta arbete var att föreslå en s k *uppförandekod* för bolagsstyrning.<sup>27</sup> Koden kompletterar aktiebolagslagen och andra tvingande regelverk och anger en norm för god bolagsstyrning utöver lagens minimikrav. Koden är inte grund för lagstiftning utan ska styra via s k *självreglering*.

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 (Vd:s uppgifter, ersättningar och andra anställningsvillkor)
- Bolagsstyrningsrapport (redogörelse för ovannämnda punkter).

Att koden efterföljs via självreglering ska garanteras av att företagen rapporterar hur de efterlever koden och i de fall de avviker ska de samtidigt förklara varför (s k *följ eller förklara - comply or explain*). Koden gäller från den 1 januari 2005 och det fortsatta arbetet övervakas av Kollegiet för Svensk Bolagsstyrning. Från den 1 juli 2005 tillämpar Stockholmsbörsen, enligt överenskommelse med Aktiemarknadsbolagens förening, koden för alla bolag på börsens A-lista samt bolag på O-listan med marknadsvärde över tre miljarder kronor - koden ska alltså fungera som ett noteringskrav för bolagen. Efter utvärdering och eventuella justeringar är avsikten att alla börsnoterade bolag på några års sikt skall tillämpa koden. Tanken är att en utvecklad bolagsstyrning i dessa bolag ska tjäna som exempel och förebild även för andra kategorier av företag.

LO:s syn på uppförandekoden är i stora drag positiv. Den största tveksamheten från LO:s sida gäller principen om självreglering. Det kan finnas poänger med att ge den som idag har makten det fulla ansvaret för att företagen lever upp till koden. LO skrev dock i sitt remissyttrande över Förtroendekommissionens betänkande att "...samhället måste noga

---

<sup>26</sup> "Näringslivet och förtroendet" SOU 2004:47

<sup>27</sup> "Svensk kod för bolagsstyrning" SOU 2004:130

följa utvecklingen och ingripa med lagstiftning om självreglering skulle visa sig otillräcklig”.

Ett alternativ till att låta självreglering gälla fullt ut är att låta några områden, som kan betraktas som minimikrav för bolagsstyrning, gå vidare till lagstiftaren. Detta har också föreslagits från Förtroendekommissionen för ett par specifika områden. Exempelvis att bolagsstämman i publika bolag ska besluta om principerna för ersättning till bolagsledningen, styrelsearvodets storlek samt aktie- och aktiekursrelaterade incitamentsprogram riktade till styrelsen eller bolagsledningen. Man har också föreslagit att information om ledande befattningshavares anställningsvillkor för publika aktiebolag ska lämnas *per person* i årsredovisningen. På dessa områden föreligger nu ett lagförslag som ska träda ikraft den 1 juli 2006.

Vidare har kommissionen föreslagit att det i samband med kommande omarbetningar av aktiebolagslagen bör övervägas att lagfästa valberedningens uppgifter och ansvar.

Kraven på ersättningssystem, anställningsvillkor och anställningsprocessen kan enligt LO mycket väl ingå i minimikraven. Nedan görs ett försök att ur koden lyfta fram de principer och regleringar som kan vara viktiga för LO att driva:

1. Styrelsens ansvar för att se till att nödvändiga etiska riktlinjer fastställs för bolagets uppträdande. På detta område bör krav på att bolagen följer ILO:s kärnkonventioner samt OECD:s 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 måste eftersträvas.
3. Styrelsen ska inrätta ett ersättningsutskott. På bolagsstämman ska tydligt redovisas hur ersättningarna är utformade och vilka personer som omfattas.
4. Utöver de bolagsstyrningsfrågor som koden innehåller är det ett krav från LO att man redovisar huruvida man följer ILO:s åtta kärnkonventioner om arbetstagarnas rättigheter samt OECD:s riktlinjer för multinationella företag.

### **3.4.1 Styrelsens sammansättning - frågan om jämställdhet i bolagsstyrelser**

Jämställdhetsarbetet och strävan efter en likabehandling av kvinnor och män är en mycket viktig fråga för LO.

Ett av målen med jämställdhetspolitiken är en jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män. Mot bakgrund av det kommer frågan om en jämn könsfördelning av personer på ledande poster i företagen att bli central. Det är också en fråga om att ta tillvara olika människors olika kompetens och på så vis höja kompetensnivån och förbättra företagets möjligheter att växa och göra goda vinster.

Uppförandekoden innehåller en regel om att en jämn könsfördelning i bolagsstyrelser ska eftersträvas. Detta är, som de övriga kriterierna i koden, inte ett bindande krav, men om bolagen följer koden så bör man redovisa på vilket sätt man uppfyller detta krav. Företagen är dessutom ålagda att redovisa kvinnlig representation i ledning och styrelse i sin årsredovisning.

Regeringen har vidare ställt upp delmålet att andelen kvinnliga ledamöter i statliga bolag (eller bolag där staten är storägare) ska vara minst 40 procent (år 2003). Detta mål har uppfyllts som genomsnitt (andelen är idag i snitt 42 procent) men gäller dock inte för varje enskilt statligt ägt bolag.

I det privatägda näringslivet går dock utvecklingen inte särskilt snabbt framåt. Det har under en tid pågått ett förändringsarbete för att få in fler kvinnor på ledande positioner, men på tio år har detta endast lett till att kvinnornas andel i styrelser i privatägda aktiebolag ökat från 2 till 8 procent. Andelen kvinnor i de börsnoterade företagens styrelse uppgick år 2004 till 14,6 procent.<sup>28</sup>

Det pågår just nu (våren 2006) ett utredningsarbete på justitiedepartementet, där man ser över möjligheten och önskvärldheten att lagstiftningsvägen komma tillrätta med frågan om en jämnare könsfördelning i styrelserna, d v s frågan om kvotering. Utgångspunkten är att den minsta andelen av vardera könet då ska vara 40 procent.

I Norge har från den 1 januari 2006 en ny lagstiftning trätt i kraft som går ut på just detta. Lagen omfattar såväl statliga bolag som publika aktiebolag och innebär att alla aktiebolag måste ha minst 40 procent kvinnor i styrelsen. Befintliga bolag får två år på sig att se till att de följer denna lag.

Kritikerna till kvotering menar att det är att göra kvinnor en otjänst. Det finns en syn att det idag inte finns ett tillräckligt stort urval av kvinnliga direktörer och ledningspersoner som är kvalificerade att sitta i en styrelse. När det gäller de fackliga representanterna i bolagsstyrelser så kan urvalet begränsas av att branschen eller företaget är tydligt mans- eller kvinnodominerad.

### **LO:s syn**

LO:s uppfattning är att den uppförandekod som nu finns för bolagsstyrningsarbetet bör användas som en ingång för jämställdhetsarbetet på detta område. I uppförandekoden står följande (§3.2.1): ”*Styrelsen ska ha en med hänsyn till bolagets verksamhet, utvecklingsskede och förhållanden i övrigt ändamålsenlig sammansättning, präglad av mångsidighet och bredd avseende ledamöternas kompetens, erfarenhet och bakgrund i övrigt. En jämn könsfördelning skall eftersträvas.*” Vidare står (under punkten 2.2.3) ”*En redogörelse för hur valberedningen har bedrivit sitt arbete skall lämnas på hemsidan.*”

LO anser att det vore lämpligt att till arbetet med rekryteringen till styrelser koppla specifika krav på jämställdhetsarbetet i denna fas, på samma sätt som de aktiva åtgärderna i jämställdhetslagen fungerar. Målet bör vara att uppnå en jämn könsfördelning (40/60)

---

<sup>28</sup> Justitiedepartementet, ”Uppdrag om könsfördelning i bolagsstyrelser”, Ju2005/5704/P

och i varje rekryteringsprocess bör detta ingå i kravprofilerna vid rekrytering av nya ledamöter. För att göra detta tydligare bör valberedningen tydligt redovisa på vilket sätt man eftersträvat att uppnå detta mål i sitt arbete med rekryteringen. Det räcker sålunda inte med att redovisa resultatet utan vägen dit måste också vara transparent.

Kompetensprövning och utvärdering av styrelseledamöterna blir ett mycket viktigt inslag i denna process, då män och kvinnor på så vis kan värderas på samma grunder.

Arbetet med detta bör sedan utvärderas i efterhand. På så vis kan man till viss del få en tydligare inblick i om det är jämställdhetsarbetet som saknas eller om det är så att det faktiska underlaget för en rekrytering speglas i könsfördelningen i styrelserna, d v s det finns inte ett tillräckligt stort antal kompetenta kvinnor att välja bland. Det finns också en möjlighet att utveckla krav på jämställdhetsarbete i likhet med jämställdhetslagen och därigenom ställa specifika krav på redovisning av jämställdhetsåtgärder. Kraven kan också skärpas genom att utebliven eller bristande redovisning resulterar i vite.

Om det i stället framträder en bild av att jämställdhetsarbetet brister i rekryteringsprocesserna bör lagstiftning om kvotering övervägas som ett säkert alternativ för att påverka denna fråga i rätt riktning.

#### **Frågan om kvotering av fackliga styrelserepresentanter**

När det gäller en kvoteringslagstiftning och hur den i sin tur ska behandla arbetstagarrepresentanter i styrelserna är frågan något svårare. Här handlar det om att nomineringsprocessen måste vara helt styrd från arbetstagarsidan. Om arbetstagarna åläggs att till varje post utse en kvinna och en man kommer det slutgiltiga beslutet om vem som ska ingå i bolagsstyrelsen att hamna på ägarna och bolagsstämman. Det kan då försvaga de fackliga positionerna i detta sammanhang.

LO anser därför inte att fackliga styrelserepresentanter bör omfattas av en kvoteringslag. Däremot bör kravet vara att facket i sin nomineringsprocess till dessa poster kan redovisa ett tydligt jämställdhetsarbete, d v s att tillsättningarna bör fördelas jämnt utifrån hur könsfördelningen bland arbetstagarna i bolaget ser ut.

Det finns i dagsläget ingen sammanställning av hur könsfördelningen ser ut när det gäller den fackliga styrelserepresentationen i företagens styrelser. Däremot är det förhållandevis enkelt att sammanställa fördelningen mellan kvinnor och män där facket centralt eller via något förbund har styrelserepresentation. När detta görs framträder en bild av att vi själva kanske inte heller har nått ända fram i frågan om sammansättning av styrelserna.

## Styrelser som förvaltar "fackligt kapital", kvinnor och män 2006

	Män	Kvinnor	Totalt	Andel män	Andel kvinnor
AP1	4	5	9	44%	56%
AP2	5	4	9	56%	44%
AP3	5	4	9	56%	44%
AP4	5	4	9	56%	44%
AP6	3	2	5	60%	40%
AP7	5	4	9	56%	44%
Folksam Sak	7	5	12	58%	42%
Folksam Liv	6	5	11	55%	45%
Folksam Fond AB	4	4	8	50%	50%
KPA AB	5	1	6	83%	17%
Folksam LO Fondförsäkring AB	7	4	11	64%	36%
Folksam LO Fond AB	7	4	11	64%	36%
AMF Pension	8	2	10	80%	20%
AMF Pension Fondförvaltning AB	6	1	7	86%	14%
AFA Sjuk	8	1	9	89%	11%
AFA Trygg	7	2	9	78%	22%
AFA Liv	7	2	9	78%	22%
Alecta	10	2	12	83%	17%
FSO	6	0	6	100%	0%
<b>TOTALT FÖR SAMTLIGA</b>	<b>115</b>	<b>56</b>	<b>171</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>

Senast uppdaterad 2006-05-24

I tabellen ovan finns de förvaltare representerade som i huvudsak handhar fackligt försäkringskapital. AP-fonderna förvaltar hela befolkningens pensionskapital och just med anledning av det är styrelsesammansättningen i dessa av stor vikt. Som beskrivits ovan gäller för statliga bolag ett mål om en fördelning på minst 40 procent kvinnor och detta mål uppfyller samtliga AP-fonder. Även Folksam har med detta mått en jämn könsfördelning i sina respektive styrelser.

Bilden ser något annorlunda ut för de bolag som ägs gemensamt med facket. I Folksam LO Fondförsäkring är 4 av 11 styrelseledamöter kvinnor, i Fondbolaget gäller samma fördelning. Bland de fackliga representanterna i respektive bolag finns endast en kvinna representerad. När det gäller AMF är könsfördelningen mycket ojämn i både moderbolaget och fondbolaget. Av de fackligt nominerade i moderbolaget är dock 2 kvinnor och 3 män, vilket innebär att ansvaret för den ojämna könsfördelningen snarare ligger hos arbetsgivarna. Inga kvinnliga representanter sitter dock för tillfället i Fondbolagets styrelse. Även AFA, Alecta och FSO har en betydligt lägre andel kvinnor än män i styrelserna. När det gäller AFA har dock facket (i likhet med i AMF:s moderbolag) i huvudsak nominerat två män och två kvinnor.

### 3.4.2 Kravet på rimliga ersättningssystem

Bonusprogram och incitamentsprogram används i många sammanhang för att ge bolagsledning ytterligare intressen som sammanfaller med bolagets. Under en längre period har dessa program varit svåra att överblicka och storleken på dem svår att fastställa. Från

arbetstagarnas sida är den viktigaste synpunkten när det gäller ersättningar till bolagsledningen att de ska vara rimliga och förhålla sig till arbetsinsatsen, oavsett hur de utformas.

I Svensk kod för bolagsstyrning finns följande reglerat (§ 4.2.2):

*”Styrelsen ska på ordinarie bolagsstämma presentera förslag till principer för ersättning och andra anställningsvillkor för bolagsledningen för godkännande av stämman.*

*Förslaget skall återfinnas på bolagets hemsida i anslutning till att kallelsen till stämman utfärdas. Principerna skall omfatta:*

- *Förhållandet mellan fast och rörlig ersättning samt sambandet mellan prestation och ersättning,*
- *Huvudsakliga villkor för bonus- och incitamentsprogram,*
- *Huvudsakliga villkor för icke- monetära förmåner, pension, uppsägning och avgångsvederlag, samt*
- *Vilken krets av befattningshavare som omfattas.*

LO:s syn på incitamentsprogram till anställda och bolagsledningar kan sammanfattas enligt följande:

- Företagen bör generellt vara restriktiva med incitamentsprogram utöver lön och pension.
- 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 mätbara mål. Dessa mål ska vara bestämda på förhand.
- Prestationsmålen ska sättas i relation till en referensportfölj, d v s hur bolaget presterar i relation till konkurrenter inom samma bransch.
- Kostnaderna för ersättningsprogrammen ska vara skäliga och det ska finnas ett tak för hur stora ersättningarna kan bli.
- 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 och beslut fattas på bolagsstämman. Syftet bör redovisas tydligt tillsammans med konstruktionen, målen och inte minst den beräknade kostnaden för incitamentsprogrammet.

LO anser inte att det är rimligt att styrelser ska omfattas av incitamentsprogram. Det är inte förenligt med styrelsens övervakande roll att ledamöterna har egna ekonomiska intressen i bolaget. Styrelseledamöterna bör ha fasta arvoden med en tydlig koppling till arbetsinsats, exempelvis i form av antalet nedlagda timmar.

### **3.5 Näringspolitik i form av kreditpolitik**

Frågan om den svenska fackföreningsrörelsen, i likhet med en del av sina systerorganisationer ute i världen, ska använda sitt kapital för att bidra med riskkapital exempelvis till små- och medelstora företag, är en fråga som fortfarande diskuteras. Många anser att det skulle kunna ha en sysselsättningskapande karaktär och på så vis gynna de egna

medlemmarna. Det handlar sålunda om att bidra till kapitalförsörjningen på de områden där man anser att marknaden har misslyckats.

### 3.5.1 Kapitalförsörjning – grundläggande resonemang

I en sluten ekonomi är investeringar givna av det sparande som sker inom landet. Sparandets volym och struktur blir i ett sådant fall avgörande för investeringarnas volym och struktur.

Sverige är dock en (liten) ekonomi som är öppen mot omvärlden genom bl a fria kapitalflöden. Kapitalförsörjningen till investeringar i Sverige begränsas därmed inte till det sparande som mobiliseras i landet, utan påverkas av de nettoflöden som kommer från omvärlden. Under 1990-talet och början av 2000-talet har Sverige under många enskilda år haft betydande nettokapitalinflöden i form av direktinvesteringar från utlandet.

Företagens finansieringsvillkor bestäms på den internationella kapitalmarknaden. Det som styr tillgången på kapital på marknaden, eller närmare bestämt avkastningskravet, är den riskfria realräntan (nominell ränta minus förväntad inflation). Ju högre realränta, desto högre blir avkastningskravet i produktionen. Detta eftersom alternativet för en investerare är att köpa realränteobligationer och sålunda tillgodogöra sig den avkastning som realräntan ger.

Det är självklart förenat med mycket stora osäkerheter att bedöma företagets framtida vinster och därmed avkastningen på investeringar. I detta måste också risken för att det går sämre (eller bättre) vägas in, samt risken att inflationen blir högre (eller lägre) tillsammans med eventuella förväntade förändringar i växelkursen.

#### Något om begreppet risk

Begreppet risk är inte entydigt. Risk kan definieras snävt, t ex i andelar av olika tillgångs- slag i portföljen, såsom en viss procent i aktier och en viss procent i obligationer. Det enkla sättet att definiera risk är som avvikelser från en utvald indexportfölj. Risk kan också definieras brett och utifrån många olika parametrar.

Ett komplicerat riskbegrepp låter sig inte enbart siffrasättas utan blir i praktiken komplicerade bedömningar kontinuerligt. Dessa bedömningar grundar sig på värderingar, inte sällan hos enskilda placerare (individer) som arbetar vid fondbolag.

Risk definieras som avvikelse, dvs variansen från en indexportfölj eller ett avkastningsmål. Avkastningsmålet sätts i reala termer. Av detta följer att alla finansiella instrument innehåller en *inflationrisk*. Dvs om inflationen blir högre än den prognostiserade så ger detta en lägre real avkastning. Detta innebär i sin tur att om det bedöms finnas risker att inflationen avviker från målet kommer räntan att sättas högre för att täcka in kostnaden för denna risk. Inflationrisken är sålunda redan inbakad i avkastningskravet.

En tillgångsportfölj kan dock innehålla flera typer av risker, dvs det finns flera skäl till att man kan avvika från den tänkta utvecklingen. En av de främsta riskerna som exempelvis banker har att beakta är *kreditrisk* – dvs sannolikheten att ett lån som man ger ut kommer att återbetalas. Huruvida låntagaren (säg, en egenföretagare) är en kreditrisk eller



inte avgörs av låntagarens kassaflöde samt av hur marknaden är för den investering som företaget gör. Kreditrisker handhas av banker och kreditinstitut och utgör ytterligare en bestämningsfaktor för räntan. När en förvaltare köper penningmarknadsplaceringar tar denna en minimal kreditrisk.

En annan typ av risk som finns inbyggd i finansiella instrument är *likviditetsrisken* – d v s vilken andrahandsmarknad en aktie eller obligation har. Detta påverkar möjligheten att köpa och sälja dessa papper när man har behov av det, eller anser att det är placeringsstrategiskt riktigt. Typiskt sett har mindre företag som inte är noterade eller registrerade på någon börs en betydligt lägre omsättning på sina andelar. Att köpa sådana aktier innebär en högre likviditetsrisk.

Vidare innebär placeringar på olika aktiemarknader eller i olika länder en *marknadsrisk*. Det innebär att om marknaden för en viss produkt eller marknaden i ett särskilt land viker, så kommer samtliga placeringar som gjorts på denna marknad att gå sämre. För att skydda sig mot alltför stora marknadsrisker väljer de flesta placerare att diversifiera sina portföljer över flera marknader och i flera länder.

En självklar risk är den *företagsspecifika risken*. Denna är givetvis kopplad till marknadsrisken men företag kan drabbas av mer begränsade händelser såsom misslyckande med en produkt exempelvis. Dessa risker är mycket svårbedömda eftersom det krävs mycket information om varje enskilt företag för att hantera dessa risker. En bedömning av den företagsspecifika risken kommer dock att synas i det avkastningskrav investerare har på dessa företag.

Liksom inflationsrisken är även *valutarisken* något som beaktas i stor utsträckning. I värdet på den svenska valutan relativt andra speglas hur den svenska inflationen utvecklas relativt andra länder samt hur den svenska marknaden går relativt konkurrentländerna. Att investera i ett annat land innebär alltid en valutarisk. Men att endast investera i Sverige kan också sägas innehålla en risk, eftersom om den svenska kronan faller kommer detta senare att få genomslag på den köpkraft som avkastningen på investeringen alstrar.

Ett förhållandevis nytt inslag är att företagens strategier i etiska frågor har blivit en del av många fondförvaltares riskbegrepp. Fler och fler marknadsaktörer bedömer att företag som saknar etiska riktlinjer och strategier för att hantera den typen av risk, är inte värda att investera i. Det betyder att fler bedömer att en förekomst av och implementering av etisk policy är en förutsättning för en hög långsiktig avkastning och en låg risknivå i en portfölj. Detta kan kopplas både till begreppet marknadsrisk och företagsspecifika risker – d v s investeringar i ett specifikt land som inte utgör en demokrati eller i en bransch där man tar stora miljörisker, eller i ett specifikt företag där inte arbetskraften behandlas i enlighet med internationella normer.

Priset på investeringskapital i Sverige relativt andra länder, och därmed hur god tillgången på kapital blir för att bygga ut eller upprätthålla vår produktionsapparat och infrastruktur, styrs därför i huvudsak av faktorer som växelkurs- och inflationsrisk i svensk

ekonomi, tillsammans med hur goda förutsättningarna bedöms vara för att ekonomin som helhet ska växa (marknadsrisk). Utöver detta påverkas enskilda företags kapitalförsörjning av den risk som en investering i dessa förknippas med (företagsspecifika risker). Vidare måste övriga placerare, på samma sätt som banker och kreditinstitut, ta hänsyn till kreditrisken när det gäller vissa typer av investeringar. Detta innebär helt enkelt att man beaktar återbetalningsförmågan vid utlåning eller betalningsströmmarna hos ett företag.

Ett problem vid kreditgivning är att det råder s k *asymmetrisk information* mellan exempelvis banken och låntagaren. Företagaren vet nästan alltid mer än banken om både sin investering och sin säkerhet. Det finns också en risk att företagaren överdriver sina och företagets möjligheter och banken kan på så vis få ett negativt urval (s k *adverse selection*) av investeringar. Senare riskerar banken att låntagaren frångår sin ursprungliga idé och istället tar en större risk. Detta brukar benämnas ”*moral hazard*”<sup>29</sup>.

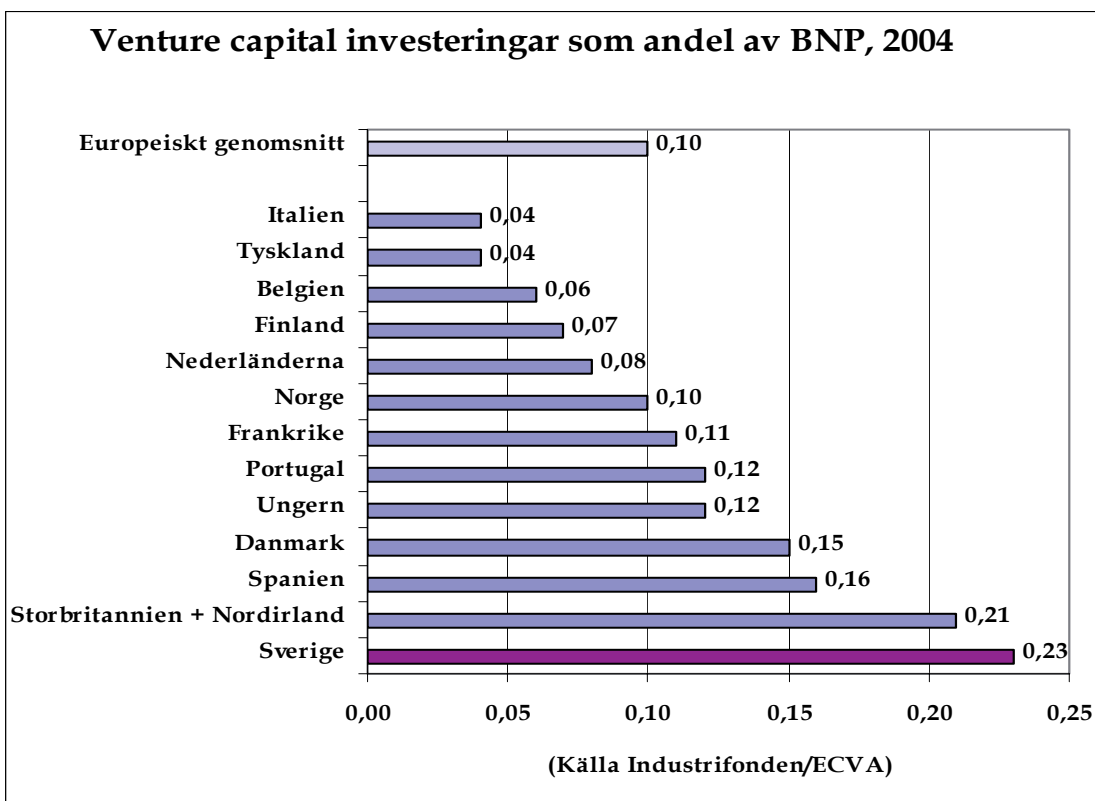
Nyckelfaktorn här är information. Med perfekt information följer en perfekt fungerande marknad. Vi har dock inte en situation med perfekt information om alla tänkbara investeringsprojekt. Konsekvensen av detta är att det blir mycket svårt för banker att göra bedömningar om risker med olika typer av företagsprojekt och i sin tur innebär det att banker i allmänhet är mycket försiktiga. Detta skulle kraftigt begränsa tillgången på kapital om det inte vore så att det finns investerare som är beredda att ta en större risk.

## **Riskkapital**

Begreppet riskkapital avser egentligen samtliga investeringar i företags egna kapital. Risken hänförs till att ägaren faktiskt tar en större risk än vad bankerna gör vid sin utlåning och vad exempelvis underleverantörer gör för att få sin andel av vinsten. På svenska används begreppet dock synonymt med att beskriva investeringar i onoterade företags egna kapital. Den svenska riskkapitalmarknaden (investeringar i onoterade aktier) har utvecklats i snabb takt sedan mitten av 1990-talet och antalet aktörer bedöms ha fördubblats, samtidigt som det förvaltade kapitalet mångdubblats. Den svenska riskkapitalmarknaden beräknas omfatta cirka 220 miljarder kronor (2003). Generellt sett råder sålunda ingen brist på riskkapital i Sverige idag. Enligt en rapport från europeiska riskkapitalföreningen var Sverige det land i Europa som hade högst andel riskkapitalinvesteringar i förhållande till BNP.

---

<sup>29</sup> Begreppet är mest känt i försäkringssammanhang. Då beskriver det en situation när en person betar sig mindre ansvarsfullt med vetskapen om att exempelvis en tillgång är försäkrad.



## Marknadsimperfectioner?

Enskilda marknader som inte fungerar väl kan få stora samhällsekonomiska konsekvenser. Om kreditmarknaden inte fungerar perfekt innebär detta att vissa olönsamma investeringar blir av samtidigt som en del lönsamma projekt inte blir av. Tillgången på kapital vilar delvis på bedömningar om risker, inflation och växelkurs. Dessa faktorer kan givetvis bedömas felaktigt. När kreditgivare gör riskbedömningar som är felaktiga kan det äventyra hela den samhällsekonomiska stabiliteten, vilket fastighetsbubblor och bankkriser i dess kölvatten är typiska effekter av.

Även om den svenska kapitalmarknaden är helt avreglerad och en integrerad del av den internationella marknaden, kan man inte hävda att alla delar är fullständigt internationaliserade. Det finns sannolikt påtagliga trögheter mellan den internationella kapitalmarknaden och riskkapitalförsörjningen för icke-marknadsnoterade företag. En rad mindre bolag och enskilda näringsidkare kommer sålunda inte att få tillgång till kapital på kreditmarknaderna, bl a för att sådana marknader präglas av att köpare och säljare har olika information om den risk låntagaren utgör. Kreditgivare är riskobenägna och det kommer att betyda att vissa kunder inte får krediter alls, inte ens till en skyhögt ränta.

Vi återkommer alltså till att problemet är att köpare och säljare har olika information om den risk långgivaren utgör. Information har också ett pris. Tillgången på information är sämre och svårare att tillskansa sig för en placerare när det gäller placeringar som befinner sig långt ifrån börsen. Detta innebär i de allra flesta fall att det krävs särskild kompetens och särskilda resurser för att granska dessa investeringar och deras möjligheter.

Ett exempel på hur fackliga organisationer kan bidra till en väl fungerande kreditmarknad är när de är medlemmar i lokala kreditgarantiföreningar (KGF). Genom sin lokala och regionala kännedom om företag och personer kan facket ha ett informationsövertag som kompletterar befintlig kapitalförsörjning.

Lokala kreditgarantiföreningar (KGF) finns på allt fler håll i Sverige och har ofta LO-distrikt och förbundsavdelningar som medlemmar. Föreningen fungerar som en länk mellan banker och små och medelstora företag och andra aktörer som sysslar med näringslivsutveckling. KGF går in som borgenärer för delar av lån som företag tar i banken. Syftet med föreningarna är att förbättra förutsättningarna för näringsverksamhet. Utöver finansieringshjälp förmedlar även KGF rådgivning och erfarenhetsutbyte.

Kreditgarantiföreningar har utvecklats i Sverige sedan 1999. Modellen är således en ny företeelse här, men den har funnits under flera decennier i andra europeiska länder. I Italien har detta system fungerat som ett komplement till bankerna i drygt hundra år. Efter andra världskriget växte sig modellen stark i flera länder, bl a Frankrike. Det finns även liknande system i USA och Japan. Finansinspektionen gav år 2003 de lokala kreditgarantiföreningarnas samorganisation SKFG tillstånd att bedriva finansieringsverksamhet, enligt samma regler och tillsyn som banker.

Det är viktigt att villkoren för finansiering och krediter blir likvärdiga oavsett var i landet en företagare befinner sig. Om detta inte är fallet kan det leda till brister i tillgängligt kapital för produktiva investeringar, vilket på sikt påverkar tillväxten i landet. Vi har i Sverige i dag en rad offentliga aktörer som är till för att lösa upp det problemet, t ex med kreditgarantier eller andra instrument. De tar då över risk från privat sektor och bär kostnaden för det.

### **Statliga riskkapitalaktörer**

Staten underlättar småföretagens kapitalförsörjning via bl a ALMI företagspartner. ALMI finns dessutom representerat i varje län för att skaffa sig en närmare tillgång till informationen om företag ute i landet. Deras viktigaste uppgift blir att komplettera den finansiella infrastrukturen på de områden där det finns brister idag.

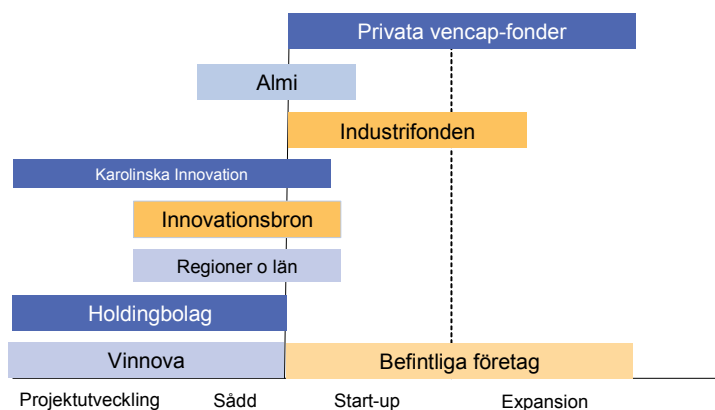
Vidare har NUTEK haft ansvar för den s k *såddfinansieringen*. Med detta menas finansiering av teknikutvecklingsprojekt i tidiga skeden. Detta program ska dels bidra till att små och medelstora företag som driver teknikutvecklingsprojekt ska få möjlighet att växa, dels stödja innovatörer och entreprenörer som vill starta nya företag.

Denna verksamhet hanteras nu av den nybildade koncernen ”Innovationsbron AB” och går huvudsakligen ut på att knyta samman högskolorna och universiteten med näringslivet, d v s bidra till kommersialisering av forskningsresultat.

Den statliga stiftelsen Industrifonden har funnits sedan 1979. Fonden bidrar till finansieringen av små och medelstora företag. Fonden engagerar sig även som aktiv minoritetsägare och bidrar sålunda även med kompetens och ett långsiktigt engagemang.

## Det svenska innovationssystemet

### Finansiärer/utförare



I Sverige har vi också det stora offentliga pensionskapitalet som AP-fonderna innehar. De investerar i olika former av produktion och med olika tidshorisonter. De har dock strikta begränsningar för hur stora andelar de får äga av svenska aktier och vilken ägarmakt de får utnyttja. Detta är reglerat i lag. En av fonderna, 6:e AP-fonden, har dock en tydlig inriktning mot placeringar i riskkapitalfonder med svenskt eller nordiskt fokus.

AP-fonderna ska enligt LO:s syn göra största möjliga nytta för pensionssystemet. Det politiska systemet har också satt upp begränsningar för hur fondernas risk ska avvägas och begränsas, de får inte göra investeringar med en för hög risknivå. Ett sådant övergripande mål gör att de inte självklart kan ha en funktion som innebär att de lyfter av risk från privata kreditgivare, vilket t ex att placera fondmedel i små och medelstora onoterade bolag kan betyda. Investeringar med snäv regional avgränsning och en inriktning på specifika företag har per definition en sämre riskspridning och därmed en högre risk. AP-fonderna är direkt fråntagna möjligheten att ta näringspolitiska eller andra ekonomisk-politiska hänsyn.

### 3.5.2 Långsiktig strukturomvandling

När det gäller synen på förutsättningarna för näringslivet generellt så kommer facket inte att frångå synen att vi står bakom grundidén att näringslivet till störst utsträckning ska vara ägt av privata aktörer. God avkastning på företagens investeringar leder till goda reallöneökningar. Därför kan det aldrig bli fackets position att företag som går dåligt ska hållas under armarna. En jämn takt i strukturomvandlingen är det enda som på sikt kan leda till reallöneförbättringar för medlemmarna. En syn att man kan acceptera lägre avkastning än det generella kapitalavkastningskravet blir annars också en syn att vi kan acceptera en sämre reallöneutveckling.

### 3.5.3 Kort- och långsiktigt ägande

En allt viktigare dimension i den fackliga diskussionen om ägarmakt har blivit vilken tidshorisont investerare har som ägare av företagen. Många anser att det kortsiktiga ägandet är ett allt större problem för att säkra långsiktigt goda tillväxtförutsättningar i Sverige.<sup>30</sup>

En modern, öppen ekonomi som Sverige, kräver både investeringar på kort och lång sikt för att fungera väl. Kortsiktiga placeringar av kapital kan destabilisera samhällsekonomier, men kan inte enbart beskrivas i negativa termer eftersom vissa instrument har en tydlig funktion på kreditmarknaden och förbättrar marknadens sätt att fungera. Till exempel kan instrument utvecklas som gör att vissa företag får lån och företagen kan säkra affärer som görs upp i utländsk valuta mot valutarisk.

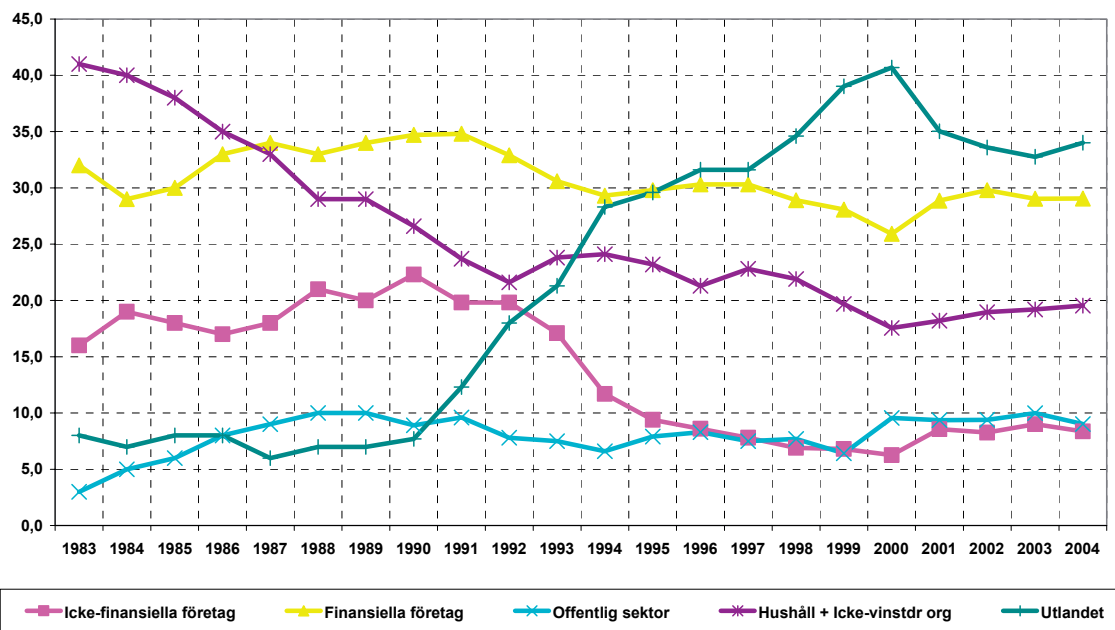
Ur ett industriellt utvecklingsperspektiv är ett långsiktigt ägande avgörande, eftersom det tar tid att få avkastning på vissa produktiva investeringar och utveckling av nya produkter. Befolkningsutvecklingen gör att pensionskapitalet växer och det är en grundläggande orsak till att institutioner som pensionsfonder blivit stora aktieägare under de senaste tio-femton åren. Det betyder i sin tur att placeringar med kort sikt och minoritetsposter har ökat kraftigt och de behöver balanseras med insatser för ett ökat långsiktigt ägande. AP-fonderna skiljer sig dock från övriga institutionella investerare i bemärkelsen att de inte utvärderas på en kortsiktig marknad för pensionssparare.

AP-fondernas resultat får dock betydelse för utfallande pensioner. Detta genom att buffertfonderna (AP1-4 samt AP6) är till för att utjämna de tillfälliga underskott som kan uppstå om antalet förvärvsarbetare minskar samtidigt som antalet pensionärer ökar. Varje år beräknas pensionssystemets balanstal, d v s tillgångarna i förhållande till skulderna. På marginalen kan sålunda buffertfondernas resultat få betydelse för om den s k ”bromsen” ska dras åt i systemet.

---

<sup>30</sup> Metall skrev exempelvis i mars 2005, tillsammans med Aktiespararna, ett brev till finansministern med krav på omreglering av AP-fonderna för att säkra ett mer långsiktigt ägande.

Aktieäggande 1983 - 2004



Källa: Finansinspektionen

Det är inte rimligt att kräva långsiktighet i alla placeringar. Om långsiktighet ska krävas i fler typer av placeringar bör detta också ställas mot de övriga krav man ställer på kapitalet, exempelvis i fråga om likviditet. För placeringar som sker inom ramen för pensionsfonder måste även beaktas i vilket tidsperspektiv pengarna kommer att behöva betalas ut till pensionärerna. Om man använder pensionskapital för att få till stånd ökad långsiktighet bör detta sålunda ske givet de begränsningar som en önskvärd *duration* (d v s placeringarnas tidshorisont) och ett önskvärt avkastningskrav givet risknivå sätter.

För fackets sida är utfallande pensioner det absolut viktigaste att fokusera på i detta sammanhang. Storleken på utfallande pensioner avgörs av möjligheten att hålla en långsiktig placeringsstrategi samt – när det gäller de privata förvaltarna – att de avgifter som pensionspararna betalar hålls så låga som möjligt.

### 3.5.4 Institutionellt och industriellt ägande

Ägandet kan grovt sett delas upp i några olika kategorier, där institutionerna inklusive staten, industriella ägare och riskkapitalister kan urskiljas som de viktigaste aktörerna. Skillnaden på industriellt respektive institutionellt ägande kan karakteriseras som att en industriell ägare har som mål att skapa mervärde medan en institutionell ägare har ett uppdrag från sina kunder att tillgodose deras krav på kapitalavkastning. Om det institutionella ägandet är av central betydelse för kapitalförsörjningen så är det industriella ägandet viktigt för att utveckla verksamheter.

Svenskt näringsliv utmärks av en hög andel kollektivt ägande, via ett omfattande pensionssparande. Som andel av börsvärdet uppgår det institutionella ägandet (till största delen bestående av allmänhetens pensions- och sparkapital) till cirka 20 procent och det

utländska ägandet står för cirka 33 procent.<sup>31</sup> De institutionella ägarna och deras roll hamnar ofta i fokus. De kritiserar för att vara alltför kortsiktiga och inte ta ett ägaransvar, utan "röstar med fötterna" om de inte är nöjda med värdetillväxt och utdelningar. Det vore möjligen önskvärt med en ökad långsiktighet, men de saknar samtidigt möjlighet i sin roll som kapitalförvaltare att ta ett aktivt ägaransvar. Frågan är om ett ägaransvar är förenligt med deras uppdrag som förvaltare av exempelvis pensionsmedel. Även om kortsiktigheten ökat genom det ökande institutionella ägandet finns det förvaltare som har ett längre perspektiv, exempelvis AP-fonderna.

AP-fonderna bör själva, inom ramen för nuvarande regelverk, utveckla en tydligare ägarroll. De som förvaltar det svenska folkets pensionssparande bör ta ett ökat ansvar för att företagen ska leva upp till etiska regler och internationella uppförandekoder. Detta kan i ökad utsträckning aktivt främja en ökad långsiktighet och kommer i sin tur att långsiktigt gagna värdetillväxten i de svenska företagen.

Det institutionella ägandet, svenskt och utländskt, spelar i första hand en roll för kapitalförsörjningen. Ett allt större utländskt ägande av svenskt näringsliv, tillsammans med det faktum att det institutionella ägandet har ökat, påverkar sannolikt också förutsättningarna för näringslivets utveckling. En direkt effekt av utländskt ägande är att när ett moderbolag köps av utländska ägare försvinner facket representation i moderbolagets styrelse, även om dotterbolagen fortfarande är etablerade i Sverige. I och med detta går facket miste om möjligheten att delta i de viktiga beslut som sker i styrelsen på den centrala nivån. I koncerner med minst 1 000 anställda med verksamheter i minst två EU-länder ska det finnas ett så kallat "European Works Council" för information och samråd med de anställda. Detta är dock bara en svag form av MBL och går inte att jämföra med att ha direkt representation i styrelsen.

Ett institutionellt utländskt ägande agerar för övrigt i huvudsak efter samma principer som det nationella institutionella kapitalet. Det är värdetillväxten som är avgörande och de går inte in i bolagen och tar ett aktivt ägaransvar.

En aspekt som kommer att få ökad betydelse för att attrahera det institutionella kapitalet på sikt är etiska frågor. Kapitalförvaltarna har ett ökat tryck från sina ägare att ta hänsyn till hur företagen lever upp till etiska principer. Frågan om uppförandekoder kommer därför att bli viktigare för institutionernas analys och värdering av företagen inför placementsbeslut och därmed för företagens kapitalförsörjning.

Staten är en betydande ägare av företag som till exempel Vattenfall och SJ. Motiven för ägandet har skiftat men den gemensamma nämnaren har i de flesta fall varit att viktiga samhällsintressen stått på spel. Staten behöver framför allt agera långsiktigt och ta större hänsyn till samhällsekonomiska intressen än andra ägare. Som ägare kan staten spela en viktig näringspolitisk roll genom medveten ägarstyrning.

---

<sup>31</sup> Fristedt och Sundqvist, *Ägarna och makten*, 2005



### 3.5.5 Slutsatser

Vi har i detta avsnitt beskrivit den svenska riskkapitalmarknaden och diskuterat huruvida den fungerar tillfredsställande.

Sverige har en omfattande och i stort sett väl fungerande riskkapitalmarknad. Vi har vidare en rad statliga institutioner som lyfter över risk från privata aktörer. I de fall enskilda företag och personer inte får tillgång till kapital på kreditmarknaderna sker detta sannolikt till stor del med anledning av att risken i den enskilda investeringen är för hög, även för dessa riskkapitalister.

Ett annat skäl till svårighet att få krediter är att köpare och säljare har olika information om den risk långgivaren utgör. Information har också ett pris. Tillgången på information är betydligt sämre och svårare att tillskansa sig för en placerare när det gäller placeringar som befinner sig långt ifrån börsen. Detta innebär i de allra flesta fall att det krävs särskild kompetens och särskilda resurser för att granska dessa investeringar och deras möjligheter. Detta behov bör tillgodoses inom ramen för de statliga fonder och institutioner som har detta uppdrag idag.

Ett exempel på hur fackliga organisationer kan bidra till en väl fungerande kreditmarknad är när de är medlemmar i lokala kreditgarantiföreningar (KGF). Genom sin lokala och regionala kännedom om företag och personer kan facket ha ett informationsövertag som kompletterar befintlig kapitalförsörjning.

LO eller förbunden kan inte generellt åta sig att vara en större aktör på riskkapitalmarknaden, givet att det inte är förenligt med kravet på ett lågt risktagande. I den mån facket ska ha en hög andel placeringar som tar större risker och kräver mer informationsbearbetning bör detta kapital inte tas från den delen av kapitalet som kan bedömas behöva användas vid eventuell konflikt. Inte heller kan vi kräva att placeringar som ska användas till framtida pensioner används till detta syfte.

I den mån man bedömer att man har uppnått en överavkastning i förhållande till uppsatta mål finns dock alltid möjligheten att sätta upp andra mål för dessa pengar, exempelvis näringspolitiska eller regionalpolitiska mål.

LO anser att det är viktigt att diskutera hur kortsiktighet i näringslivet kan balanseras med insatser för en ökad långsiktig utveckling av det svenska näringslivet.<sup>32</sup>

Vidare bör facket fokusera på att bidra till att utfallande pensioner blir så höga som möjligt genom att avgifterna i det privata pensionssparandet hålls på en låg nivå.

---

<sup>32</sup> Vågar till nya jobb – LO:s program för näringspolitik och regional utveckling, 2006

## 4 Beskrivning av arbetet på ett internationellt (och nationellt) plan

En rad internationella organisationer arbetar i dag aktivt med frågor om företagens sociala ansvar (Corporate Social Responsibility – CSR), bolagsstyrning (Corporate Governance) och ansvarsfulla investeringar (Social Responsible Investment – SRI). Nedan följer en förteckning över flertalet av dessa samt en rad gemensamma *initiativ* som berör dessa områden.

### ILO:s trepartsdeklaration för MNF

FN-organet ILO (Den Internationella Arbetsorganisationen)<sup>33</sup> har en deklaration för multinationella företag. Denna trepartsdeklaration om principer rörande multinationella företag och socialpolitik antogs 1977. Deklarationen reviderades senast i mars 2006<sup>34</sup>. Syftet var att föra in de nya ILO-konventioner och rekommendationer som antagits av ILO sedan 2000 och som har relevans för MNF.

ILO:s deklaration om MNF och OECD:s riktlinjer har vissa skillnader. Riktlinjerna omfattar ett bredare spektrum av företags verksamhet. ILO-deklarationen täcker å sin sida fler ILO-konventioner, samt ett stort antal rekommendationer från ILO. Den har bl a mer uttömmande krav på hur partsrelationer bör se ut på arbetsmarknaden och hur löntagares trygghet ska säkerställas. Den har en uppföljningsmekanism inom ILO-systemet.

ILO:s deklaration om MNF innehåller principer för arbetsmarknads-, social- och arbetsrättslagstiftning som regeringar samt organisationer av arbetsgivare och anställda rekommenderas att beakta. Det finns i ILO-deklarationen också bestämmelser om att regeringen i MNF:s ursprungsland ska samarbeta med regeringen i mottagarlandet vid problem som uppstår i samband med direktinvesteringar.

### FN:s Global Compact

På "World Economic Forum" i Davos 1999 uppmanade FN:s generalsekreterare, Kofi Annan, näringslivet att ta globalt ansvar. Generalsekreterarens initiativ ledde till bildandet av "The Global Compact", som innefattar principer kring mänskliga rättigheter, arbetsrättsliga frågor, miljö och korruption riktade till företag. Principerna baseras på FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna, ILO:s grundläggande konventioner om mänskliga rättigheter i arbetslivet samt Riodeklarationen.

Global Compact är ett frivilligt baserat initiativ och ger företagen legitimitet genom att de listar sig som deltagare. Det finns dock ingen konkret uppföljningsmekanism inom initiativet.

Innehållet är som följer:

Mänskliga rättigheter:

---

<sup>33</sup> ILO är FN:s fackorgan för socialpolitik och arbetsmarknadsfrågor och har för närvarande 178 medlemsstater. ILO har en för FN-organ unik trepartsstruktur, d.v.s. regeringar, arbetsgivare och arbetstagare samarbetar i organisationen.

<sup>34</sup> Styrelsehandlingen finns på LO:s hemsida: [www.lo.se](http://www.lo.se)

- Princip 1; Företagen ombeds att stödja och respektera skydd för internationella mänskliga rättigheter inom den sfär som de kan påverka; och
- Princip 2; Försäkra sig om att deras eget företag inte är delaktigt i brott mot mänskliga rättigheter.

#### Arbetsvillkor:

- Princip 3; Företagen ombeds att upprätthålla föreningsfrihet och ett faktiskt erkännande av rätten till kollektiva förhandlingar;
- Princip 4; Avskaffande av alla former av tvångsarbete;
- Princip 5; Faktiskt avskaffande av barnarbete, och
- Princip 6; Avskaffande av diskriminering vid anställning och yrkesutövning.

#### Miljö:

- Princip 7; Företag ombeds att stödja försiktighetsprincipen vad gäller miljörisker;
- Princip 8; Ta initiativ för att främja större miljömässigt ansvarstagande, och
- Princip 9; Uppmuntra utveckling och spridning av miljövänlig teknik.

#### Korruption:

- Princip 10; Företag bör motarbeta alla former av korruption, inklusive utpressning och bestickning.

### **Globalt Ansvar - Swedish Partnership for Global Responsibility**

I mars år 2002 tog den svenska regeringen ett initiativ inspirerat av Global Compact, med namnet Globalt Ansvar - Swedish Partnership for Global Responsibility.

Globalt Ansvar är ett initiativ för att främja svenska företags arbete för mänskliga rättigheter, grundläggande arbetsvillkor, bekämpande av korruption och en bättre miljö. Utgångspunkten för Globalt Ansvars verksamhet är de internationella konventioner och normer för företag som formuleras i bl a OECD:s riktlinjer för multinationella företag och i FN:s Global Compacts tio principer. Huvudansvaret för initiativet ligger hos UD men sker i nära samarbete med Miljö- och Näringsdepartementet.

De företag som öppet vill visa sitt ställningstagande och redovisa sitt arbete med att följa OECD:s riktlinjer, FN:s Global Compact och ILO:s kärnkonventioner kan ansluta sig till Globalt Ansvar. Företaget listas då på Globalt Ansvars hemsida där utrymme finns för företagen att beskriva sitt arbete med dessa frågor. I gengäld får företagen löpande information och stöd i sitt arbete genom seminarier, utbildning m m.

Globalt Ansvars tre målsättningar är:

- att bidra till förverkligandet av mänskliga rättigheter och hållbar utveckling
- att stärka svenska företags konkurrenskraft
- att öka kunskapen om de multilaterala regelverken.

Globalt Ansvar har hittills varit mest framgångsrikt i att arrangera seminarier kring de viktiga teman som initiativet omfattar. Antalet svenska företag som hittills har listat sig i

initiativet är dock för få för det ska kunna ses som riktigt framgångsrikt i att främja genomförandet av de instrument som ingår.

LOs syn på Globalt Ansvar är att det är ett otillräckligt instrument. LO har kongressbeslut sedan 2004 om att verka för bindande regler för MNF vid internationella investeringar.

### **Global Reporting Initiative (GRI)**

GRI är en oberoende organisation med anknytning till FN som arbetar med att skapa riktlinjer för företags ”hållbarhetsredovisning”, d v s frivillig redovisning av frågor som omfattar ekonomiska, sociala och miljömässiga faktorer, internationellt ofta benämnt ”triple bottom line”.<sup>35</sup>

Bakgrunden är den debatt om bristande affärsetik som uppstod kring ett flertal företags-skandaler under nittiotalet och som medförde krav på öppenhet och etiskt handlande. Många företag började med olika slag av offentlig redovisning kring CSR-frågor men med skiftande kvalitet och tolkning av CSR-begreppet. Man efterlyste därför från flera håll ökad enhetlighet och jämförbarhet i den redovisning som växte fram, vilket resulterade i bildandet av GRI. Organisationens första guidelines för hållbarhetsredovisning presenterades 1999 och den nu gällande versionen är från 2002.

Ambitionen är att få GRI:s guidelines accepterade som ett globalt regelverk för hållbarhetsredovisning men också som ett instrument för jämförelser mellan företag. För att ge systemet trovärdighet rekommenderar GRI att företagen låter granska sin redovisning av en oberoende part. Ännu finns dock inga vedertagna riktlinjer för sådan oberoende granskning av hållbarhetsredovisning.

GRI:s verksamhet är ännu ny men växande. Man har ett ganska starkt genomslag bland internationella storföretag. Eftersom nuvarande guidelines anses vara svårare att tillämpa inom vissa branscher avser man att inom några år ta fram branschanpassade guidelines. Man samarbetar med ISO när det gäller framtagning av vägledande standard för socialt ansvarstagande (ISO 26000).

Bland företag i Sverige ökar intresset för hållbarhetsredovisning på bekostnad av den hittillsvarande snävare miljöredovisningen. En kartläggning av 28 större svenska företag 1998 visade att 25 av dessa då hade renodlad miljöredovisning medan bara tre hade sådan kvar 2003. Resten av de 25 hade infört olika slag av sammanhållna miljö/etik- eller hållbarhetsredovisningar.

När det gäller tillämpningen av GRI:s guidelines i Sverige visar en annan studie att vissa större företag börjat använda dessa, helt eller delvis. Bland dessa företag återfinns Volvo AB, H&M, ITT Flygt, Skanska, Vattenfall och Schenker AB. Företagen har en övervägande positiv syn på GRI:s guidelines och anser att värdet av arbetet motiverar de kostnader det är förknippat med. Användningen av GRI:s guidelines anses ännu inte ge marknadsmässiga favörer utan ses mer som en insats för framtiden.

---

<sup>35</sup> Se: [www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org)

## OECD

OECD:s riktlinjer för multinationella företag är gemensamma rekommendationer till företag från regeringar. Riktlinjerna förhandlades fram 1976 inom OECD och har omförhandlats fyra gånger. Den senaste revideringen gjordes år 2000 efter det att förhandlingarna om det multilaterala investeringsavtalet (MAI) brutit samman. Den revideringen var den hittills mest omfattande och den var positiv utifrån facklig synvinkel.<sup>36</sup>

Riktlinjerna innehåller bl a följande verksamhet i företag: övergripande policy, information, förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, miljö, korruption, konsumentintressen, vetenskap och teknik, konkurrens och beskattning. De av ILO<sup>37</sup> fastställda grundläggande mänskliga rättigheterna i arbetslivet är täckta av riktlinjerna. Riktlinjerna utvidgades 2000 till att omfatta företagets arbete med miljö och mot korruption.

Genom den senaste revideringen av riktlinjerna breddades också deras geografiska räckvidd och de gäller nu företagets verksamhet i alla länder. Det var mycket betydelsefullt eftersom riktlinjerna därmed når ut i underleverantörsstrukturer i utvecklingsländer där många av brotten mot dem sker.

OECD:s riktlinjer är frivilliga och kan inte genomdrivas med rättsliga medel, men de har hög auktoritet och legitimitet. De stöds av OECD:s 30 medlemsländer och nio observatörländer<sup>38</sup>. I dessa länder har de flesta multinationella företag sina huvudkontor och stora delar av sin verksamhet. Riktlinjerna bygger på samarbete mellan regeringar, arbetsgivare, fackföreningsrörelsen och enskilda organisationer.

Riktlinjerna skiljer sig från många andra instrument - dock inte från ILO:s riktlinjer - genom att de har en uppföljnings- och tvistlösningsmekanism. OECD:s medlemsländer har åtagit sig att främja dem genom s k "nationella kontaktpunkter". Kontaktpunkter inrättas av regeringarna och leds av dem. I Sverige är den nationella kontaktpunkten ett trepartsorgan, d v s med representanter för regeringen, för de fackliga respektive arbetsgivarorganisationerna. I vissa länder ingår även enskilda organisationer.

Vid kontaktpunkterna kan parterna väcka fall där företag brutit mot riktlinjerna och få dessa fall lösta och det kan resultera i ett utlåtande från kontaktpunkten. Det betyder att en tvist kan lösas i samförstånd vid kontaktpunkten. Enskilda organisationer kan också väcka fall vid kontaktpunkterna för behandling. Mängden fall varierar stort mellan de olika kontaktpunkterna.

Kontaktpunkterna har också ett viktigt uppdrag att främja kunskapen och användandet av riktlinjerna i sina länder.

De nationella kontaktpunkternas roll och ansvar har skärpts och förtydligats i revideringen år 2000. De håller nu gemensamma internationella årliga möten där de rapporterar sitt

---

<sup>36</sup> För info om dokumentet se t.ex.: [www.lo.se](http://www.lo.se) eller [http://www.regeringen.se/sb/d/4233/a/32247;jsessionid=amXFFTT\\_Ttgd](http://www.regeringen.se/sb/d/4233/a/32247;jsessionid=amXFFTT_Ttgd)

<sup>37</sup> International Labour Organisation.

<sup>38</sup> Argentina, Brasilien, Chile, Estland, Israel, Lettland, Litauen, Rumänien och Slovenien.

arbete med riktlinjerna. OECD:s investeringskommitté ska vid behov klargöra hur riktlinjerna ska tolkas, och alltid följa hur riktlinjerna används.

OECD har också riktlinjer för företagsstyrning, vilka främst omfattar publika noterade företag. De är en viktig internationell norm på det området. De behandlas bl a i en styrgupp i organisationen.

### **Globala ramavtal - Ett partsgemensamt genomförande**

OECD:s riktlinjer för multinationella företag, ILO:s trepartsdeklaration för multinationella företag och socialpolitik, övriga ILO-konventioner, samt andra principer som fackliga organisationer och arbetsgivare är överens om kan införas i globala kollektivavtal. Dessa sluts mellan arbetsgivarnas internationella branschorganisationer och de fackliga yrkesinternationalerna (på engelska Global Union Federations) och kallas globala ramavtal.<sup>39</sup>

Idag finns det 42 stycken globala ramavtal. De svenska multinationella företag som är representerade är IKEA, Skanska, SKF, Hennes & Mauritz, SCA och Securitas. Avtalen omfattar i normalfallet OECD:s riktlinjer för multinationella företag och är därför ett viktigt verktyg för genomförande av dessa.

### **Fria Fackföreningsinternationalen – FFI**

I samband med LO:s 100-års-jubileum togs initiativ till ett internationellt samarbete i frågan om ett fackligt inflytande över fondkapitalet. FFI tillsatte i november 1998 en arbetsgrupp med uppgift att förbereda en konferens om dessa frågor. Konferensen hölls i Stockholm den 4 november 1999. Därefter beslutades om ett fortsatt samarbete i FFI:s regi. Detta har påbörjats och sker i form av en permanent arbetsgrupp som är inriktad på att hitta strukturer för att tillvarata fackliga och mänskliga rättigheter. Arbetet går i huvudsak ut på att utveckla en kompetens och en förståelse för hur man kan använda sitt inflytande över investeringskapitalet och hur man kan påverka investeringsbeslut i en riktning som främjar arbetstagarnas intressen. Vidare resoneras kring vilka möjligheter det finns att ställa företagen till svars för sitt agerande.

Den permanenta arbetsgrupp som handhar dessa frågor benämns Committee on Workers Capital (CWC). Sekretariatet är baserat i Kanada. Arbetsgruppen har i sin tur skapat fyra undergrupper för att arbeta med dessa frågor på ett djupare plan. Undergrupperna är följande:

1. **WG1: Pension trustee education.** Denna grupp har ännu inte fått styrfart. Arbetet är tänkt att gå ut på att samordna kunskaper om utbildning för s k trustees (ungefär ”förtroendeman”). Systemet med s k trustees är väl utbyggt i England och Kanada men finns inte på samma sätt i Sverige. En trustee är vald av exempelvis en grupp pensionssparare för att sitta i styrelsen för det förvaltade kapitalet som deras representant. På sätt och vis har vi ett sådant system i Sverige, dock inte genom representativa val.

---

<sup>39</sup> Se bilaga 1 för en förteckning av företag som slutit globala ramavtal.

2. **WG2: Corporate and financial market governance.** Denna undergrupp administreras i samarbete med OECD/TUAC. Gruppen behandlar frågor om bolagsstyrning, vilka normer och regleringar som är relevanta på detta område. Vidare ska gruppen arbeta med frågor som fackföreningsrörelsens perspektiv på företagens sociala ansvar (CSR) och investeringar med samhällsansvar (SRI).
3. **WG3: Shareholder activism.** Gruppen ska utbyta information och öka samarbetet i ägarfrågor och samordna internationella kampanjer mot multinationella företag. Vidare ska man stödja arbetet med att förhandla fram s k Globala ramavtal (se ovan).
4. **WG4: Economically targeted investment.** Gruppen ska utforska möjligheten för pensionsfonder att stödja sysselsättning och tillväxt. Vidare ska man studera i vilken mån pensionskapitalet kan komplettera kapitalmarknaden på områden som kan anses önskvärda ur ett socialt perspektiv samt potentialen för investeringar i utvecklingsländer.

LO har representanter i WG 2-4 från januari 2006.

## **EU och företagens sociala ansvar (CSR)**

EU-kommissionen publicerade en s k grönbok om företagens sociala ansvar i juli 2001. I juni 2004 anordnades ett forum där olika intressent-grupper bjöds in för att diskutera de riktlinjer som kommissionen tagit fram för att skapa ett partnerskap kring företagens sociala ansvar. Under 2005 kommer EU-kommissionen att fortsätta med processen och ge ut ett meddelande som redovisar framsteg.

Europafacket (EFS) har också antagit en resolution under sommaren 2004 med krav på att CSR måste ses som komplement och att begreppet inte under några förhållanden kan ersätta lagar och standarder framtagna genom kollektivavtal. Det finns en farhåga inom fackföreningsrörelsen att CSR initiativet kan försvåra tillämpningen av redan existerande standarder. EFS startade under hösten 2005 ett mindre projekt för att följa upp fackliga synsätt och aktiviteter kring CSR inom unionen.

EFS anser att EUs modell för CSR ska baseras på en europeisk värdegrund och stå i samklang med Lissabon-strategin, den europeiska sociala modellen och EUs fördrag om grundläggande rättigheter (Charter of Fundamental Rights).

### **4.1.1 Övriga organ som verkar för ökat ansvarstagande inom området**

#### **SWESIF**

SWESIF är ett svenskt forum för hållbara investeringar (sustainable investment forum) – en oberoende förening för olika aktörer (juridiska personer) med intresse av praktisk tillämpning av SRI – socially responsible investment. SRI omfattar mänskliga rättigheter, sociala och arbetsrättsliga krav samt miljöhänsyn.

SWESIF arbetar med kunskapsbildning och informations- samt seminarieverksamhet inom SRI-området. Man bedriver även viss projektverksamhet inom dessa områden.

Medlemmarna kommer från företag som arbetar inom olika finansiella verksamheter som bank, försäkring och riskkapitalförsörjning, samt från ideella organisationer inom facklig, kyrklig, social eller miljöinriktad verksamhet. LO har varit medlem sedan organisationen bildades.

Motsvarande forumbildningar finns i flera andra länder och kontakter mellan dessa är en del i verksamheten. En form av europeisk paraplyorganisation, ”EUROSIF”, finns etablerad vars arbete till stor del är inriktat mot EU, såväl det politiska arbetet i råd och parlament som arbetet med direktiv m m inom kommissionen. EUROSIF arbetar även med att ta fram guidelines för olika tillämpningsområden.

SWESIF är ännu en ung och ideellt arbetande organisation utan egna kansliresurser. En förutsättning för framgång är att fler företag och organisationer ansluter sig och bidrar till en stabil och etablerad verksamhet.<sup>40</sup>

### **SwedWatch**

SwedWatch är en förening med syfte att aktivt granska svenskbaserade företags verksamhet i utvecklingsländer. Medlemmar är framför allt miljöorganisationer samt vissa kyrkliga organisationer och Fair Trade Center. SwedWatch bildades 2003 och har ett mindre kansli för den löpande verksamheten. LO är inte medlem.

Den granskning som görs utgår från internationella konventioner, vedertagna riktlinjer för företagande samt berörda företags egna etiska riktlinjer. Föreningen publicerar rapporter utifrån den granskning man gör och bedriver ett aktivt opinionsbildningsarbete utifrån dessa. Man bedriver även debatt kring övergripande principer inom CSR-området.<sup>41</sup>

### **Ethical Performance**

Privatägd verksamhet vars huvuduppgift är publiceringen av nyhetsbrevet ”Ethical Performance”. Företaget ger även ut mer omfattande publikationer inom CSR-området. Man bevakar verksamheter och händelser i Europa, Amerika och Asien och har sitt säte i England.<sup>42</sup>

### **Internationella standardiseringsorganisationen - ISO**

ISO bedriver sedan många år en omfattande internationell standardiseringsverksamhet inom skilda produktområden, inte minst kvalitetskontroll (ISO 9000-serien). När det gäller miljöområdet har man utvecklat flera instrument inom miljöledning och miljökontroll i ISO 14000-serien. På senare tid har man även inlett ett arbete kring en vägledande standard för socialt ansvarstagande i en ny ISO 26000-serie. Arbetet bedrivs på sedvanligt sätt inom tekniska kommittéer dominerade av näringslivet och beräknas vara klart 2008. Från svensk sida medverkar LO i SIS i en nationell teknisk kommitté.

---

<sup>40</sup> [www.swesif.org](http://www.swesif.org)

<sup>41</sup> [www.swedwatch.org](http://www.swedwatch.org)

<sup>42</sup> [www.ethicalperformance.com](http://www.ethicalperformance.com)



Frågan om ISO:s roll inom såväl miljö- men framförallt det sociala området är omdiskuterad. Inte minst fackföreningsrörelsen har via FFI ifrågasatt organisationens representativitet och pekat på risken för urholkat myndighetsansvar och undanträngning av kollektivavtalsreglering. Ambitioner att ta fram standards inom t ex arbetsmiljöområdet, som riskerat att åsidosätta arbetet med ILO-konventioner och reducera det gemensamma partansvaret i dessa frågor, har kritiserats kraftigt.

Diskussionerna har sannolikt medverkat till att man även inom ISO idag förefaller acceptera att det bara är ILO som har rätt att fastställa internationellt giltiga normer för arbetslivet. Enligt en resolution från ISO:s Technical Management Board i februari 2005 ska ISO-förslag, som har samband med ILO:s normer inom arbetslivet, också godkännas av ILO.

#### **4.1.2 Dilemmat - krav länder eller företag**

Det är staternas ansvar att säkerställa uppfyllandet av ILO-konventionerna och andra centrala instrument för att säkra ett etiskt beteende bland företagen, som vi tidigare påpekat i dokumentet. Det kan därmed vara svårt att finna vägar att agera när ett enskilt företag bryter mot en ILO-konvention. OECD:s riktlinjer för MNF och ILO:s trepartsdeklaration för MNF är dock två instrument formulerade med fokus på aktören företaget, för att söka överbrygga detta problem.

Ett dilemma uppstår t ex när ett land inte har ratificerat ILO:s kärnkonventioner, men en placering innehas i företag som har verksamhet där. LO förväntar sig dock att företaget i detta fall uppfyller de centrala ILO-konventionerna, eller för den del andra instrument riktade till stater som ingår i den etiska policyn. I en process med uppföljning ska detta granskas.

## Slutsatser: Ett utökat ägaransvar och ett större fackligt inflytande över kapitalet

### Utvecklade etiska regler

Målet med ett framtagande av etiska placeringsregler är till en början att LO och förbunden via ett direkt inflytande väljer en särskild placeringsinriktning och genom den påverkar företag. Nästa mål är att påverka även andra ägare att driva samma krav som LO.

Det övergripande kravet på LO:s egna placeringar bör vara en långsiktigt god avkastning med god riskspridning och en låg total risknivå. Detta krav gäller även som det viktigaste i andra sammanhang när vi diskuterar förvaltning av arbetstagarnas kapital.

Den etiska policy med inriktning mot fackliga rättigheter som LO antog år 2000 bör fortfarande utgöra stommen i de krav LO ställer på företagen och på andra investerare.

LO bör i detta arbete driva att alla investerare ska redovisa sina etiska regler samt redovisa hur de arbetar för att följa upp dessa (se ägarpolicy nedan). LO:s fortsatta arbete drivs sålunda med en huvudinriktning på generella krav och restriktioner för alla bolag och förvaltare. LO bör fokusera på området arbetstagarnas rättigheter.

Arbetsgruppen föreslår mot bakgrund av detta att LO:s egna etiska riktlinjer kompletteras med:

- FN:s vapenkonvention
- Uteslutning av renodlad porrindustri
- Medbestämmande-relaterade delar av ILO:s trepartsdeklaration för multinationella företag, i enlighet med dess paragrafer 55-57
- FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, samt
- FN:s konvention om medborgerliga och politiska rättigheter (1966)
- FN:s konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (1966)
- FN:s ramkonvention om klimatförändringar inkl Kyotoprotokollet
- Wienkonventionen för skydd av ozonskiktet inkl Montrealprotokollet
- Baselkonventionen ang gränsöverskridande transport av avfall
- Stockholmskonventionen om långlivade organiska föreningar

Även om ett land inte har ratificerat ILO:s kärnkonventioner, förväntar sig dock LO att företaget där en placering innehas uppfyller de centrala ILO-konventionerna, eller andra instrument riktade till stater som ingår i den etiska policyn.

Inom området miljökonventioner - vilka också primärt riktar sig till regeringar - gäller att erfarenheterna av uttolkning och kontroll på företagsnivå är särskilt begränsade, varför det närmast handlar om en allmän efterlevnad av konventionernas syfte.

I den mån exempelvis mediebolagen har verksamhet som kan kopplas till pornografi bör denna vara noga reglerad.

LO anser inte att det finns något som talar för att den etiska policy LO driver hamnar i konflikt med kravet på god avkastning. Snarare innebär det faktum att dessa kriterier används för uteslutning av företag att vi borgar för en långsiktigt god avkastning i portföljen.

När det gäller risknivån i placeringarna är LO:s syn att den bör hållas låg. Vi anser dock inte att det finns en motsättning på lång sikt med att uppfylla våra generella etiska kriterier och kravet på ett begränsat risktagande.

Arbetet med en förstärkt etisk policy bör innebära att LO och förbunden - utöver kraven för de egna placeringarna - ställer tydligare krav på svenska förvaltare, framförallt i de styrelser där man idag har representation. Detta gäller då AMF, Folksam, Folksam LO och AFA, samt andra eventuella bolag där representanter från LO kan ingå.

I dagsläget gäller enligt lag för AP-fonderna: ”*Näringspolitiska eller andra ekonomisk-politiska uppgifter skall inte finnas. Hänsyn till miljö och etik skall tas i placeringsverksamheten utan att göra avkall på det övergripande målet om hög avkastning.*”

LO anser att AP-fondernas ägarpolicy bör vara representativ för hur svenska folket ställer sig till dessa frågor. I dagsläget utformar varje fond sin egen syn på etik och bolagsstyrning. Mot bakgrund av det anser LO att riksdagen bör besluta om en ram för AP-fondernas etiska riktlinjer och ägarpolicy. Detta innebär inte att nuvarande lagstiftning ska ändras, utan endast ges ett mer specifikt innehåll. Detta kan fungera som en mycket viktig normbildning för övriga investerare.

Regering och riksdag bör i sina årliga utvärderingar kräva detaljerad redovisning av genomförandet av etik- och ägarpolicy i AP-fonderna.

### **Goda kontroll- och uppföljningssystem för etik och ägarstyrning**

Vi har i detta underlag diskuterat vilka krav som bör finnas från fackets sida på att investerare använder aktiv screening. Slutsatsen av detta resonemang är att vi inte kan eller bör kräva specifikt att ett externt bolag används för screeningprocessen. LO anser att varje etisk policy i de fondbolag som LO har direkt inflytande över bör bevakas genom en öppen och genomskinlig, formaliserad uppföljning och en strategi för hur placeringar som strider mot policyn hanteras när de upptäckts. I övriga bolag ska de som representerar LO verka för en ambitiös och genomskinlig uppföljningsprocess av etisk policy.

LO anser sålunda att ett etiskt placeringsreglemente inte är komplett utan en formaliserad metod för hur detta ska kontrolleras och följas upp. Denna metod bör också redovisas öppet så att utomstående kan granska dess effektivitet och träffsäkerhet.

En viktig bakgrund är att regeringar har ett huvudansvar för att se till att allt arbete som utförs inom ett land respekterar grundläggande arbetstagar rättigheter och ILO:s kärnkon-

ventioner. De har också ansvar för att se till att andra internationella, universella instrument respekteras liksom att nationell lagstiftning följs. Ett ILO-krav är att länder upprättar yrkesinspektionssystem för att utöva denna tillsyn. Kraven i LO:s placeringsreglemente riktar sig dock mot företagen, med utgångspunkt från konventionerna.

När det gäller granskning och rapportering av efterlevnad av fackliga fri- och rättigheter i länder och i företag är LO:s syn att de enda riktigt tillförlitliga källorna är ILO, FFI samt de fackliga yrkesinternationalerna. LO bör sträva efter att påverka screeningbolagen att använda ILO, FFI och de globala yrkesfederationerna, liksom TUAC/OECD som källor för att öka sin kunskap om frågor kopplade till arbetstagarnas rättigheter.

LO bör i sin placeringsverksamhet verka för att globala ramavtal uppmärksammas och främjas som kontroll- och uppföljningsinstrument, eftersom de är ett sätt att följa upp OECD:s riktlinjer för multinationella företag.

LO bör driva kravet att ILO får en tydligare roll som övervakare av de internationella konventionerna som länderna ratificerat.

LO har ett kongressbeslut från 2004 på att man ska verka för att internationella bindande regler för multinationella företags beteende ska etableras. Då skapas konkurrensneutralitet och risken för dumpning av arbetsvillkor minskar i jakten på investeringar.

### **Exit eller voice?**

Det finns huvudsakligen två sätt att agera på när företag inte lever upp till de uppsatta etiska kriterierna: Det ena är att axla ägarmanteln och försöka påverka företaget att ändra sig – VOICE. Det andra är att avveckla innehavet – EXIT. Båda dessa vägar används av facket idag. Att inte direkt gå ur placeringar utan först använda sig av dialog står närmast i överensstämmelse med fackets metod att påverka i andra sammanhang – d v s förhandling och avtal, och om det ej går, konflikt. I en process med uppföljning bör stegen som ska tas före avveckling av innehav preciseras.

LO:s syn är att det bör finnas en tydlig strategi för hur förvaltare ska handla när oegentligheter uppdagas i företagen. Detta behöver inte innebära en omedelbar uteslutning men uteslutning ur portföljen bör dock finnas som slutligt alternativ.

Den internationella fackföreningsrörelsen kan rekommendera att avveckling av vissa innehav sker i vissa företag. Hur sådana krav bör hanteras bör vara del av uppföljningsprocessen av etisk policy för LO.

När ett företag betar sig mycket illa blir detta oftast till slut känt för allmänheten via media. Detta borgar dock inte för att investerare har vidtagit åtgärder mot företaget, t ex i en dialog eller genom att avveckla sina innehav i detsamma, även om företagets etiska policy indikerar det. LO bör aktivt driva på för öppenhet i sanktionsprocesser i de styrelser där vi är representerade. Sådana aktioner bör samordnas inom ramen för LO och förbunden.

På sikt kan LO, via det internationella samarbetet i FFI och TUAC, bidra till att skapa ett kompletterande kontrollsystem som fokuserar på fackliga rättigheter. Här finns också ett formaliserat fackligt nätverk som möjliggör gemensamma aktioner. LO bör fortsätta att understödja detta arbete och bidra till att det blir väl utbyggt.

## **En utvecklad ägarpolicy**

LO bör i framtiden komplettera sin etiska policy med en bolagsstyrningspolicy. Denna bör fokusera på de områden i Svensk kod för bolagsstyrning som LO uppfattar som centrala för att företagen ska uppfylla sitt ansvar gentemot ägarna.

LO:s ägarpolicy bör fungera som en handledning till fackliga personer med styrelseuppdrag eller ägarinflytande.

Vi föreslår att LO väljer ut följande områden:

- Styrelsens ansvar för att se till att nödvändiga etiska riktlinjer fastställs för bolagets uppträdande.
- Styrelsens rekrytering och sammansättning.
- Ersättningsfrågor.
- Utöver de bolagsstyrningsfrågor som koden innehåller är det ett krav från LO att man redovisar huruvida man följer ILO:s åtta grundläggande konventioner om arbetstagarnas rättigheter samt OECD:s riktlinjer för multinationella företag.

## **Jämställdhet**

LO:s uppfattning är att den uppförandekod som nu finns för bolagsstyrningsarbetet bör användas som en ingång för jämställdhetsarbetet på detta område.

Till arbetet med rekryteringen till styrelser bör kopplas specifika krav på jämställdhetsarbetet i denna fas. Målet bör vara att uppnå en jämn könsfördelning (40/60) och i varje rekryteringsprocess bör detta ingå i kravprofilerna vid rekrytering av nya ledamöter. För att göra detta tydligare bör valberedningen tydligt redovisa på vilket sätt man eftersträvat att uppnå detta mål i sitt arbete med rekryteringen. Det räcker sålunda inte med att redovisa resultatet utan vägen dit måste också vara transparent.

Kompetensprövning och utvärdering av styrelseledamöterna blir ett mycket viktigt inslag i denna process, då män och kvinnor på så vis kan värderas på samma grunder.

Arbetet med detta bör sedan utvärderas i efterhand. På så vis kan man till viss del få en tydligare inblick i om det är jämställdhetsarbetet som saknas eller om det är så att det faktiska underlaget för en rekrytering speglas i könsfördelningen i styrelserna, d v s det finns inte ett tillräckligt stort antal lämpliga kvinnor att välja bland.

Om det istället framträder en bild av att jämställdhetsarbetet brister i rekryteringsprocesserna bör lagstiftning om kvotering övervägas som ett säkert alternativ för att påverka denna fråga i rätt riktning.

## Kravet på rimliga ersättningsystem

Bonusprogram och incitamentsprogram används i många sammanhang för att ge bolagsledningar ytterligare intressen som sammanfaller med bolagets. Under en längre period har dessa program varit svåra att överblicka och storleken på dem svår att fastställa. Från arbetstagarnas sida är den viktigaste synpunkten när det gäller ersättningar till bolagsledningen att de ska vara rimliga och förhålla sig till arbetsinsatsen, oavsett hur de utformas.

LO:s syn på incitamentsprogram till anställda och bolagsledningar kan sammanfattas enligt följande:

- Företagen bör generellt vara restriktiva med incitamentsprogram utöver lön och pension.
- 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 mätbara mål. Dessa mål ska vara bestämda på förhand.
- Prestationsmålen ska sättas i relation till en referensportfölj, d v s hur bolaget presterar i relation till konkurrenter inom samma bransch.
- Kostnaderna för ersättningsprogrammen ska vara skäliga och det ska finnas ett tak för hur stora ersättningarna kan bli.
- 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 och beslut fattas på bolagsstämman. Syftet bör redovisas tydligt tillsammans med konstruktionen, målen och inte minst den beräknade kostnaden för incitamentsprogrammet.

LO anser inte att det är rimligt att styrelser ska omfattas av incitamentsprogram. Det är inte förenligt med styrelsens övervakande roll att ledamöterna har egna ekonomiska intressen i bolaget. Styrelseledamöterna bör ha fasta arvoden med en tydlig koppling till arbetsinsats, exempelvis i form av antalet nedlagda timmar.

## En långsiktigt god avkastning till låg risk

Det blir även i framtiden, med en reviderad eller kompletterad syn på ägarfrågor, viktigt för LO som kollektivt att framhäva vikten av att avkastningskravet bör vara det överordnade målet för en placeringspolicy. Givetvis sker detta i avvägning mot de risker man önskar ta. På detta område är det rimligt att riskprofilen är låg, med anledning av att det i störst utsträckning rör sig om förvaltning av medel som kan komma att behövas vid framtida arbetsmarknadskonflikter, när det gäller förbundens eget kapital, samt i ett större sammanhang pensionskapital och övrigt försäkringskapital som tillhör medlemmarna. Hur ett kapital placeras måste sedan styras i stor utsträckning av vilken risknivå man har valt.

Bland annat är nu företagets strategier i etiska frågor en del av många fondförvaltares riskbegrepp. Fler och fler marknadsaktörer bedömer att företag som saknar etiska

riktlinjer och strategier för att hantera den typen av risk, inte är värda att investera i. Det betyder att fler bedömer att en förekomst av och implementering av etisk policy är en förutsättning för en hög långsiktig avkastning och en låg risknivå i en portfölj och så även LO.

På kort sikt kan det självklart finnas fall där det finns placeringar som ger högre avkastning som inte uppfyller LO:s etiska policy. På lång sikt anser vi att målen hög avkastning och tydliga etiska krav samt krav på en tydlig bolagsstyrningspolicy är fullt förenliga.

### **Näringspolitik i form av kreditpolitik**

Kravet på ett lågt risktagande är inte förenligt med att LO eller förbunden åtar sig att vara större aktörer på riskkapitalmarknaden. Sverige har en omfattande och i stort sett väl fungerande riskkapitalmarknad. Vi har vidare en rad statliga institutioner som lyfter över risk från privata aktörer. I de fall enskilda företag och personer inte får tillgång till kapital på kreditmarknaderna sker detta med anledning av att risken i den enskilda investeringen är för hög, även för dessa riskkapitalister.

Ett skäl till svårighet att få krediter är att köpare och säljare har olika information om den risk långivaren utgör. Information har också ett pris. Tillgången på information är betydligt sämre och svårare att tillskansa sig för en placerare när det gäller placeringar som befinner sig långt ifrån börsen.

I den mån facket ska ha eller förespråka placeringar som tar större risker och kräver mer informationsbearbetning bör detta kapital inte tas från medel som senare kan komma att behövas vid en konflikt på arbetsmarknaden. Inte heller kan vi kräva att placeringar som ska användas till framtida pensioner används till detta syfte.

I den mån facket har ett informationsövertag i förhållande till den övriga kapitalmarknaden kan det dock vara möjligt att gå in i denna typ av verksamhet. Om man befinner sig i en sådan situation eller inte kan endast den enskilda förvaltaren avgöra vid varje tillfälle. Det finns redan idag en del LO-distrikt som är engagerade i detta genom medlemskap i lokala kreditgarantiföreningar.

I den mån man bedömer att man har uppnått en överavkastning i förhållande till uppsatta mål finns dock alltid möjligheten att sätta upp andra mål för dessa pengar, exempelvis näringspolitiska eller regionalpolitiska mål. Det finns dessutom ett utrymme för att skapa särskilda fonder där de enskilda andelsägarna har en möjlighet att välja en riskkapitalplacering framför en annan.

LO anser att det är viktigt att diskutera hur kortsiktighet i näringslivet kan balanseras med insatser för en ökad långsiktig utveckling av det svenska näringslivet.

Det är dock inte rimligt att kräva ökad långsiktighet i alla placeringar. Om långsiktighet ska krävas i fler typer av placeringar bör detta också ställas mot de övriga krav man ställer på kapitalet, exempelvis i fråga om likviditet. När placeringar görs inom ramen för pensionsfonder bör man också tänka på i vilket tidsperspektiv pengarna kommer att

behöva betalas ut till pensionärerna. Om man använder pensionskapital till att få till stånd ökad långsiktighet bör detta sålunda ske utifrån de begränsningar som ett önskvärt avkastningskrav givet risknivå sätter.

För facket är utfallande pensioner det absolut viktigaste att fokusera på i detta sammanhang. För individen avgörs detta till stor del av den sammantagna arbetstiden över livet, både den egna och andras när det gäller det offentliga systemet. Storleken på utfallet av fonderade pensioner avgörs av möjligheten att hålla en långsiktig placeringsstrategi samt – när det gäller de privata förvaltarna – att de avgifter som pensionspararna betalar hålls så låga som möjligt.

## **Övriga frågor**

- Med anledning av att det är liknande kapital man förvaltar i alla förbund, d v s i stor utsträckning medel som senare kan behöva användas som konfliktmedel, bör det finnas en gemensam syn på hur man hanterar avkastningskrav, risker, likviditet etc. Detta bör inte fungera som bindande restriktioner, men som en strävan mot att redovisa de risker man tar relativt användningsområden för det förvaltade kapitalet.
- Förbunden och LO bör ha en större samordning när det gäller att anlita externa förvaltare. Detta för att skapa förutsättningar för bättre villkor i avtalen med förvaltarna. I denna samordning bör dock hänsyn tas till att viss spridning av förvaltare ändå är önskvärt, eftersom det i sig utgör en spridning av risker.
- LO bör ställa sig positiv till förfrågningar om att delta i s k gruppöversyn i exempelvis USA.
- Samtliga policyfrågor i detta dokument bör hanteras i en förbundsgemensam placeringskommitté.
- LO och förbunden har ett stort antal representanter i fondförvaltande styrelser samt fackliga styrelseledamöter på företagsnivå. Arbetet med ägarfrågor bör utgöra ett underlag för styrelserepresentanter att använda i styrelsearbetet.



## BILAGA 1:

### **Codes of Conduct / Framework Agreements \*** **Concluded between Transnational Companies and Global Union Federations (GUF)<sup>43</sup>**

<b>Company</b>	<b>Employees**)</b>	<b>Country</b>	<b>Branch</b>	<b>Global Union Federation</b>	<b>Year</b>
Danone	100,000	France	Food Processing	IUF	1988
Accor	147,000	France	Hotels	IUF	1995
IKEA***)	84,000	Sweden	Furniture	IFBWW	1998
Statoil	16,000	Norway	Oil Industry	ICEM	1998
Faber-Castell	6,000	Germany	Office Material	IFBWW	1999
Freudenberg	27,500	Germany	Chemical Industry	ICEM	2000
Hochtief	37,000	Germany	Construction	IFBWW	2000
Carrefour	383,000	France	Retail Industry	UNI	2001
Chiquita	26,000	USA	Agriculture	IUF	2001
OTE Telecom	18,500	Greece	Telecommunication	UNI	2001
Skanska	79,000	Sweden	Construction	IFBWW	2001
Telefonica	161,500	Spain	Telecommunication	UNI	2001
Merloni	20,000	Italy	Metal Industry	IMF	2002
Endesa	13,600	Spain	Power Industry	ICEM	2002
Ballast Nedam	7,800	Netherlands	Construction	IFBWW	2002
Fonterra	20,000	New Zealand	Dairy Industry	IUF	2002
Volkswagen	325,000	Germany	Auto Industry	IMF	2002
Norske Skog	11,000	Norway	Paper	ICEM	2002
Anglo Gold	64,900	South Africa	Mining	ICEM	2002
Daimler Chrysler	372,500	Germany	Auto Industry	IMF	2002
Eni	70,000	Italy	Energy	ICEM	2002
Leoni	18,000	Germany	Electrical/Automotive	IMF	2003
ISS	280,000	Danmark	Building/Cleaning & Maintenance	UNI	2003
GEA	14,000	Germany	Engineering	IMF	2003
SKF	39,000	Sweden	Ball Bearing	IMF	2003
Rheinmetall	25,950	Germany	Defence/Automotive/Electronics	IMF	2003
H&M Hennes & Mauritz	40,000	Sweden	Retail	UNI	2004
Bosch	225,900	Germany	Automotive/Electronics	IMF	2004
Prym	4,000	Germany	Metal Manufacturing	IMF	2004
SCA	46,000	Sweden	Paper Industry	ICEM	2004
Lukoil	150,000	Russia	Energy/Oil	ICEM	2004
Renault	130,700	France	Auto Industry	IMF	2004

<sup>43</sup> Ett avtal med Securitas blev klart i mars 2006 och hade vid publikationstillfället ännu inte förts in på denna lista.

Impregilo	13,000	Italy	Construction	IFBWW	2004
Electricité de France (EDF)	167,000	France	Energy Sector	ICEM/PSI	2005
Rhodia	20,000	France	Chemical Industry	ICEM	2005
Veidekke	5,000	Norway	Construction	IFBWW	2005
BMW	106,000	Germany	Auto Industry	IMF	2005
EADS	110,000	Netherlands	Aerospace	IMF	2005
Gebr. Röchling	8,000	Germany	Auto supply	IMF	2005
Schwan-Stabilo	3,000	Germany	Writing material	IFBWW	2005
LafargeGroup	77,000	France	Building materials	IFBWW/ICEM/WFBW	2005
Arcelor	95,000	Luxemburg	Steel Industry	IMF	2005
Total employees covered	<b>3,580,650</b>				

Sorted by year of concluding / signing the agreement

© Robert Steiert (IMF) / Marion Hellmann (IFBWW) – 2005

\* Some GUF's call the agreements „Framework Agreements“ not Code of Conduct because there had been only a few principles fixed in the first agreement which often have been extended by additional agreements. For instance in the case of Danone the first agreement of 1988 has meanwhile been developed by 6 other agreements.

\*\* The employee figures are mainly taken from the official company's websites. The overview shows the number of employees who are directly employed by this company. Some agreements have also effects on franchising, sub-contracting companies and suppliers in the supply chain. In these cases the number of people affected by the agreement is of course higher.

\*\*\* The IKEA agreement covers also the suppliers to IKEA and the whole supply chain as well as the IKEA owned Swedwood-Group. Altogether about 1.000.000 employees might be covered.

In addition to the IFA's listed above there are agreements between the European Metalworkers' Federation (EMF) and General Motors Europe as well as Ford of Europe. These agreements contain the Core Labour Standards as well but are only valid for the European plants of General Motors (Opel) and Ford of Europe.

Explanation

ICEM = International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers Unions

IFBWW = International Federation of Building and Woodworkers

IUF = International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations

IMF = International Metalworkers' Federation

PSI = Public Services International

UNI = Union Network International

WFBW = World Federation of Building & Wood Workers



Rapporten beställs från LO-distribution:  
[lo@strombergdistribution.se](mailto:lo@strombergdistribution.se)  
026-24 90 26

Maj 2006  
ISBN 91-566-2276-7  
[www.lo.se](http://www.lo.se)