



Federación Sindical Europea de Servicios Públicos
(FSESP)
Rue Royale 45
B-1000 Bruselas
Tel.: 32 2 250 10 80
Fax: 32 2 250 10 99
Dirección electrónica: epsu@epsu.org
Website: www.epsu.org

Directrices de la FSESP sobre el papel de los sindicatos en la sociedades europeas

*Las presentes directrices se basan en las pautas marcadas por
la Federación Europea de Metalúrgicos.*

Aprobado por el Comité Ejecutivo de la FSESP de 20-21 de Noviembre de 2006

Directrices de la FSESP sobre el papel de los sindicatos en la Sociedad Anónima Europea (SE)

El contenido de estas directrices se inscribe en la línea de las orientaciones elaboradas por la Federación Europea de Metalúrgicos.

La adopción del Reglamento (CE) nº 2157/2001 del Consejo de 8 de octubre de 2001 por el que se aprueba el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea y la Directiva 2001/86/CE del Consejo de 8 de octubre de 2001 por la que se completa el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea en lo que respecta a la implicación de los trabajadores abrió la posibilidad de establecer empresas de actuación europea una vez se hubieran incorporado el Reglamento y la Directiva a los ordenamientos nacionales.

Ello obliga a desarrollar, desde la FSESP y sus afiliadas, una estrategia europea común para la negociación y definición de acuerdos de información, consulta y participación.

Las presentes directrices tienen como propósito enunciar una estrategia integral que la FSESP, partiendo de la Directiva relativa al Estatuto de la Sociedad Anónima Europea, pueda aplicar en la negociación de la participación de los trabajadores en la Sociedad Anónima Europea (SE). Lo cierto es que, de momento, la experiencia es escasa en la SE. Se aprobará un texto revisado en función de la experiencia y los resultados que se obtengan. Estas directrices vienen a completar las correspondientes a los Comités de empresa europeos (CEE) [<http://www.epsu.org/a/125>].

Su contenido se inscribe en la línea de las orientaciones elaboradas por la Federación Europea de Metalúrgicos. Se aprecia la labor de desarrollo de los compañeros de la citada organización y agradece la posibilidad de utilizarlas.

Descripción del papel de la FSESP según lo establecido en las Directrices relativas a la "sociedad europea"

En las directrices se hacen varias referencias al papel y función decisoria de la FSESP. Esta cuestión se estudió con detalle en la reunión que los coordinadores de CEE de la FSESP mantuvieron el 26 de septiembre de 2006. Los coordinadores sometieron la siguiente descripción a la consideración del Comité Permanente de Empresas de Servicios Públicos para su aprobación en la convocatoria del 27 de septiembre de 2006.

Los sindicatos presentes en una Sociedad Anónima Europea (SE) tendrán entre sus principales responsabilidades la organización del trabajo de la Comisión negociadora. La FSESP tendrá como tarea principal coordinar, supervisar, respaldar y animar a los sindicatos interesados. La referencia a la FSESP debe entenderse como una mención del carácter colectivo de la Federación. Esto significa que, en última instancia, de la resolución de disputas entre sindicatos o de diferencias de interpretación se harán cargo los órganos estatutarios de la FSESP.

Atendiendo a las dificultades prácticas que indudablemente generará este procedimiento, se sugiere que el Secretariado de la FSESP, asumiendo un papel de facilitador en caso de desacuerdo, ayude a las organizaciones sindicales y, en su caso, a la Comisión negociadora a buscar soluciones a los problemas.

Asimismo, el Secretariado de la FSESP facilitará el debate y ayudará a interpretar las directrices y solventar aspectos concretos de la negociación, si procede a través de la

contratación de asesoramiento externo. En tales casos las disputas podrán dirimirse en el foro de coordinadores de CEE de la FSESP.

Además, se hace hincapié en que:

- 4 La Comisión negociadora será el centro neurálgico de decisión en todo lo referente a las negociaciones, el establecimiento de la SE y las tareas de información, consulta y participación. Les compete a los sindicatos interesados tomar tales decisiones y cumplir las directrices.
- 5 Nada está escrito en piedra y las directrices merecen replantearse a la luz de la práctica real.

1. Principios básicos

1.0. Incorporación del reglamento y la directiva a los ordenamientos jurídicos nacionales

La FSESP y sus afiliadas prestarán especial atención al traslado del Reglamento sobre el Estatuto de la SE y la Directiva relativa a la implicación de los trabajadores por cuanto se han dejado varios aspectos legales importantes a juicio de los Estados miembros.

1.1. No a la opción de no participación individual

La FSESP está a favor de participar en la SE. Las legislaciones nacionales no contienen disposiciones de no participación individual.

1.2. Grado de participación

La FSESP intentará negociar un alto grado de participación. Para ello, se acreditará el sistema nacional que ofrezca el mayor número de escaños a los representantes de los trabajadores, sin importar que se esté pactando un modelo dual o unitario.

Será un requisito imprescindible, no sólo para la fase de negociación, sino también para los casos de aplicación de normas ordinarias.

El carácter cualitativo de la participación queda descrito en el apartado 4.4.

1.3. Planteamiento sindical común de la negociación

Conviene que antes de iniciar la negociación, los sindicatos y representantes de los trabajadores de la Comisión negociadora definan un catálogo de demandas comunes en materia de derechos de información, consulta y participación.

En caso de divergencia de opiniones, se consultará a la FSESP; ésta será la encargada de adoptar la decisión final.

1.4. Miembros del Consejo de la SE: mandatos europeos

El que en virtud del Estatuto de SE se refiere a una empresa transfronteriza es un mandato europeo que echa raíces en el escenario nacional. Como mandato sindical europeo debe abarcar todo el espacio corporativo, más allá de los territorios nacionales de que procedan los miembros del consejo.

De ahí la necesidad de establecer un método democrático, legítimo, transparente y representativo de selección de los delegados de los trabajadores del consejo. La dirección no tendrá la facultad de designar representantes de los trabajadores en el consejo. El procedimiento se define en el punto 4.2.

Las propuestas de composición del consejo se elaborarán en estrecha cooperación entre el organismo de representación, las afiliadas a la FSESP y la propia FSESP. Se mantendrá la necesidad de reunir a candidatos que muestren motivación, disposición y ganas para representar a los trabajadores, y sean merecedores de la confianza de los ámbitos nacional y europeo.

1.5. Expertos en la Comisión negociadora

La Comisión negociadora será asistida por al menos un experto sindical en las conversaciones con la empresa. Los expertos estarán habilitados para asistir, con derecho de palabra, a todas las reuniones de la comisión. La empresa sufragará los gastos de participación de los expertos.

La decisión relativa a la designación de expertos tendrá en cuenta los siguientes aspectos:

1. el nivel vigente y la experiencia de los derechos de participación nacional
2. la distribución del empleo por países
3. el país sede de la empresa

En caso de duda, se consultará a la FSESP; ésta será la encargada de adoptar la decisión final.

1.6. Coordinadores de la FSESP en las SE

En cada SE se nombrará a un coordinador sindical, encargado de hacer de enlace entre la SE y la FSESP. Los procedimientos de nombramiento y la definición de funciones serán los que se recogen en la resolución de la FSESP relativa al papel de los coordinadores sindicales de CEE.

(Ver también las directrices de CEE de la Federación Europea de Metalúrgicos).

1.7. Protección de los representantes de los trabajadores

Los miembros de la Comisión negociadora, el organismo de representación y el organismo supervisor o administrativo gozarán de los derechos de protección y garantías definidos en las legislaciones nacionales para los representantes de los trabajadores.

Los delegados del organismo supervisor o administrativo estarán cubiertos por un seguro que limite su responsabilidad personal.

1.8. Confidencialidad

En el organismo de representación: el ámbito de la confidencialidad se extenderá a los datos que, por declaración expresa, estén protegidos por el secreto comercial. La definición de la confidencialidad será compatible con la transmisión de información de y a los miembros del organismo de representación.

En el organismo supervisor o administrativo: ver el punto 4.5.

1.9. En caso de reestructuración (fusiones, adquisiciones, etc.)

Cuando se produzca la adquisición o la fusión con otra compañía, se procederá a examinar las posibilidades que se presentan de incorporar a los representantes de los trabajadores de la empresa adquirida o fusionada al organismo de representación o estructura de participación existente.

El necesario procedimiento debe constar en el acuerdo entre la Comisión negociadora y la dirección.

En caso de reestructuración, se informará y consultará al organismo de representación en cumplimiento del espíritu y la letra de la Directiva relativa a la implicación de los trabajadores en la SE.

La FSESP concederá particular atención a la fase de consulta al organismo de representación antes de conocerse la decisión final de la dirección.

- 1.10. Responsabilidad de la FSESP: establecer una estructura adecuada de trabajo e instrumentar la coordinación entre los miembros del organismo de representación, los miembros del organismo supervisor o administrativo y las organizaciones sindicales.

La estructura de trabajo creará un espacio de intercambio regular de información entre los miembros del organismo de representación y los miembros del consejo, antes y después de toda reunión de uno u otro organismo, con participación del coordinador de la FSESP y los sindicatos interesados.

Asimismo, esta estructura debe constar en el acuerdo entre la Comisión negociadora y la dirección, a efectos de garantizar la financiación por parte de ésta.

- 1.11. Necesidad de un reglamento financiero

Los trabajadores miembros del consejo tendrán los mismos derechos y obligaciones que los miembros nombrados por los accionistas. Los gastos incurridos por el desempeño de sus obligaciones correrán a cargo de la SE.

Los representantes del consejo se comprometerán a abonar parte de la remuneración al movimiento sindical europeo con el fin de captar el apoyo de las organizaciones afiliadas a la FSESP. El modo de transferencia lo determinarán las afiliadas a la FSESP y la misma Federación, a través de un grupo de trabajo específico.

Para ello, se buscará la coordinación con la CES.

- 1.12. Estatuto de la Sociedad Anónima Europea y países candidatos

La FSESP y sus afiliadas dan mucha importancia a la incorporación de representantes de Suiza, de los países de la AELC y los países de la adhesión como miembros de pleno derecho de la Comisión negociadora, el organismo de representación y el órgano supervisor o administrativo.

- 1.13. Enlace con los CEE

El o los CEE existentes deben permanecer activos mientras no se haya pactado un nuevo acuerdo referente al órgano de representación.

Se mantendrá informados a los CEE del desarrollo de la negociación entre la Comisión negociadora y la SE.

En el supuesto de constituirse una SE a nivel de filial (empresa conjunta, por ejemplo), se establecería un vínculo claro entre el organismo de representación de la SE y el CEE a nivel de grupo.

- 1.14 Cuando la constitución de una SE haga desaparecer las estructuras nacionales de gestión, la SE designará representantes patronales habilitados para ejercer la

cooperación con los organismos nacionales de representación de los trabajadores conforme a la legislación del Estado miembro de que se trate.

2. Comisión negociadora

2.1. Las afiliadas nacionales informarán inmediatamente a la FSESP de todo plan de creación de SE. La FSESP transmitirá la información a los correspondientes sindicatos y representantes de los trabajadores.

2.2. Debe comunicarse sin dilación a los representantes de los trabajadores y las organizaciones sindicales interesadas los datos relativos a la estructura de la empresa, los países afectados, el número de empleados y los sistemas de participación existentes en la compañía. Ésta recibirá la correspondiente solicitud.

La empresa debe, además, proporcionar información sobre la situación del Estatuto de SE.

2.3. Una vez declarada oficialmente la intención de la compañía de crear una SE, los sindicatos interesados, la Comisión negociadora o la FSESP manifestarán su voluntad de pactar con la dirección un acuerdo relativo a los derechos de información, consulta y participación.

2.4. La FSESP comprobará que la asignación de escaños y la representación sindical en la Comisión negociadora cumplen lo dispuesto en la directiva.

2.5. La Comisión negociadora, sacando el máximo provecho a la fase de negociación, buscará un acuerdo de máximos, en relación tanto con los derechos de información y consulta como con los derechos de participación. Objetivo éste de gran importancia en los casos de no resolución de los derechos de participación mediante aplicación automática de normas ordinarias.

2.6. Conviene concertar con la dirección un marco de tiempo claro y el calendario de las reuniones de la Comisión negociadora al inicio del proceso de negociación.

2.7. La definición de las normas de votación de la Comisión negociadora requiere que se cuantifique el número de trabajadores representados por cada miembro de la comisión, máxime si el voto divide a los delegados procedentes de un mismo país. En caso de división del voto, será necesario definir un método de cálculo del colectivo de trabajadores representado por cada miembro de la Comisión negociadora, imprescindible para determinar la mayoría o la mayoría de dos tercios, no sólo de los miembros de la comisión sino también de la mano de obra en general.

2.8. Siempre que así conste en la ley de transposición nacional, los responsables sindicales podrán ser miembros de pleno derecho de la Comisión negociadora. La decisión estará en manos de las organizaciones nacionales. La FSESP recomienda encarecidamente a las afiliadas nacionales que opten por esta posibilidad legal cuando la Comisión negociadora se niegue a aceptar la candidatura de un experto de la Federación. Podría ser un segundo método de formalización de la participación sindical en la Comisión negociadora. Se insiste en que las organizaciones afiliadas nacionales no duden en utilizar esta disposición legal.

2.9. La Comisión negociadora, con el apoyo del experto de la FSESP, verificará los derechos de participación vigentes en las empresas nacionales afectadas, para evitar que se rebaje el nivel de derechos en el acuerdo final entre la comisión y la dirección.

- 2.10. Se contratarán servicios de interpretación simultánea de y en los idiomas de todos los países interesados para la reunión oficial del organismo de representación, las reuniones de preparación y las sesiones con los miembros del consejo. Los planes de enseñanza de idiomas para la unificación lingüística a largo plazo no podrán utilizarse con el fin de reducir la necesaria oferta de traducción e interpretación simultánea. Los gastos de traducción de los documentos de sesión correrán a cargo de la SE.
- 2.11. La formación de los miembros de la Comisión negociadora y responsables sindicales antes de la negociación se considera de la máxima prioridad. Se concertará con la futura SE un acuerdo de financiación de la formación a cargo de la dirección.

3. Información y consulta: constitución del organismo de representación

- 3.1. Las directrices de la FSESP referentes a los CEE siguen siendo válidas. Sin embargo, los elementos novedosos y positivos del reglamento y la directiva obligan a tener en cuenta la mejora de varios derechos:
- mejora de la definición de los derechos de información y consulta dispuesta en la Directiva relativa a la implicación de los trabajadores en la SE;
 - competencias del organismo de representación: aspectos que afectan a la misma SE y a cualquiera de sus filiales o establecimientos situados en otro Estado miembro, o que desbordan las competencias de los organismos decisorios de un único Estado miembro;
 - en circunstancias excepcionales, las partes tratarán de alcanzar un acuerdo;
 - derecho a la formación.
- 3.2. Nivel de información y consulta: el organismo de representación debe constituirse en el ámbito de toma de decisiones estratégicas. Cuando así lo exijan el tamaño y el abanico de actividades de la SE, se planteará el establecimiento de organismos de representación también a nivel de división, en cuyo caso se garantizará la coordinación de los distintos organismos de representación.
- 3.3. El mandato en el órgano de representación no superará los cuatro años de duración.
- 3.4. Debe implantarse una estructura nacional de información y consulta entre trabajadores y miembros del organismo de representación. Será accesible, no sólo desde el ámbito nacional, sino también, cuando sea necesario, desde el regional y a nivel de división.
- 3.5. La nueva definición de consulta contenida en la Directiva sobre la implicación de los trabajadores en las SE atribuye competencias negociadoras al organismo de representación, especialmente para los casos de reestructuración, adquisición, fusión, etc. A este respecto, la FSESP debe determinar las modalidades de participación sindical en la función negociadora de los organismos de representación.

4. Participación

4.1 Grado superior de participación

La Comisión negociadora, los sindicatos y la FSESP, conforme al estatuto, no participarán directamente en la elección de un modelo dual o unitario. En todo caso, se marcará como objetivo la consecución de altos niveles de participación de calidad en el trabajo de las comisiones negociadoras, de conformidad con los derechos existentes de participación nacional (ver el punto 1.2).

4.2 Elecciones

Una vez garantizada la participación de los trabajadores, la Comisión negociadora pactará con la SE el procedimiento de elección de los miembros del consejo.

Las afiliadas a la FSESP y la Comisión negociadora tendrán en cuenta las siguientes disposiciones:

- El organismo de representación, en estrecha cooperación con la FSESP, dará su visto bueno a los representantes de los trabajadores nombrados o elegidos en el marco de los respectivos sistemas nacionales, a propuesta de sindicatos locales o nacionales.
- Siguiendo con la tradición imperante en el ámbito nacional, las organizaciones sindicales presentes en la empresa podrán proponer al menos un tercio de las candidaturas a representantes de los trabajadores en el consejo.
- Asimismo, un representante de los trabajadores de una empresa principal o empresa madre podrá optar a la representación de la SE filial en el consejo.
- A efectos de interculturalidad tanto en experiencia como en influencia, los trabajadores miembros del consejo procederán al menos de dos países.

A cada miembro titular del consejo le corresponde un suplente.

De fracasar las conversaciones entre la Comisión negociadora y la dirección, y si, antes del acuerdo, había una participación suficiente de los trabajadores, por dictado de las normas ordinarias las leyes de transposición de los Estados miembros serán las que definan el procedimiento de elección de los miembros del consejo.

Podrán ser miembros del consejo los representantes de los trabajadores y los responsables sindicales, dependiendo del acuerdo de la Comisión negociadora o, en caso de aplicación de normas ordinarias, la correspondiente ley de incorporación al Derecho nacional.

La dirección de la compañía no se inmiscuirá en la elección de los miembros del consejo. La dirección se hará cargo de la dotación de personal y medios materiales necesarios, y correrá con los gastos de la elección.

4.3 Mandato

Conforme a lo dispuesto en el reglamento, el mandato de cada representante de los trabajadores lo fijará el organismo de representación o la Comisión negociadora que lo haya nombrado.

El mandato no excederá de cuatro ejercicios financieros completos. Se establecerá de modo que se extienda hasta la celebración de una reunión general anual.

4.4 Funciones y obligaciones de los miembros del consejo

El Consejo de la SE será informado y consultado respecto a los aspectos económicos, financieros, sociales y estratégicos de las decisiones de la SE. Los representantes de los trabajadores, en todos los procesos de consulta y toma de decisiones, asumirán la defensa de los intereses de los empleados.

Los miembros del Consejo de la SE también son responsables ante la empresa.

Las funciones y obligaciones de los miembros del consejo se describen en el anexo, que viene a ser la primera reseña de tales funciones en los sistemas duales y unitarios existentes.

5.5 Confidencialidad

El representante de los trabajadores tendrá derecho a comunicar información confidencial al organismo que lo haya nombrado, a los responsables de la organización miembro a la que pertenezca y a otros asesores legales, siempre y cuando informe del carácter confidencial y no transferible de los datos.

4.6. Recursos

Los representantes de los trabajadores, en el desempeño de sus tareas como miembros del consejo de participación, tendrán acceso a todos los recursos disponibles.

Tendrán derecho a acudir a todas las instalaciones de la compañía y otros recursos, y a reunirse con los delegados sindicales locales.

Los trabajadores miembros del consejo podrán recurrir a expertos independientes para preparar las reuniones del consejo.

5. Formación

5.1. La organización de la formación sindical se mantendrá en la línea actual. Se impartirá tanto a representantes de los trabajadores como a responsables sindicales de todo nivel. Conviene que los representantes de las organizaciones sindicales amplíen el conocimiento y estudio de todos los sistemas de participación europeos.

5.2. El programa de formación sindical lo confeccionarán las afiliadas a la FSESP en estrecha cooperación con la Federación. Asimismo, la FSESP debe supervisar y, a ser posible, organizar programas de formación sindical bilaterales o europeos.

5.3. Recibirán formación los integrantes de la Comisión negociadora –antes y durante las negociaciones–, los miembros del organismo de representación y los del consejo.

5.4. Será un programa de formación intensivo y continuo.

5.5. Éste formará parte integrante del acuerdo de la Comisión negociadora. El contenido de la formación quedará a la exclusiva decisión de los representantes de los trabajadores y las organizaciones sindicales interesadas. Todos los gastos correrán a cargo de la dirección.

ANEXO al punto 4.4

Funciones y obligaciones de los representantes de los trabajadores en el Consejo Supervisor Europeo

Nombramientos

- El nombramiento del director ejecutivo y el comité de dirección no se llevará a cabo en contra de la voluntad de los representantes de los trabajadores en el Consejo Supervisor.
- Nombramiento de un director de *Asuntos Laborales y Sociales* en el consejo.
- Nombramiento de un director laboral que asuma la función de asesor y agente negociador para los órganos nacionales con el fin de sustituir a las estructuras nacionales de gestión.

Informes al Consejo Supervisor

- Estrategia corporativa (y posibles cambios)
- Programación, planificación a medio plazo
- Modificación del plan de negocio anual
- Presupuesto para el próximo ejercicio comercial: inversiones, I+D, proyecciones de personal, etc.
- Modificación del presupuesto
- Gestión del riesgo, rentabilidad
- Decisiones gerenciales con posible impacto en la rentabilidad y liquidez
- Ampliación del informe a las operaciones de las empresas afiliadas

Cuentas anuales y auditoría contable

- Nombramiento de un auditor independiente
- Informe de auditoría independiente de cuentas anuales
- Aprobación de las cuentas anuales

Asuntos comerciales sujetos a aprobación

- Presupuesto para el próximo ejercicio comercial
- Planes estratégicos de producción, volumen de negocios y resultados
- Planificación de inversiones
- Ordenación de importantes programas de reducción de costes y racionalización
- Ubicación: cierre y apertura, cambios sustanciales en el tamaño de las instalaciones y la mano de obra
- Traspaso de parte o la totalidad de la compañía a empresas pertenecientes o ajenas a la SE
- Modificación de la estructura corporativa (ventas/adquisiciones), incluyéndose nuevos programas de producción y desarrollo, y nuevos departamentos, o cierre de estructuras existentes
- Adquisición o venta de bienes
- Modificación de la organización empresarial
- Contratos empresariales de todo tipo
- Créditos, garantías
- Poderes de representación

Competencias y deberes del Consejo de Administración en un sistema unitario

1. Los suplentes de los representantes de los trabajadores podrán acudir y tomar la palabra en las reuniones del Consejo de Administración y las de accionistas de la empresa, sin importar la presencia de los correspondientes miembros titulares.
2. Al Consejo de Administración se le encomendarán la organización de la compañía y la gestión de sus operaciones.
3. El Consejo de Administración, asumiendo la organización de la compañía, velará por el cumplimiento de las normas contables, la gestión de fondos y el ejercicio de controles adecuados para garantizar la buena situación financiera de la empresa.
4. El Consejo de Administración dictará instrucciones escritas sobre distribución de tareas entre el consejo y el director ejecutivo, y todo organismo que el consejo pueda constituir.
5. El Consejo de Administración se hará cargo de la verificación periódica de la situación financiera de la empresa y, si es empresa madre, de la situación de todo el grupo.
6. El Consejo de Administración adoptará anualmente los procedimientos escritos por los que se rija su trabajo. Los procedimientos de trabajo establecerán el oportuno reparto de tareas entre los miembros del Consejo de Administración, la frecuencia de reuniones y el grado de participación, previa notificación, de personas ajenas en las actuaciones del Consejo de Administración.
7. En el caso de que los procedimientos escritos contengan instrucciones referentes a la asignación de tareas a los miembros del Consejo de Administración, éste cuidará de que dicho reparto pueda mantenerse en su forma vigente.
8. Uno de los representantes de los trabajadores podrá participar en los debates de los miembros del Consejo de Administración o representantes de la empresa nombrados para estudiar un asunto específico, antes de someterlo a la consideración del consejo.
Cuando el Consejo de Administración cuente con varios directores, uno asumirá la Presidencia. El presidente del Consejo de Administración liderará la actuación de éste y velará por que cumpla con las obligaciones establecidas.
9. El presidente del Consejo de Administración garantizará la oportuna celebración de reuniones. Se convocará el Consejo de Administración a petición de uno de sus miembros o el director general.

Appendix

Issue of remuneration

The EPSU Guidelines on SEs state:

1.11 The need for a financial regulation

Employee members of the Board have the same rights and duties as the Board members who are appointed by the shareholders. Costs arising from their duties shall be covered by the SE. A commitment to pay over part of the board remuneration to the European Trade Union movement shall be given by the representatives for the board, in order to receive support from EPSU affiliated unions. The appropriate form shall be developed by the EPSU affiliates and the EPSU. An EPSU working party shall be set up for this purpose. For this, coordination with the ETUC shall be sought.

This issue was discussed in the EPSU Executive Committee 9 June 2006. It was suggested that the guidelines should be accompanied by a brief annex which goes into some more depth on this issue. Following up, discussions have been held with a representative of ETUC and EMF.

What is the problem:

EPSU position is that mandates on SEs are to be considered European, representing the interests of the European rather than the national work force. EPSU guidelines say this explicitly in **1.4. SE Board members : European mandates**

The mandate in a cross-border company on the basis of ECS is a European mandate with strong national roots. It is a European trade union mandate that has to cover the complete area of the company and not only those Member States from which the board members come. This means that there must be a democratic, legitimated, transparent and representative procedure to select worker representatives as Board members. Management shall not be permitted to nominate employee representatives to the Board. The procedure is defined in point 4.2. Proposals for Board membership have to be developed in close cooperation between the Representative Body, EPSU affiliates and the EPSU. There will always be a need for committed, motivated and qualified representative candidates who are accepted and trusted at both the national level and European level.

It is on this basis they, the workers' representatives/ trade union officials will receive support and confidence from trade union representatives from other countries, and on which basis they will be a link between representing workers interest on the Board and the EWC and trade unions of the SE.

Trade union representatives nominated to the Board usually have another job either in the trade union or in the company. If on the Board they thus receive an additional income. Whereas in some countries this additional income is not high, in other cases this can be in the order of 10.000, 25.000 Euros or even much higher. It seems inappropriate for trade union/ work force representatives to keep such additional income.

It is recognised that there are different systems of Board level representation in remuneration in Europe. It is generally believed that in the Nordic countries for example Board level trade union representatives, coming from the work force, receive a yearly allowance which is, depending on the company, several thousands of Euros. It appears these representatives are allowed to keep this additional income.

In the German system, trade union representatives on the Supervisory Board receive as much as the shareholder representatives and this sometimes is high, again depending on the company. The German unions have established a system whereby these representatives donate a very large part of this to a trade union linked foundation. (Hans Bockler Foundation, HBS) To ensure trade union representatives do this, these representatives have to sign a statement to this effect (otherwise they will not be supported in the elections, or nomination

procedures, and for trade union officials it is even part of the employment contract) The unions also operate a “name and shame” list, indicating who has paid, partly paid or not paid at all. This is generally considered to be effective.

If the idea that funds (over a certain amount?) are to be returned to the union movement is accepted, the next issue is where to pay such additional income and what to do with it.

Several solutions could offer themselves.

A Board level representative donates the funds to his or her trade union. Apart from the fact that there is no national (there might be several unions active in the company in the country) or European logic behind this, it also does not allow for resources to be pooled and experiences to be accumulated. The number of mandates a union would hold will be small, even for very large unions in large countries. This is certainly true for many public service trade unions¹. A single union seems not capable of providing the services required to its mandate holders.

The funding could also be donated to national confederations. This certainly would help and especially across sectors. But it will not assist in addressing European problems (departing from a European perspective) and confederations in small countries will not benefit much from this.

A similar argument can be made with regard to donations to European Federations. Resources are pooled at a European level, but not across sectors, and thus not being much assistance to Federations which would not be involved in a large number of SEs, or not even to large Federations given that the number of SEs is and will remain for some time relatively small. And this is compounded by problems over jurisdictions, which federation organises where, or with representatives whose union is affiliated to several Federations active in the same company.

The suggestion of a European fund

Therefore, the general idea is that the remuneration is paid into a European fund. This European fund could be linked to the European Trade Union Institute (which already has an active network on European Companies). The fund could provide a number of services. For example:

- Legal assistance
- Economic and Financial Assistance
- Research
- Training and Education for SE Board members and SE Works Councils
- Insurance

While clear and definite rules are difficult to define, amongst others because of the lack of experience, some general pointers can be made:

- Board level representatives should be allowed to keep a certain sum of funds for representational purposes.
- Where the company does not provide for the insurances to cover the legal liabilities of Board level members, and where no European solutions, provided through the trade unions exist, Board level representatives could cover such insurances out of their remuneration.
- The suggestion here is that Board level members donate the remuneration to European trade union institute (fund). It is unclear to what extent this can be done, and tax free. (ETUC is to explore this). Income taxes should be covered by the remuneration as well (so a representative is not asked to hand over funds and then is requested to pay the taxes him or herself.)
- Board level representatives should pay an amount to a European fund.

¹ The comparison here is with the situation concerning EWCs. While the number of public service unions which have members on European Works Councils is increasing due to privatisation and the commercialisation of public services, the numbers are relatively small.

Further references:

ETUC's Prague Congress resolution states:

23. *Develop, with the European Industry Federations, a common strategy for the practical implementation of worker participation in the European Company (SE), and ensure European mandating of workers' representatives to managerial or supervisory boards;*
24. *Ensure that a high level of worker participation will be guaranteed in the European Company and that there will be no possibility of opting out;*
25. ***Examine, in relation to the European Company, the concept of a fund into which workers' representatives' remuneration would be paid, subject to binding rules, which should be used for consultation, training and research.***

No progress is made by ETUC as regards the last point. It is understood there is a need to act on this theme.

EMF has a similar position as EPSU.

SE Board members : European mandates

The mandate in a cross-border company on the basis of ECS is a European mandate with strong national roots. It is a European trade union mandate that has to cover the complete area of the company and not only those Member States from which the board members come. This means that there must be a democratic, legitimated, transparent and representative procedure to select worker representatives as Board members. Management shall not be permitted to nominate employee representatives to the Board. The procedure is defined in point 4.2. Proposals for Board membership have to be developed in close cooperation between the Representative Body, EMF affiliates and the EMF. There will always be a need for committed and motivated representative candidates who have the trust and confidence of both the national level and the European level.

1.11. The need for a financial regulation

Employee members of the Board have the same rights and duties as those Board members who are appointed by the shareholders. Costs arising from their duties shall be covered by the SE . A commitment to pay over part of the board remuneration shall be developed by the EMF affiliates and the EMF. An EMF working party shall be set up for this purpose.

EMF has decided that in the mean time, until a final solution is reached, Board members should contribute 5% of their remuneration to an EMF bank account. This would remain blocked until a solution reached.

Positions of Uni-Europe do not give an indication of what they want although there is a reference to the ETUC. The Finnish Council of Trade unions also makes a reference to the EMF position without going into further detail.

The issue is urgent. Several SEs have recently been established such as Allianz, and M.A.N. Suez has announced to become an SE and if a merger with Gas de France would materialise this would still be discussed. And even independent from the development of SEs it is a matter for concern. An example is the merger EON-Endesa. It seems likely (if achieved) that this would also result in Spanish trade union representatives having a seat on the Board of Eon.