

Juni 2021

Ägar- och etikpolicy för Unionens placeringsverksamhet

Bakgrund och Unionens roll som aktieägare

Unionens kapitalförvaltning syftar till att förvalta förbundets tillgångar optimalt och uppfylla kongressens beslut om att medel ska avsättas till en konfliktfond. Kapitalförvaltningen är aktivt förvaltat och utgörs av svenska och utländska marknadsnoterade aktier, svenska räntebärande värdepapper och direktägda fastigheter.

Unionen verkar för ett livskraftigt näringsliv i Sverige som ger sysselsättning och goda arbetsvillkor för Unionens medlemmar. Detta leder också till en långsiktigt god avkastning i företagen. Unionens påverkansarbete ska i normalfallet ske via den fackliga verksamheten och inte via det förvaltade kapitalet. Unionens kapitalförvaltning ska således vara passiv i aktieägarrollen. Det innebär att Unionen ska avböja valberedningsarbete, styrelsearbete eller andra bolagsstyrningsfunktioner som följer av att vara aktieägare i ett bolag.

Kapitalförvaltningen och förhandlingsverksamheten - självständiga enheter

Kapitalförvaltningen är en självständig enhet inom Unionen. Gränsdragningen gentemot Unionens förhandlingsverksamhet är tydlig och informationsutbyte mellan förhandlingsverksamheten och kapitalförvaltningen får inte förekomma.

Kapitalförvaltningens uppdrag syftar till att säkerställa en långsiktigt god avkastning på det kapital som förvaltas för förbundets medlemmar. Anställda på kapitalförvaltningen eller anställda som arbetar nära kapitalförvaltningen har tydliga instruktioner i sin arbetsbeskrivning vad gäller hantering av jävs- och insiderproblematik.

Förhandlingsverksamheten inom Unionen har syftet att verka för medlemmarnas intressen. Inget annat får styra förhandlingsverksamheten. Anställda i förhandlingsverksamheten är i sin arbetsbeskrivning uppmärksammade på att de inte får sprida eller utnyttja icke allmänt känd information.

Unionen har organiserats på detta sätt för att förhindra att jävs- eller insidersituationer uppstår.

Etikregler för placeringsverksamheten

Unionens etiska hänsyn gällande placeringsverksamheten grundas på den internationella arbetsorganisationens (ILO):s åtta kärnkonventioner samt de tio principerna i FN:s Global Compact (för specifikation se bilaga).

För att kontrollera bolagens uppförande gentemot ILO:s kärnkonventioner och FN:s Global Compact genomförs en kartläggning av samtliga noterade bolag i Unionens portfölj. Kartläggningen genomförs av ett oberoende specialistföretag.

Om kartläggningen resulterar i en anmärkning kontaktar det oberoende specialistföretaget det aktuella bolaget för dialog. Syftet är att få bolagets syn på frågan och information om vilka åtgärder som bolaget avser vidta och tydliggöra att Unionen som ägare tar allvarligt på anmärkningen. Ligger anmärkningen kvar vid senare granskning upprepas proceduren. Om dialogen inte leder till önskad förbättring ska Unionen pröva frågan om att avyttra det innehav som inte uppfyller kraven.

Unionen ska inte investera i bolag som bedriver verksamhet som bryter mot de uppställda krav och normer som finns i ILO:s kärnkonventioner eller i principerna i FN:s Global Compact.

Nyinvestering, liksom utvidgning av befintlig investering, i bolag vars verksamhet konstaterats bryta mot uppställda krav och normer i konvention eller princip ska som regel inte genomföras. Sådan investering kan undantagsvis genomföras om förutsättningarna för att kunna påverka bolaget med dialog bedöms vara goda.

Om dialogen inte leder till önskad förbättring ska Unionen pröva frågan om att avyttra det innehav som inte uppfyller kraven. Beslut om en sådan prövning fattas av Unionens placeringsutskott som består av förbundets presidium, kanslichef och ekonomichef.

ILO:s kärnkonventioner

ILO är FN:s fackorgan för arbetslivsfrågor och ska främja sysselsättning och bättre arbetsvillkor i hela världen samt värna om fackliga fri- och rättigheter. I ILO är regeringarna representerade tillsammans med fackföreningar och arbetsgivare. Inom ILO förhandlar parterna fram konventioner och rekommendationer på arbetslivets område. De åtta viktigaste samlades 1998 till de åtta kärnkonventionerna. Dessa utgör en minimistandard som gäller för alla stater och ska omfatta världens alla arbetstagare.

Föreningsfrihet och organisationsrätten

Konvention 87: Föreningsfrihet och skydd för rätten att organisera

Konvention 98: Rätten att organisera och förhandla kollektivt

Tvångsarbete

Konvention 29: Förbud mot tvångs- och straffarbete

Konvention 105: Avskaffande av tvångsarbete

Diskriminering

Konvention 100: Lika lön för lika arbete oavsett kön

Konvention 111: Om diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning

Barnarbete

Konvention 138: Minimiålder för arbete

Konvention 182: Förbud mot och avskaffande av de värsta formerna av barnarbete

FN:s Global Compact

FN:s Global Compact innefattar tio 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, Rio-deklarationen samt FN:s konvention mot korruption.

Mänskliga rättigheter

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 att erkänna rätten till kollektiva förhandlingar;

Princip 4: avskaffande av alla former av tvångsarbete;

Princip 5: 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.