



Europeiska Federationen för offentliganställdas
Förbund (EPSU)
rue Royale, 45
1000 Brussels
Tel. : 32 2 250 10 80
Fax : 32 2 250 10 99
E-mail : epsu@epsu.org
Website: www.epsu.org

EPSU:s riktlinjer för fackföreningarnas roll i europabolag (SE-bolag)

*Dessa riktlinjer bygger på liknande riktlinjer utarbetade av
Europeiska metallarbetarförbundet*

Antaget av EPSU:s styrelse den 20 & 21 november 2006

EPSU:s riktlinjer för fackföreningarnas roll i europabolag (SE-bolag)

*Dessa riktlinjer bygger på liknande riktlinjer utarbetade av
Europeiska metallarbetarförbundet*

Antagandet av förordning 2157/2001 från den 8 oktober 2001 om stadga för europabolag tillsammans med rådets direktiv 2001/86/EG från den 8 oktober 2001 om komplettering av stadgan för europabolag vad gäller arbetstagarinflytande öppnar möjligheter att etablera företag med verksamhet i hela EU när förordningen och direktivet har införlivats med nationell lag.

Denna möjlighet innebär en betydande utmaning för EPSU och dess medlemsförbund, som nu måste ta fram en gemensam europeisk facklig strategi om förfarandena för förhandlingar om överenskommelser om information, samråd och medbestämmande och innehållet i dessa.

Syftet med dessa riktlinjer är att lägga fram en heltäckande EPSU-strategi som skall förverkligas i förhandlingarna om arbetstagarinflytande i SE-bolagen på grundval av direktivet om stadgan för europabolag. Vi inser att erfarenheterna av SE-bolag är ganska begränsade för närvarande. Dessa riktlinjer kommer att ses över och antas som en funktion av gjorda erfarenheter och uppnådda resultat. Riktlinjerna kompletterar de riktlinjer som finns för de europeiska företagsråden (<http://www.epsu.org/a/125>).

Dessa riktlinjer bygger på riktlinjer som har utarbetats av Europeiska metallarbetarförbundet. Vi ger våra kolleger en eloge för det arbete de har lagt ned på att ta fram dem och uppskattar att vi får använda dem.

Förklaring gällande EPSU:s roll i riktlinjerna för Europabolag (SE-bolag)

I riktlinjerna hänvisas vid flera tillfällen till EPSU:s roll och att EPSU ska fatta beslut. Frågan diskuterades ytterligare och mer detaljerat under mötet för EPSU:s företagsrådssamordnare den 26 september 2006. Samordnarna rekommenderade följande förklaringar till fasta kommittén för allmännyttiga verk som antog dem den 27 september 2006

De fackföreningar som är involverade med ett Europabolag har huvudansvaret för att organisera arbetet i förhandlingsdelegationen. EPSU:s huvudsakliga roll är att samordna, övervaka, stödja och underlätta för de fackföreningar som är involverade. Hänvisningen till EPSU i dokumentet ska tolkas som en hänvisning till EPSU i egenskap av kollektiv för samtliga medlemsförbund. I sista hand innebär det att beslut, i händelse av konflikt mellan fackföreningar eller om det föreligger olika tolkningar, fattas av EPSU:s stadgeenliga organ.

Detta är i praktiken ett tungt förfarande, och man föreslår därför att EPSU:s sekretariat har en stödjande roll i händelse av konflikter och bistår fackföreningar och, när relevant, den särskilda förhandlingsdelegationen för att uppnå lösningar.

När det gäller tolkning av riktlinjerna, eller specifika förhandlingspunkter, kan återigen EPSU:s sekretariat bistå i syfte att underlätta diskussioner och försöka uppnå en lösning, eventuellt genom att engagera annan experthjälp. I sådana fall kan konflikter behandlas av EPSU:s företagsrådssamordnare.

Det betonas dessutom att:

- Förhandlingsdelegationen förblir beslutsforum gällande förhandlingar och andra frågor i samband med inrättandet av europabolaget samt information, samråd och deltagande. Det är de involverade fackföreningarna som fattar dessa beslut och respekterar riktlinjerna.
- Riktlinjerna är inte skrivna i sten och kan eventuellt behöva revideras mot bakgrund av vad som sker i praktiken.

1. Grundprinciper

1.0. Införlivande av förordningen och direktivet

EPSU och dess medlemsförbund kommer särskilt att uppmärksamma införlivandet av förordningen om stadgan för europabolag och direktivet om arbetstagarinflytande, eftersom viktiga delar av lagregleringen kommer att överlätas till medlemsstaterna.

1.1. Inga möjligheter till undantag från medbestämmandet

EPSU är för medbestämmande i SE-bolagen. Det skall inte vara möjligt att införa undantag från medbestämmandet i nationell lagstiftning.

1.2. Medbestämmandenivå

EPSU kommer att sträva efter största möjliga medbestämmande i förhandlingarna. Detta innebär att vi kommer att referera till det nationella system som erbjuder det största antalet platser för arbetstagarrepresentanterna, oavsett om förhandlingarna avser ett dualistiskt eller monistiskt system.

Detta kommer inte bara att vara ett krav under förhandlingarna, utan också när standardregler tillämpas.

Den kvalitativa aspekten av medbestämmandet beskrivs i § 4.4.

1.3. En enhetlig facklig linje i förhandlingarna

Innan förhandlingarna inleds bör alla berörda fackföreningar och/eller arbetstagarrepresentanter i särskilda förhandlingsorgan sträva efter att komma överens om gemensamma krav på rättigheter till information, samråd och medbestämmande.

När meningsskiljaktigheter uppstår skall EPSU konsulteras och ombedjas fatta beslut.

1.4. Styrelseledamöter i SE-bolag: europeiska mandat

Mandaten i gränsöverskridande företag som bygger på stadgan för europabolag är europeiska mandat med starka nationella rötter. De är europeiska fackföreningsmandat som skall täcka hela företagens område och inte bara de medlemsstater som styrelseledamöterna kommer ifrån.

Detta innebär att det måste finnas ett demokratiskt, lagligt, lättillgängligt och representativt förfarande för att utse arbetstagarrepresentanter till styrelseledamöter. Ledningen skall inte kunna nominera arbetstagarrepresentanter till styrelsen. Förfarandet beskrivs i punkt 4.2.

Förslag på styrelseledamöter skall tas fram i nära samarbete mellan representationsorganet, EPSU:s medlemsförbund och EPSU. Det kommer alltid att

behövas engagerade, motiverade och kvalificerade representativa kandidater som man accepterar och litar på både på nationell och EU-nivå.

1.5. Experter till särskilda förhandlingsorgan

De särskilda förhandlingsorganen bör assisteras av minst en facklig expert under förhandlingarna med företagsledningen. Denna fackliga expert har rätt att delta i alla sammanträden med de särskilda förhandlingsorganen med full yttranderätt. Kostnaderna för experterna skall belasta företaget.

När experterna utses bör man ta hänsyn till följande faktorer i samma omfattning:

1. de standarder som tillämpas för närvarande och befintliga erfarenheter av medbestämmanderätt på nationell nivå
2. hur sysselsättningen fördelar sig på olika länder
3. i vilket land företaget har sitt huvudkontor

Vid tveksamheter skall EPSU konsulteras och ombedjas fatta beslut.

1.6. EPSU-samordnare i SE-bolagen

I varje SE-bolag skall det finnas en facklig samordnare som skall vara kontaktperson mellan SE-företaget och EPSU. Nomineringsförfarandet och uppgifterna skall vara de som har fastställs i EPSU:s resolution om de fackliga samordnarna för de europeiska företagsråden.

Se också: EMF:s riktlinjer för europeiska företagsråd

1.7. Skydd för arbetstagarrepresentanter

Ledamöterna i de särskilda förhandlingsorganen, representationsorganet och förvaltnings- eller tillsynsorgan skall ha samma skydd och garantier som arbetstagarrepresentanter har enligt nationell lagstiftning.

Arbetstagarrepresentanter i förvaltnings- eller tillsynsorgan bör omfattas av en försäkring som begränsar deras personliga ansvar.

1.8. Konfidentialitet

I representationsorganet: Reglerna om konfidentialitet kan endast omfatta sådan information som är affärshemligheter och uttryckligen har förklarats vara det. Konfidentialiteten bör definieras så att det fortfarande är möjligt för ledamöterna i representationsorganet att överlämna information.

I förvaltnings- eller tillsynsorgan: se punkt 4.5.

1.9. Vid omstrukturering (fusioner, uppköp ...)

Om ett SE-bolag köper eller går samman med ett annat företag skall diskussioner inledas om hur arbetstagarrepresentanterna i det uppköpta eller fusionerade företaget kan integreras i det befintliga representationsorganet och/eller organ för medbestämmande.

Hur detta hanteras bör regleras i avtalet mellan de särskilda förhandlingsorganen och företagsledningen.

Vid omstrukturering bör representationsorganet informeras och konsulteras helt i enlighet med andan och bokstaven i SE-direktivet om arbetstagarinflytande.

EPSU kommer att fästa särskild vikt vid samråd med representationsorganet inför ledningens slutliga beslut.

- 1.10. EPSU:s ansvar: att upprätta en lämplig arbetsstruktur och se till att det finns en samordning mellan ledamöterna i representationsorganet, ledamöterna i förvaltnings- eller tillsynsorgan och fackföreningarna.

En arbetsstruktur som möjliggör ett regelbundet informationsutbyte mellan ledamöterna i representationsorganet och styrelseledamöterna, före och efter sammanträden med styrelsen och representationsorganet, med deltagande av EPSU:s samordnare och de berörda fackföreningarna, bör upprättas.

Denna arbetsstruktur bör också integreras i avtalet mellan de särskilda förhandlingsorganen och företagsledningen, så att finansiering från ledningen tryggas.

- 1.11. Behovet av finansiella bestämmelser

Arbetstagarrepresentanterna i styrelsen har samma rättigheter och skyldigheter som de styrelseledamöter som utses av aktieägarna. Kostnaderna för att fullgöra uppdragen skall täckas av SE-bolaget.

För att stödjas av EPSU:s medlemsförbund skall arbetstagarrepresentanterna förbinda sig att överlåta en del av styrelsearvodet till den europeiska fackföreningsrörelsen. Lämpliga former för detta skall fastställas av EPSU:s medlemsförbund och EPSU. EPSU skall bilda en arbetsgrupp i detta syfte.

Detta bör samordnas med EFS.

Stadgan för europabolag och kandidatländerna

EPSU och dess medlemsförbund fäster största vikt vid att arbetstagarrepresentanter från Schweiz, Efta och anslutningsländerna inkluderas som ordinarie ledamöter i de särskilda förhandlingsorganen, representationsorganet och förvaltnings- eller tillsynsorgan.

- 1.12. Koppling till befintliga europeiska företagsråd

När det finns ett eller flera europeiska företagsråd bör detta eller dessa finnas kvar så länge inget nytt avtal om representationsorganet har uppnåtts.

Befintliga europeiska företagsråd bör hållas informerade om framstegen i de särskilda förhandlingsorganens förhandlingar med SE-bolaget.

Om ett SE-bolag bildas på dotterbolagsnivå (till exempel vid ett joint venture) bör en tydlig koppling göras mellan SE-bolagets representationsorgan och det europeiska företagsrådet på koncernnivå.

- 1.14 Om bildandet av SE-bolaget leder till att ledningsstrukturer på nationell nivå försvinner skall SE-bolaget nominera ledningsrepresentanter med befogenhet att agera, vilka skall leda samarbetet med de representativa arbetstagarorganen på nationell nivå enligt tillämplig nationell lag.

2. Särskilt förhandlingsorgan

- 2.1. EPSU skall skyndsamt informeras av de nationella medlemsförbunden om att företag har för avsikt att bilda SE-bolag. EPSU skall meddela berörda arbetstagarrepresentanter/fackföreningar om detta.
- 2.2. Information om företagets uppbyggnad, berörda länder, antalet anställda samt befintliga system för medbestämmande i företaget bör så snart som möjligt göras tillgänglig för de berörda arbetstagarrepresentanterna och fackföreningarna. En begäran om detta skall tillställas företaget.

Företaget bör samtidigt lämna aktuell information om arbetet med dess SE-stadga.
- 2.3. När företaget officiellt har deklarerat att det har för avsikt att bilda ett SE-bolag bör de berörda fackföreningarna och/eller de särskilda förhandlingsorganen och/eller EPSU förklara sig beredda att förhandla fram ett avtal med ledningen om information och samråd samt medbestämmanderätt.
- 2.4. EPSU bör se till att fördelningen av poster och den fackliga representationen i de särskilda förhandlingsorganen överensstämmer med lagbestämmelserna i direktivet.
- 2.5. De särskilda förhandlingsorganen bör utnyttja förhandlingsskedet på bästa sätt för att komma fram till en godtagbar överenskommelse, inte bara om information och samråd, utan också om medbestämmande. Detta mål är verkligen viktigt i de fall då ingen medbestämmanderätt uppnås genom en automatisk tillämpning av standardreglerna om arbetstagarinflytande.
- 2.6. Man bör komma överens med ledningen om en tydlig tidplan och en plan över mötena med de särskilda förhandlingsorganen i början av förhandlingsprocessen.
- 2.7. När det gäller röstreglerna i SE-bolagens särskilda förhandlingsorgan måste man analysera hur många anställda varje ledamot i de särskilda förhandlingsorganen representerar. Detta kan vara särskilt viktigt när flera ledamöter i de särskilda förhandlingsorganen kommer från samma land men röstar olika. När sådana meningsskiljaktigheter finns måste man fastställa ett sätt att räkna ut hur många anställda varje ledamot i de särskilda förhandlingsorganen representerar. Denna uträkning är också viktig för att fastställa om man har en majoritet eller två tredjedels majoritet, inte bara av ledamöterna i de särskilda förhandlingsorganen utan också av det totala antalet anställda.
- 2.8. Fackföreningsrepresentanter kan utses till ordinarie ledamöter i de särskilda förhandlingsorganen om den nationella införlivandelagen så tillåter. De nationella fackförbunden avgör om denna möjlighet skall utnyttjas. Om EPSU skulle stöta på svårigheter med att få en EPSU-expert accepterad av de särskilda förhandlingsorganen rekommenderar dock EPSU å det kraftigaste att de nationella medlemsförbunden utnyttjar denna lagliga möjlighet. Detta skulle kunna vara ännu ett sätt att trygga fackföreningarnas inflytande i de särskilda förhandlingsorganen. De nationella medlemsförbunden bör försöka utnyttja denna lagliga möjlighet i dessa fall.
- 2.9. De särskilda förhandlingsorganen skall, med stöd av EPSU:s expert, kontrollera vilken medbestämmanderätt som redan finns i de olika berörda nationella företagen. Detta är viktigt för att undvika att medbestämmanderätten minskar i det slutliga avtalet mellan de särskilda förhandlingsorganen och ledningen.

- 2.10. Simultantolkning från och till alla aktuella språk måste tillhandahållas vid de officiella mötena med representationsorganet samt vid förmöten och styrelsemöten. Planer på att komma fram till ett huvudsakligt arbetsspråk på lång sikt genom ändamålsenlig språkutbildning får inte användas för att begränsa simultantolkning och översättning när så behövs. SE-bolagen skall svara för kostnaderna för översättning av alla sammanträdeshandlingar.
- 2.11. Utbildningen av ledamöterna i de särskilda förhandlingsorganen och fackföreningsrepresentanterna inför förhandlingarna om de särskilda förhandlingsorganen kommer att prioriteras högt. Ett avtal med det framtida SE-bolaget bör nås för att trygga finansiering av denna utbildning från företagsledningen.

3. Information och samråd: representationsorganets sammansättning

- 3.1. EPSU:s riktlinjer för europeiska företagsråd skall gälla. Med tanke på de specifika inslagen och förbättringarna i förordningen och direktivet bör dock ett antal förstärkta rättigheter övervägas:
 - Förbättrade definitioner av rätten till information och samråd enligt direktivet om arbetstagarinflytande i SE-bolagen
 - Representationsorganets befogenheter: frågor som rör själva SE-bolaget och eventuella dotterbolag eller anläggningar i andra medlemsstater eller som överstiger de beslutsfattande organens i en enskild medlemsstat befogenheter.
 - Under exceptionella omständigheter bör parterna försöka komma överens
 - Rätt till utbildning
- 3.2. Informations- och samrådsnivå: representationsorganet bör inrättas på den nivå där strategiska beslut fattas. När SE-bolagets storlek och verksamhet gör det nödvändigt och ändamålsenligt skall syftet vara att inrätta representationsorgan också på divisionsnivå.

I dessa fall måste samordningen av de olika representationsorganen tryggas.

- 3.3. Representationsorganens ledamöter skall inte utses för en längre period än 4 år.
- 3.4. En struktur för information och samråd mellan de anställda och ledamöterna i representationsorgan på nationell nivå måste byggas upp. Denna struktur bör finnas på nationell nivå, men också på divisionsnivå eller regional nivå när så är lämpligt.
- 3.5. Den nya definitionen av samråd i direktivet om arbetstagarinflytande i SE-bolagen kommer att ge representationsorganen en förhandlingskyldighet, särskilt när det gäller omstrukturering, uppköp, fusioner etc.. I det avseendet måste EPSU klargöra hur fackföreningarna skall integreras i denna förhandlingsroll för representationsorganen.

4. Medbestämmande

4.1. Högsta medbestämmandenivå

De särskilda förhandlingsorganen, fackföreningarna och EPSU kommer enligt stadgan inte att vara direkt inblandade i företagets val mellan ett monistiskt eller dualistiskt system. Hur som helst kommer vi att försöka att uppnå högsta möjliga medbestämmandenivå och -kvalitet under förhandlingarna om de särskilda förhandlingsorganen, i enlighet med befintlig nationell medbestämmanderätt (se 1.2.).

4.2 Val

När arbetstagarinflytandet är tryggt skall de särskilda förhandlingsorganen förhandla med SE-bolagen om hur styrelseledamöterna skall utses.

Följande bestämmelser skall vara vägledande för EPSU:s medlemsförbund och i förhandlingarna om de särskilda förhandlingsorganen:

- Representationsorganet skall i nära samarbete med EPSU stödja de arbetstagarrepresentanter som utses eller väljs i enlighet med respektive nationella system och föreslås av lokala och/eller nationella fackföreningar.
- I enlighet med nationella traditioner kan minst en tredjedel av arbetstagarrepresentanterna i styrelsen föreslås av de fackföreningar som finns vid företaget.
- En arbetstagarrepresentant vid ett överordnat företag eller moderbolag skall också kunna komma i fråga som representant i styrelsen för ett underordnat SE-bolag.
- För att ta till vara tvärkulturella erfarenheter och trygga ett tvärkulturellt inflytande skall arbetstagarrepresentanterna i styrelsen alltid komma från minst två olika länder.

En suppleant för varje ordinarie styrelseledamot bör utses.

Om förhandlingarna mellan de särskilda förhandlingsorganen och ledningen strandar och om ett tillräckligt stort antal anställda redan har medbestämmanderätt innan överenskommelsen skall valet av styrelseledamöter enligt standardreglerna genomföras enligt medlemsstaternas införlivandelagar.

Arbetstagarrepresentanter eller fackföreningsrepresentanter kan utses till styrelseledamöter, beroende på avtalet med de särskilda förhandlingsorganen eller tillämplig nationell införlivandelag om standardreglerna gäller.

Företagsledningen får inte påverka eller avgöra valet av styrelseledamöter. Ledningen skall tillhandahålla den personal och den utrustning som behövs för valet och svara för kostnaderna för det.

4.3 Mandatperiod

I enlighet med förordningen skall arbetstagarrepresentanternas mandatperiod fastställas av de representationsorgan/särskilda förhandlingsorgan som utser dem.

Mandatperioden får inte överstiga fyra hela räkenskapsår. Mandatet skall alltid gå ut i samband med ordinarie bolagsstämma.

4.4 Funktion och uppgifter i styrelsen

SE-bolagens styrelser skall informeras och konsulteras om alla ekonomiska, finansiella, sociala och strategiska diskussioner och beslut i SE-bolagen. Det är arbetstagarrepresentanternas skyldighet att ta till vara de anställdas intressen i alla samråds- och beslutsprocesser.

SE-bolagens styrelseledamöter har också ett ansvar mot företaget.

Styrelseledamöternas funktioner och uppgifter framgår av bilaga. Detta är ett första försök att beskriva dessa funktioner i de befintliga monistiska och dualistiska systemen.

4.5 Konfidentialitet

Arbetstagarrepresentanterna skall ha rätt att överlämna konfidentiell information till det organ som har utsett dem samt till förtroendemän i sina medlemsorganisationer och andra juridiska rådgivare, under förutsättning att de samtidigt informerar mottagarna om att informationen är konfidentiell och inte får avslöjas för någon annan.

4.6. Tillträde

Arbetstagarrepresentanterna i styrelsen skall ha tillträde till alla anläggningar för att kunna fullgöra sina styrelseuppdrag.

Arbetstagarrepresentanterna skall ha rätt att besöka alla företagens fabriker och andra anläggningar utan restriktioner mot att träffa lokala fackliga ombud etc..

Arbetstagarrepresentanterna i styrelsen skall ha rätt att bjuda in externa experter för att förbereda sig för styrelsesammanträdena.

5. Utbildning

- 5.1. Facklig utbildning bör organiseras med omedelbar verkan. Denna bör inte bara vara öppen för arbetstagarrepresentanter, utan också för fackföreningsrepresentanter på alla nivåer. Det är viktigt att företrädare för alla fackföreningar får bättre kunskap om och förståelse av alla system för medbestämmande som finns i Europa.
- 5.2. Det fackliga utbildningsprogrammet skall utarbetas av EPSU:s medlemsförbund i nära samarbete med EPSU. EPSU skall också övervaka och om möjligt organisera bilaterala eller europeiska fackliga utbildningsprogram.
- 5.3. Lämplig utbildning för ledamöterna i särskilda förhandlingsorgan (före och under förhandlingarna om de särskilda förhandlingsorganen), ledamöterna i representationsorganen och styrelseledamöterna måste organiseras.
- 5.4. Utbildningen för dessa olika grupper bör vara intensiv och kontinuerlig.
- 5.5. Detta utbildningsprogram måste ingå i avtalet om de särskilda förhandlingsorganen. Innehållet i utbildningen skall uteslutande beslutas av arbetstagarrepresentanterna och de berörda fackföreningarna. Företagsledningen skall svara för alla kostnader.

BILAGA till punkt 4.4

Arbetstagarrepresentanternas funktion och uppgifter i SE-bolagens tillsynsorgan

Tillsättningar

- VD och ledningsorgan får inte utses mot arbetstagarrepresentanternas i tillsynsorganet vilja.
- En verkställande direktör för "arbetsmarknadsfrågor och sociala frågor" skall utses.
- Rätt att utse en arbetsdirektör som samråds- och förhandlingspartner för de nationella organen för att ersätta de tidigare nationella ledningsstrukturerna.

Rapporter till tillsynsorganet

- Företagsstrategi (och eventuella förändringar)
- Planering, planering på medellång sikt
- Ändringar i de årliga verksamhetsplanerna
- Budget för nästa verksamhetsår, särskilt investeringar, forskning och utveckling, personalplanering etc.
- Förändringar som berör budgeten
- Riskhantering, lönsamhet
- Ledningsbeslut som kan få stor inverkan på lönsamhet och likviditet
- Utökade rapporter som omfattar närstående företags verksamhet

Årsredovisning och revision

- Utseende av en oberoende revisor
- Revisionsberättelse
- Godkännande av årsbokslutet

Företagsangelägenheter som måste godkännas

- Budget för nästa verksamhetsår
- Strategiska planer som har med produktion, omsättning och resultat att göra
- Investeringsplanering
- Planering av viktiga program för att sänka kostnader och rationalisera
- Lokaliseringsfrågor (nedläggning/uppstart, betydande förändringar av anläggningars storlek och/eller antalet anställda)
- Överföring av hela företaget eller delar därav till andra företag inom eller utanför SE-bolaget
- Förändringar i företagsstrukturen (avyttringar/uppköp), inklusive nya produktions- och utvecklingsprogram och nya filialer eller nedläggning av befintliga strukturer
- Förvärv eller avyttring av egendom
- Ändringar av företagets organisation
- Alla slags företagsavtal
- Krediter, garantier
- Fullmakter

Förvaltningsorganets befogenheter och uppgifter i ett monistiskt system

1. En suppleant för en arbetstagarrepresentant har närvaro- och yttranderätt vid styrelsemöten och stämmor, även om ledamoten är närvarande.
2. Styrelsen skall ansvara för företagets organisation och administrationen av företagets verksamhet.
3. Styrelsen skall se till att företaget organiserar sin redovisning, medelsförvaltning och företagets finansiella ställning i allmänhet så att det finns tillfredsställande kontroller.
4. Styrelsen skall utfärda skriftliga instruktioner med uppgiftsfördelningen mellan styrelsen och VD samt eventuella andra organ som styrelsen inrättar.
5. Styrelsen skall regelbundet bedöma företagets finansiella ställning och, om företaget är moderbolag för en företagsgrupp, även koncernens finansiella ställning.
6. Styrelsen skall årligen anta skriftliga arbetsrutiner till ledning för sitt arbete. Av arbetsrutinerna skall det framgå hur arbetet i förekommande fall skall fördelas mellan styrelsens ledamöter, hur ofta styrelsen skall sammanträda och i vilken utsträckning suppleanter skall delta i styrelsens arbete och få kallelse till styrelsesammanträdena.
7. Om arbetsrutinerna innehåller instruktioner för hur uppgifterna skall fördelas bland styrelsens ledamöter skall styrelsen regelbundet utvärdera om uppgiftsfördelningen kan bibehållas oförändrad.
8. En av arbetstagarrepresentanterna äger rätt att närvara och delta i överläggningarna när en fråga som senare skall behandlas i styrelsen diskuteras av styrelsens ledamöter eller av representanter för företaget som särskilt har utsetts i detta syfte. Om styrelsen har fler än en ledamot skall en av ledamöterna fungera som ordförande. Styrelsens ordförande skall leda styrelsens arbete och övervaka att styrelsen fullgör sina uppgifter.
9. Styrelsens ordförande skall se till att sammanträden hålls när så erfordras. Ett styrelsesammanträde skall utlysas om en styrelseledamot eller verkställande direktören så begär.

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.