

VD-uppdraget

FÖRDJUPAD INFORMATION OM DITT UPPDRAG SOM VD

UPPDRAGET – ANSVARET

Att vara VD innebär mer än att vara chef oavsett om det är i en liten eller stor verksamhet. Du har som VD det yttersta ansvaret enligt till exempel:

- Arbetsmiljölagen
- Miljöbalken
- Skattelagen
- Årsredovisningslagen och Bokföringslagen
- Arbetsrättsliga lagar

Enligt de två första finns det ett straffrättsligt ansvar som innebär att du personligen kan dömas till böter eller fängelse. De övriga nämnda lagarna, utom de arbetsrättsliga lagarna, kan leda till ett personligt betalningsansvar för dig som VD. Samtliga lagar kan även leda till att bolaget för vilket du är VD kan åläggas att utge ekonomiska skadestånd och i några fall även straffrättsliga sanktioner i form av företagsbot.

De dagliga och långsiktiga arbetsuppgifterna för en VD styrs i första hand av Aktiebolagslagen och samarbetet med styrelsen för bolaget. Du ska som VD därför se till att det finns en VD-instruktion för dina arbetsuppgifter redan innan du tillträder som VD. En annan viktig instruktion är hur den ekonomiska rapporteringen till styrelsen och eventuella andra instanser ska ske.

När det gäller arbetsrätt finns det ett antal lagar att följa och storleken på företaget som du ska bli VD för bestämmer vilken kunskap du själv måste besitta angående dem för att sköta dina kontakter med de anställda.

Din erforderliga kunskap om arbetsmiljölagstiftningen och miljö rätt bestäms mer av vilken verksamhet du ska bli VD för än hur stort företaget är.

Utifrån ovanstående påpekanden finner du här nedan kortare kommentarer till de förslag till regleringar i ett anställningsavtal för VD som finns i form av ett mallavtal som du kan använda för att skapa ditt eget förslag till styrelseordföranden när ni diskuterar anställningsvillkor. De är uppdelade under rubrikerna Allmänna villkor, Ersättnings och Försäkringar. Det finns även ett exempel på en VD-instruktion. När det gäller den är det lika viktigt att vad den innehåller som vad den inte innehåller. Det förekommer även att det finns Instruktioner för den ekonomiska rapporteringen från VD till styrelse. De varierar dock mycket mellan olika bolag och är beroende av omfattning och hur samarbetet med styrelsen och dess ordförande i övrigt är organiserat för att kunna ge något exempel.

I övrigt rekommenderar vi dig att skaffa egen kunskap om de områden vi nämnt eller i vart fall att förnya dem om du tidigare haft liknande uppdrag.

ALLMÄNNA VILLKOR

Ett VD-kontrakt är en individuell handling och kan se ut på många olika sätt beroende på personliga behov och hur företaget brukar hantera de här frågorna. Det kan också vara mer eller mindre omfattande. Du som VD omfattas inte av Lagen om anställningsskydd, LAS. Det blir då extra viktigt att reglera frågor som har med anställningens upphörande att göra.

Det normala är att anställningen gäller tillsvidare med en överenskommen uppsägningstid från bägge parter samt en överenskommelse om avgångsvederlag. Inom kommunal och statlig verksamhet är det inte ovanligt med anställningskontrakt på viss tid, exempelvis 6 år. Det kan förekomma även inom privata företag. I sådana fall är det viktigt att reglera vad som gäller om kontraktet upphör i förtid och vilka förutsättningarna är för att förnya kontraktet. Reglera gärna också vad som gäller om företaget byter verksamhetsort eller om det blir aktuellt med en längre utlandstjänstgöring.

KONKURRENSKLAUSUL

Det är inte ovanligt att arbetsgivaren vill skriva in en konkurrensklausul i anställningsavtalet. Med det menas att man bland annat förbinder sig att under en tid efter anställningens upphörande inte ta anställning i ett konkurrerande företag eller att konkurrera genom att starta egen verksamhet. Dessa konkurrensklausuler kan se ut på olika sätt och vara mer eller mindre omfattande. Vad som händer efter det att anställningen upphör tänker man i regel inte på när man börjar en ny anställning. Vi vill dock uppmana till stor försiktighet när det gäller att skriva på en konkurrensklausul då detta starkt kan begränsa möjligheterna till försörjning efter anställningens upphörande. Det bästa är att ta kontakt med Unionen innan anställningsavtalet skrivs under.

AVSLUTNING

Många VD arbetar i mindre företag och organisationer. Vår erfarenhet är att när förtroendet mellan styrelsen, ägaren eller övriga företagsledningen och dig som VD har förverkats, är den bästa lösningen att samarbetet upphör snarast möjligt. Omplaceringsmöjligheterna är i de flesta fall mycket begränsade. För att du ska ha möjlighet att under en rimlig period finna nytt arbete utan ekonomisk förlust ska det i anställningsavtalet finnas regler om avgångsvederlag.

Antingen kan man komma överens om ett fast belopp som utgår när anställningen upphör och som nivåmässigt justeras årligen. Ett annat sätt är att lön och ett genomsnitt av övriga förmåner utgår under en överenskommen tid efter det att anställningen upphört. En rimlig miniminivå är att avgångsvederlagen innebär oförändrad inkomstnivå under 12 månader efter det att anställningen har upphört.

SKILJEKLAUSUL ELLER DOMSTOL

Många gånger vill arbetsgivaren att eventuella tvister ska lösas genom skiljemannaförfarande i stället för domstol (så kallad skiljedom) och att detta ska regleras i anställningsavtalet. Kostnaderna för ett skiljedomsförfarande kan bli betydligt högre än vid en domstolsprövning, vilket beror på att parterna i detta fall förutom att stå för de vanliga rättegångskostnaderna även måste "avlöna" domstolen. Kostnaderna för den anställde kan uppgå till flera hundra tusen kronor. Utslaget från skiljedomstolen kan inte heller överklagas. Därför bör det normala vara att tvister mellan arbetstagare och arbetsgivare avgörs i vanlig domstol. Om man ändå accepterar en skiljeklausul bör man se till att arbetsgivaren står för alla kostnader för skiljeförfarandet oavsett utgången.

ERSÄTTNINGAR

Det är vanligt att VD har löneförmåner utöver en fast kontant månadslön. Den rörliga lönedelen kan vara olika former av resultatbaserade ersättningar som vinstdelning, gratifikation och bonus. Dessutom är andra ersättningsformer som inte är renodlade löneförmåner allt vanligare, som konvertibler och optioner. Dessa ersättningar utöver den fasta kontanta månadslönen bör regleras på ett sådant sätt att det inte uppstår några tolkningstvister i framtiden. Det är också viktigt att det går att göra en uppskattning av värdet av dessa ersättningar för att kunna fastställa en rimlig nivå på den fasta lönedelen. Om det är svårt att göra denna uppskattning bör dess värde av den totala lönen begränsas för att inte äventyra inkomsttryggheten. En eventuell diskussion om optioner och konvertibler bör helt hållas utanför lönediskussionen då dessa är förenade med risker och har begränsad koppling till arbetsinsatsen. Det är också viktigt att se till att alla lönedelar ligger till grund för pension och övriga sociala förmåner, det vill säga att företaget uppger alla lönedelar till de olika myndigheterna.

När lönen sätts är det också viktigt att diskutera vilka förväntningar arbetsgivaren har på dig att stå till förfogande. Det är ju inte meningen att fritid och arbete helt ska flyta ihop och att du som chef

ska känna att du måste stå till förfogande dygnet runt. Vad gäller lönehöjningar finns det några olika modeller att välja på. Det enklaste är att följa de löneavtal som tecknats inom branschen. Andra sätt för inflationsskydd är att reglera lönen med hänvisning till konsumentprisindex eller basbeloppet.

SEMESTER

Oftast har VD längre semester än de 25 dagar som lagen föreskriver.

SJUKLÖN

Vad gäller sjuklön regleras detta fullt tillräckligt i lag. Men om lönen helt eller delvis består av rörliga lönedelar är det att rekommendera att ett separat avtal sluts med arbetsgivaren om storleken på sjuklönen, eftersom beräkningen av sjuklönen kan bli ganska komplicerad.

PENSION OCH FÖRSÄKRING

ITP-planen är en kollektivavtalad tjänstepensionsplan för privatanställda tjänstemän. ITP omfattar bl a ålderspension, sjukpension och familjepension och är ett mycket bra komplement till de lagstadgade försäkringarna. I kollektivavtalet ingår också en tjänstegrupplivförsäkring (TGL) och trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA).

Den som är född 1979 och senare omfattas av ITP₁. Enligt ITP-planens huvudregel gäller ITP₂ för den som är född 1978 och tidigare. Enligt undantagsregler kan dock ITP₁ tillämpas för samtliga anställda oavsett ålder i vissa företag.

Ålderspensionen i ITP₁ är premiebestämd och hur stor pensionen blir är inte bestämt på förhand. Pensionens storlek beror bl a på de inbetalda premierna och hur dessa förräntats. Premien för ITP₁ är 4,5 procent på inkomster till och med 7,5 inkomstbasbelopp, vilket motsvarar ca 34 000 kr/mån (år 2012). På högre inkomster är premien 30 procent.

Ålderspensionen i ITP₂ är förmånsbestämd och man vet i förväg hur stor del av slutlönen man kommer att få i pension. Pensionen räknas ut i procent av den pensionsmedförande lönen med olika procentsatser för olika inkomstskikt.

På inkomst upp till 7,5 inkomstbasbelopp är pensionsnivån 10 procent, mellan 7,5 och 20 inkomstbasbelopp är pensionsnivån 65 procent och på inkomstnivån mellan 20 och 30 inkomstbasbelopp är pensionsnivån 32,5 procent.

Den som omfattas av ITP₂ får också kompletterande ålderspension ITPK. ITPK är premiebestämd och premien är 2,0 procent av den pensionsmedförande lönen.

ITP-planen innehåller olika valmöjligheter beträffande t ex uttag av pension och efterlevandeskydd. Det finns också möjlighet att inom ITP-planen komma överens om lägre pensionsålder än 65 år. Skulle du bli långvarigt sjuk och få ersättning från försäkringskassan så kompletteras den ersättningen med ITPs sjukpension.

Det finns också en kollektivavtalsgaranti som innebär att premierna betalas även om arbetsgivaren skulle gå i konkurs.

Kontrollera med din arbetsgivare att du omfattas av ITP. Om inte, bör du se till att ditt avtal innehåller en motsvarande pensionslösning. Arbetsgivaren är inte skyldig att ansluta VD i aktiebolag till ITP-planen.

ANSVARSFÖRSÄKRING

Det rekommenderas att i VD-avtalet även ta in att bolaget åtar sig att teckna och bekosta en ansvarsförsäkring som gäller till förmån för VD för det personliga betalningsansvar som VD, till följd av sina uppdrag kan komma att ådra sig.

ANDRA FÖRMÅNER

En vanlig förmån för högre tjänstemän är fri bil, det vill säga att företaget står för alla kostnader för bilen. Övriga förmåner som kan bli aktuella och som bör regleras i anställningskontraktet är exempelvis fri bostad, fri telefon, fria tidningar och fri sjukvård. Dock bör skatteeffekterna av dessa övriga förmåner kontrolleras med den lokala skattemyndigheten för att undvika obehagliga överraskningar.

EXEMPEL PÅ VD-INSTRUKTION

VD sköter den löpande förvaltningen enligt styrelsens riktlinjer och anvisningar. VD vidtar de åtgärder som krävs för att bolagets bokföring sköts enligt lag samt att medelsförvaltningen sköts på ett betryggande sätt. VD ansvarar för den dagliga verksamheten i företaget.

VD får dessutom i vissa fall besluta om ärenden som är så angelägna och så brådskande att styrelsens beslut inte hinner inhämtas. I sådana fall ska styrelsen informeras om åtgärden så snart som möjligt.

VD handhar bland annat följande frågor enligt styrelsens riktlinjer.

- Förbereder styrelsemötena i samråd med styrelsens ordförande och utarbetar förslag och beslutsunderlag i styrelseärendena.
- All löpande verksamhet inom ramen för av styrelsen fastställd budget och enligt styrelsens riktlinjer.
- Företräder bolaget och tecknar dess firma för ovanstående uppgifter.

MER INFORMATION

Har du frågor om VD-uppdraget eller vill ha hjälp att granska ditt avtal kan du kontakta ombudsmannen för chefer i din region, kontaktuppgifter hittar du på unionen.se/chef, eller ringa Unionens Chefslinje 0771-344 344.