

# OECD:S RIKTLINJER FÖR MULTINATIONELLA FÖRETAG

- en handbok

Info nedan på insidan av omslaget:

Produktion:	Utrikesdepartementet, Enheten för internationell utrikespolitik, (UD-IH)
Formgivning/layout:	Eva-Marie Wikström, UD-PIK-Info
Tryck:	Edita Stockholm, maj 2006
Artikelnr:	UD 06.002
ISBN:	91-7496-361-9

# Förord

Handel med varor och tjänster, finansiella flöden, migration och utbyte av idéer och kunskap väver samman världens länder. Det ömsesidiga beroendet ökar och nationernas gränser får allt mindre betydelse. En sådan utveckling främjar såväl ekonomisk tillväxt som demokrati och mänskliga rättigheter.

En sådan utveckling ger också företag en större möjlighet att verka och påverka över nationsgränserna. Dessa – ofta multinationella – företag har stort inflytande och makt att förändra och förbättra. Det ger dem ett delat ansvar för att den fortsatta globaliseringen är hållbar.

Globaliseringen är i grunden en positiv kraft, men den får inte ske till vilket pris som helst. Öppenheten måste kompletteras med socialt ansvar för att begränsa negativa effekter och för att så många som möjligt ska kunna dra nytta av globaliseringens välfärdsvinster.

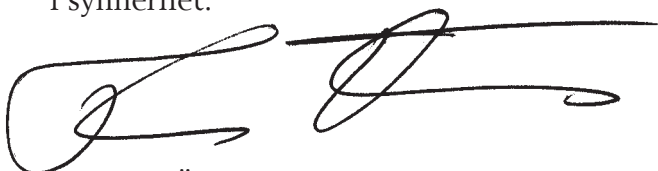
Många företag handlar med och investerar i länder med bristande efterlevnad av grundläggande normer om mänskliga rättigheter, arbetsvillkor och hållbar utveckling. I dessa sammanhang är det viktigt att företag tar ställning för ett socialt och miljömässigt ansvar och säkerställer att investeringar och produktion sker i enlighet med internationella normer.

Därför finns OECD:s riktlinjer. De syftar till att *”öka det bidrag till en hållbar utveckling som multinationella företag lämnar”*, och bygger på ett samarbete mellan regeringar, arbetsmarknadens parter och enskilda organisationer. Riktlinjerna är gemensamma rekommendationer till företag från 39 regeringar. Av världens alla multinationella företag finns 85 procent i de länder som anslutit sig till riktlinjerna.

Många svenska företag ligger i framkanten på det här området och har redan ett gott internationellt rykte som förknippas med kvalitet, socialt ansvarstagande och miljömedvetenhet. Detta ska vi vara stolta över, och min förhoppning – liksom min uppmaning – är att alla svenska företag ska fortsätta vara drivande i denna utveckling.

Från regeringens sida kan vi bidra med de institutionella förutsättningarna för riktlinjernas funktion, men det är genom samarbete med andra parter som vi kan se till att de verkligen används och fungerar.

Denna handbok är ett exempel på ett sådant samarbete. Den är sammanställd av regeringen tillsammans med Svenskt Näringsliv, Svensk Handel, LO, IF Metall, SACO, SIF och TCO. Jag vill passa på att rikta ett stort tack till alla dessa organisationer för det goda samarbetet när det gäller dessa frågor i allmänhet – och när det gäller denna handbok i synnerhet.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'T' followed by a series of loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Thomas Östros  
Näringsminister

# Innehållsförteckning

Inledning .....	7
Disposition och läsanvisningar .....	7
<b>Bakgrund .....</b>	<b>8</b>
Frivilliga riktlinjer.....	8
Informationsspridning och uppföljningsförfarande .....	9
Översyn av riktlinjerna.....	9
ILO-deklarationen.....	10
<b>Hur kan riktlinjerna användas? .....</b>	<b>11</b>
Nationella kontaktpunkter .....	11
Huvuduppgifter .....	11
Principer .....	12
Rekommendationer om handläggningen av tolkningsfrågor .....	12
Bedömning av aktuell fråga .....	14
Tillämpning av riktlinjerna i respektive utanför OECD-länder .....	14
Kontaktuppgifter.....	15
<b>Förtydliganden av riktlinjerna .....</b>	<b>16</b>
<b>Exempel på fall där riktlinjerna använts .....</b>	<b>17</b>
Fall 1. Förhandling mellan anställda och företagsledning.....	17
Fall 2. Rätten för de anställda att låta sig representeras av fackföreningar.....	18
Fall 3 och 4. Anmälan från enskilda organisationer rörande mänskliga rättigheter och miljöhänsyn .....	18

OECD:s riktlinjer för multinationella företag antagna av OECD:s ministermöte den 27 juni 2000 .....	21
Inledning .....	21
I. Begrepp och principer .....	24
II. Allmän policy .....	26
III. Offentliggörande av information.....	28
IV. Anställning och förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare .....	29
V. Miljö.....	34
VI. Bekämpande av bestickning .....	37
VII. Konsumentintressen.....	39
VIII. Vetenskap och teknik.....	39
IX. Konkurrens .....	40
X. Beskattning.....	41
Vill du veta mer?.....	42
Bilaga .....	44



# Inledning

OECD:s riktlinjer för multinationella företag är gemensamma rekommendationer till företag från 39 regeringar<sup>1</sup>. Riktlinjerna förhandlades fram 1976 och har omförhandlats fyra gånger, senast år 2000. Genom den sista revideringen breddades riktlinjerna till att gälla företagens verksamhet i alla länder och att även omfatta företagens arbete med miljö och bekämpande av bestickning. Riktlinjerna utgör en del av OECD:s deklaration om internationella investeringar och multinationella företag.

OECD:s medlemsländer har åtagit sig att främja riktlinjerna bland annat genom att inrätta en nationell kontaktpunkt (NKP). Denna handbok har arbetats fram av Utrikesdepartementet i samverkan med parterna i den svenska nationella kontaktpunkten och är avsedd att vara en läsanvisning och introduktion till riktlinjerna. Den svenska nationella kontaktpunkten består av representanter från Regeringskansliet och arbetsmarknadens parter (Svenskt Näringsliv, Svensk Handel, LO, IF Metall, SACO, SIF och TCO).

## Disposition och läsanvisningar

Handboken inleds med ett kapitel som ger en kort bakgrundsbeskrivning av OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Nästa kapitel beskriver översiktligt hur riktlinjerna kan användas. De fall som anmälts till den svenska nationella kontaktpunkten återges som illustration till detta. En översättning av riktlinjerna återfinns i det avslutande kapitlet. Material om riktlinjerna, inklusive dess kommentarer, finns på både OECD:s och UD:s hemsidor. Vid denna boks pressläggning är adresserna till dessa:

[www.oecd.org/daf/investment/guidelines](http://www.oecd.org/daf/investment/guidelines)

[www.utrikes.regeringen.se/sb/d/5467/a/14556](http://www.utrikes.regeringen.se/sb/d/5467/a/14556)

En lista på departement och myndigheter för mer information om förhållanden i Sverige återfinns i slutet av boken.

---

1. Följande stater är medlemmar i OECD: Australien, Belgien, Danmark, Finland, Frankrike, Grekland, Irland, Island, Italien, Japan, Kanada, Luxemburg, Mexico, Nederländerna, Norge, Nya Zeeland, Polen, Portugal, Schweiz, Slovakien, Spanien, Storbritannien, Sverige, Sydkorea, Tjeckien, Turkiet, Tyskland, Ungern, USA och Österrike. Följande stater är anslutna till OECD:s riktlinjer: Argentina, Brasilien, Chile, Estland, Israel, Lettland, Litauen, Rumänien och Slovenien.

# Bakgrund

OECD (Organisationen för Ekonomiskt Samarbete och Utveckling) bildades 1960 och utgör ett forum för diskussionen mellan medlemsstaternas regeringar rörande ekonomisk politik i vid bemärkelse.

OECD har sedan länge ägnat stort intresse åt internationella investeringar och multinationella företag. 1976 beslutade OECD:s ministerråd om en deklaration om internationella investeringar och multinationella företag. En av de viktigaste delarna i denna deklaration är organisationens riktlinjer för multinationella företag.

Riktlinjerna stöds av OECD:s 30 medlemsländer och nio observeringsländer i vilka de flesta multinationella företag har sina huvudkontor och väsentliga delar av sin verksamhet förlagd. Riktlinjerna har sitt stöd från länder dit nästan 90 procent av de utländska investeringsströmmarna går och där 97 av de multinationella företag som rankas bland de 100 största har hemvist.

En betydande utveckling har skett sedan OECD:s riktlinjer antogs 1976. Det finns idag i allmänhet en större förståelse för utländska investeringar och multinationella företag och konkurrensen om utländska investeringar ökar. De flesta länder, och däribland OECD-länderna, konkurrerar om att dra till sig investeringskapital från utländska företag. Nya aktörer på vilka riktlinjerna skulle kunna tillämpas har också framträtt, särskilt små och medelstora företag, som tidigare inte investerade särskilt mycket utomlands men som idag håller på att bli betydande internationella investerare. Dessa företag bör uppmärksammas på de rekommendationer som OECD-ländernas regeringar har utfärdat för deras utlandsverksamhet.

Förändringarna innebär att det krävs större ansträngningar för att öka kännedomen om riktlinjerna, särskilt mot bakgrund av de invecklade och snabba besluten i dagens konkurrenspräglade affärsmiljö och den ökande andelen internationellt verksamma företag i alla länders ekonomier.

## Frivilliga riktlinjer

OECD:s riktlinjer är frivilliga och kan inte genomdrivas med rättsliga medel. De får ändå auktoritet eftersom de är gemensamma rekommendationer från OECD-ländernas regeringar till de multinationella företagen. Avsikten är att riktlinjerna ska bidra till att säkerställa att multinationella företag drivs i överensstämmelse med lagar, regler och



avtal i de länder där de är verksamma. Riktlinjerna täcker hela skalan av verksamheten i multinationella företag och innehåller bland annat följande: allmän policy, information, anställda, miljö, bekämpande av bestickning, konsumentintressen, vetenskap och teknik, konkurrens och beskattning.

Problem som skulle kunna uppstå inom de multinationella företagens verksamhet kan inte alltid förutses eller lösas med hjälp av riktlinjerna. De företag som känner till och tillämpar dem löper dock troligen mindre risk att hamna i svårigheter. Dessutom gör förfarandet enligt riktlinjerna det möjligt för arbetsmarknadens parter och regeringar att delta och söka samförstånd.

## Informationsspridning och uppföljningsförfarande

Sedan de ursprungliga riktlinjerna antogs 1976 har OECD arbetat med att sprida information om riktlinjerna. OECD har också inrättat uppföljningsförfaranden som stöd för riktlinjernas genomförande. Detta sker främst genom upprättandet av nationella kontaktpunkter i OECD:s medlemsländer för att behandla frågor om riktlinjerna. Samråd sker återkommande med näringslivets och fackföreningarnas rådgivande OECD-kommittéer (BIAC, Business and Industry Advisory Committee respektive TUAC, Trade Union Advisory Committee) och med enskilda organisationer.

## Översyn av riktlinjerna

Översyn av riktlinjerna har hittills gjorts vid fem tillfällen mellan 1979 och 2000. De fyra första gav förtydliganden och kommentarer till riktlinjerna men få ändringar gjordes. I den senaste revideringen gjordes mer genomgripande förändringar. Den tar fasta på begreppet hållbar utveckling – ekonomiskt, socialt och miljömässigt. Genom att lägga till rekommendationer om avskaffande av tvångs- och barnarbete är de av ILO (Internationella arbetsorganisationen)<sup>2</sup> fastställda grundläggande principerna och rättigheterna i arbetslivet täckta av riktlinjerna. Miljökapitlet uppmuntrar multinationella företag att stärka sitt miljöarbete genom t.ex. att införa ett systematiskt miljöarbete med målstyrning, förbättrad information om miljöfrågor och bättre planering för att

---

2. ILO är FN:s fackorgan för socialpolitik och arbetsmarknadsfrågor och har för närvarande 178 medlemsstater. ILO har en för FN-organ unik trepartsstruktur, dvs regeringar och arbetsmarknadens parter deltar i ILO:s beslutande och verkställande organ. Alla tre parter är jämbördiga och har oberoende status med full rösträtt. Se även ILO:s hemsida: [www.ilo.org](http://www.ilo.org) för ytterligare information.

förhindra miljöskador. En rekommendation om mänskliga rättigheter samt ett kapitel om bekämpande av bestickning och ett om konsumentintressen har lagts till. Dessutom har de nationella kontaktpunkternas roll och ansvar förtydligats och skärpts. OECD:s kontaktpunkter håller numera årliga möten, till vilka de ska författa rapporter över sitt arbete med riktlinjerna. Även OECD:s roll har förtydligats på så sätt att investeringskommittén, har till uppgift att vid behov klargöra hur riktlinjerna ska tolkas och att följa hur riktlinjerna används.

Genom BIAC och TUAC stödjer multinationella företag, arbetsgivare och arbetstagare, riktlinjerna som en metod att ta itu med frågor som kan uppkomma i de multinationella företagens verksamhet. Riktlinjerna bör därför fortsättningsvis bidra till att förbättra samförståndet mellan arbetsmarknadens parter och regeringar. Riktlinjerna kompletterar på detta sätt den nationella lagstiftningen och förstärker de multinationella företagens bidrag till den ekonomiska, sociala och miljömässiga utvecklingen. Under den senaste översynen hölls regelbundna konsultationer, förutom med BIAC och TUAC, även med enskilda organisationer. BIAC och TUAC är OECD:s viktigaste samtalspartner och har haft stort inflytande på texten. För att även ta in ett bredare spektrum av åsikter lades utkastet ut på Internet för kommentarer från allmänheten.

## **ILO-deklarationen**

Det ska i sammanhanget också nämnas att ILO antagit en deklaration som delvis motsvarar OECD:s riktlinjer för multinationella företag. 1977 antogs ILO:s tre-partiska deklaration om principer rörande multinationella företag och arbetsmarknaden. Denna deklaration (med ändringar 1987, 1995 och 2000) har tillstyrkts såväl av medlemsländerna i OECD, såsom medlemmar av ILO, som av arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer.

OECD:s riktlinjer berör flertalet aspekter ifråga om företagets verksamhet, medan ILO-deklarationen utformar principer inom arbetsmarknads-, social- och arbetsrättslagstiftningen som regeringar och arbetsmarknadens parter rekommenderas att beakta. I de fall dessa principer anknyter till riktlinjerna är de parallella.

# Hur kan riktlinjerna användas?

## Nationella kontaktpunkter

1979 uppmanades varje OECD-land att inrätta nationella kontaktpunkter under respektive regerings överinseende. I Sverige består kontaktpunkten av representanter från flera departement i Regeringskansliet och arbetsmarknadens parter (LO, IF Metall, SACO, SIF, TCO, Svenskt Näringsliv, Svensk Handel). Kontaktpunkten leds av UD.

## Huvuduppgifter

En av kontaktpunktens viktigaste uppgifter är att fungera som forum för diskussioner i frågor som har samband med riktlinjerna. Arbetsgivare och arbetstagare kan genom sina respektive organisationer diskutera sådana problem som kan uppstå vid tillämpningen av riktlinjerna varför de bör utnyttja kontaktpunkten som ett första steg för att försöka lösa frågor på nationell nivå.

Den nationella kontaktpunktens huvuduppgifter är:

- att samordna frågor som rör multinationella företag,
- att sprida och främja riktlinjerna genom samarbete med arbetsgivare och arbetstagare samt andra organisationer och den intresserade allmänheten,
- att besvara frågor om riktlinjerna,
- att diskutera frågor om riktlinjerna och möjliggöra konsultationer med företrädare för arbetsgivare, arbetstagare och andra intresserade parter,
- att förbereda internationella diskussioner med anledning av riktlinjerna och att samla erfarenheter av riktlinjerna på nationell nivå,
- att medverka till att lösa sådana problem som kan uppstå mellan arbetsgivare och arbetstagare och andra som omfattas av riktlinjerna.

## Principer

Kontaktpunkternas arbete ska företas enligt följande fyra principer:

- *synlighet* – riktlinjerna och arbetet kring dem ska göras väl känt,
- *tillgänglighet* – det ska vara lätt att få kontakt med kontaktpunkten. Förfrågningar ska besvaras och handläggas effektivt,
- *öppenhet* – för att få förtroende hos parter och allmänheten ska arbetet utföras med största möjliga offentlighet,
- *ansvar* – genom årliga rapporter och diskussioner i OECD:s investeringskommitté ska kontaktpunkternas arbete göras känt och möjliggöra erfarenhetsutbyte.

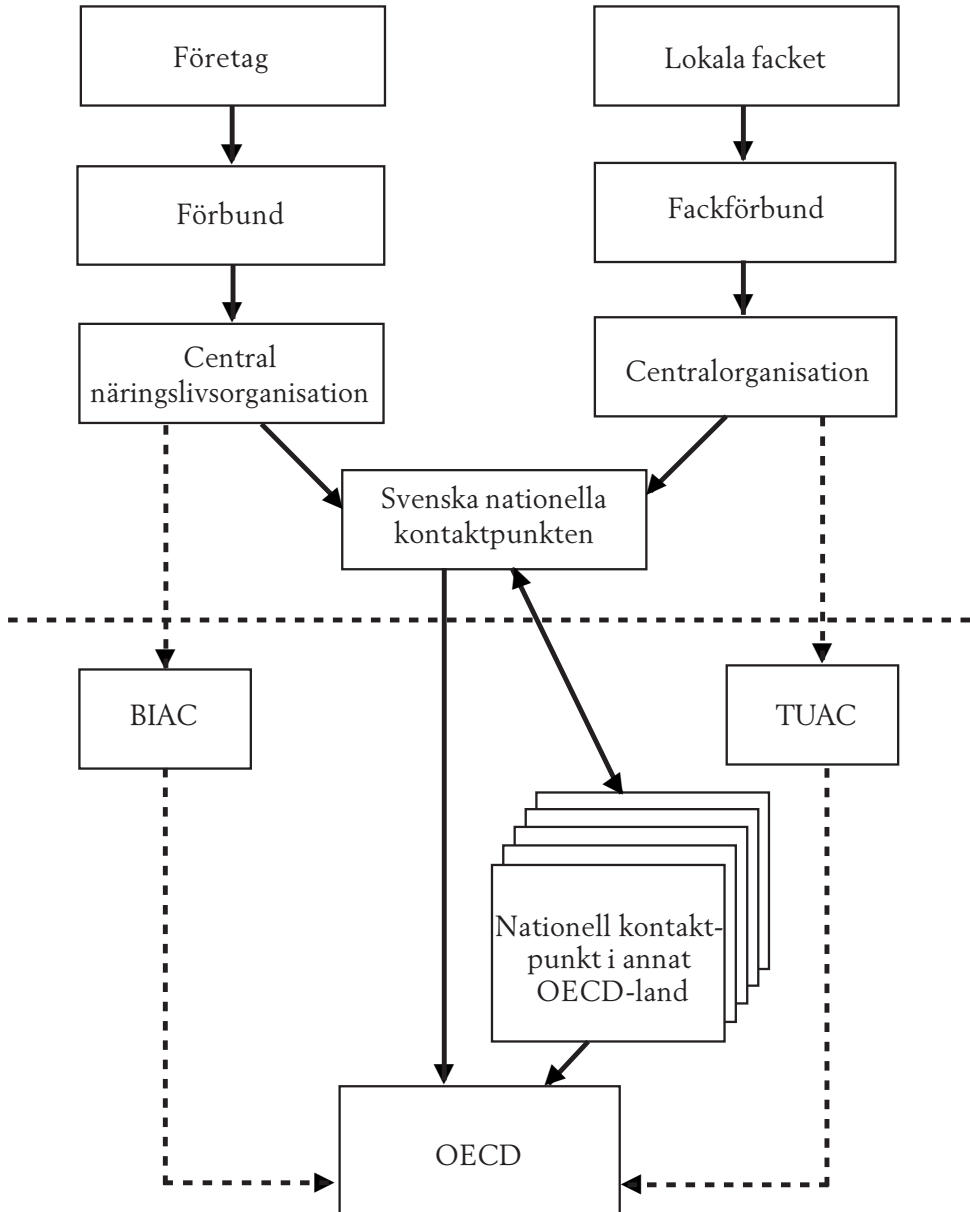
## Rekommendationer om handläggningen av tolkningsfrågor

OECD har infört systemet med nationella kontaktpunkter som en mekanism för att behandla och formulera tolkningsproblem som behöver lösas av OECD.

Parterna i den svenska nationella kontaktpunkten har enats om att rekommendera att följande ordning tillämpas:

1. Om ett företag, det lokala facket eller en enskild organisation i en konkret situation, på grund av olika tolkningar, inte kan enas om vad OECD:s rekommendationer innebär, bör de i första hand konsultera berörd näringslivs- eller arbetstagarorganisation.
2. Om oenighet kvarstår och någon av de lokala parterna anser det angeläget att få ett klarläggande av OECD, bör den via berörd organisation, t.ex. Svenskt Näringsliv, LO, TCO eller SACO anmäla önskemålet till den svenska kontaktpunkten. Efter samråd med berörda organisationer tar kontaktpunkten ställning till om behov föreligger av ett förtydligande från OECD. Kontaktpunkten anmäler i så fall själv ärendet till OECD:s investeringskommitté.
3. Om kontaktpunkten däremot inte anser att det föreligger behov av ett förtydligande, kan arbetsmarknadens parter på central nivå vända sig till TUAC respektive BIAC med begäran om att ärendet den vägen ska tas upp i OECD:s investeringskommitté.

# Handläggning av tolkningsfrågor



Kontaktpunktens och parternas rekommendationer kan illustreras med ovanstående schema, i vilket de streckade linjerna via BIAC och TUAC endast avser de fall då den svenska kontaktpunkten inte anser att behov föreligger av ett förtydligande.

## Bedömning av aktuell fråga

När kontaktpunkten får in en anmälan om ett ärende görs en första bedömning om ärendet ska behandlas vidare.

Denna bedömning *baseras* på:

- om den som rest frågan har ett intresse i den,
- om frågan är korrekt presenterad och av vikt,
- om frågan bör behandlas enligt tillämpliga lagar och procedurer, andra än riktlinjerna,
- hur liknande fall behandlas i inhemska och/eller internationella fora,
- om behandlingen av frågan bidrar till riktlinjernas genomförande.

För att kunna göra denna bedömning behöver kontaktpunkten så utförlig information som möjligt om dessa punkter samt vilken del av riktlinjerna som anses tillämplig.

Om kontaktpunkten väljer att inte gå vidare med frågan ska en förklaring ges om skälen till detta. Parterna har i ett sådant fall möjlighet att driva frågan vidare genom sin respektive centrala organisation i OECD, (BIAC eller TUAC), som har rätt att fråga om investeringskommittén anser att kontaktpunkten gjort en riktig bedömning. Om det råder tvivel om riktlinjernas tolkning kan investeringskommittén på begäran av en av parterna avge ett förtydligande. Om frågan förtjänar ytterligare behandling ska kontaktpunkterna erbjuda sig att hjälpa till för att nå en lösning mellan parterna. Detta arbete kan innefatta kontakter med relevanta exportorgan eller kontaktpunkter i andra länder. Kontaktpunkten kan också erbjuda medling. Om parterna inte enas ska ordföranden i kontaktpunkten uttala sig och föreslå en lösning.

## Tillämpning av riktlinjerna i respektive utanför OECD-länder

Samarbetet med kontaktpunkter i andra länder är en viktig del i kontaktpunktens arbete, t.ex. för att bekräfta vissa uppgifter eller gemensamt lösa särskilda problem som har uppstått inom kontaktpunktens funktion. Känslig information ska skyddas. Riktlinjerna gäller för OECD-företagens verksamhet i alla länder där de verkar (kapitel 1 paragraf 2).

Om ett fall uppstår i ett land som inte antagit riktlinjerna ska kontaktpunkten sätta sig in i frågan och försöka följa samma procedur som ovan när det är relevant och möjligt. Detta innebär större svårigheter med hänsyn till att landet saknar nationell kontaktpunkt, men det kan ändå vara möjligt att t.ex. kontakta företaget och/eller lokala regeringstjänstemän eller på andra sätt söka information om vad som hänt. Den nationella kontaktpunkten måste i sitt agerande hålla i minnet att riktlinjerna aldrig står över värdlandets lagar och föreskrifter. Berörda parter ska uppmärksammas på de begränsade möjligheterna att tillämpa riktlinjerna i icke-OECD-länder. För att förbättra handläggningen kan de nationella kontaktpunkterna i OECD:s länder utbyta erfarenheter vid sina årliga möten.

## **Kontaktuppgifter**

I Sverige lyder den nationella kontaktpunkten under Utrikesdepartementet.

Den svenska kontaktpunktens adress är:

Utrikesdepartementet  
Enheten för internationell handelspolitik,  
103 39 Stockholm  
Tel: 08 – 405 10 00 Fax: 08 – 723 11 76  
E-post: [registrator@foreign.ministry.se](mailto:registrator@foreign.ministry.se)

# Förtydliganden av riktlinjerna

I beslut rörande OECD:s investeringskommitté föreskrivs bl.a. att kommittén är ansvarig för att förtydliga riktlinjerna. Sådana förtydliganden ska göras när så erfordras. Kommittén ska också, regelbundet eller på begäran av ett medlemsland, utbyta synpunkter om frågor rörande riktlinjerna och om erfarenheter vid tillämpning av dessa. Från och med år 2001 sker årliga möten mellan ansvariga för de nationella kontaktpunkterna, där dessa ska presentera rapporter om sitt arbete med riktlinjerna.

BIAC och TUAC har möjlighet att framföra sina synpunkter angående riktlinjerna. Dessa organ kan också diskutera riktlinjerna vid de regelbundna konsultationer som görs i samband med möten i investeringskommittén samt begära förtydliganden av riktlinjerna. Även ett enskilt företag ska ges möjlighet att delge investeringskommittén sina synpunkter i de frågor om riktlinjerna som rör företaget.

Slutligen bör det fastslås, trots att förtydliganden eller uttalanden har begärts rörande ett visst företag, att kommittén varken uttalar sig om det enskilda fallet som legat till grund för kommitténs tolkningsuttalande eller om företaget i fråga har handlat i överensstämmelse med riktlinjerna eller inte.

Medan investeringskommittén har det slutliga ansvaret för att förtydliga riktlinjerna, kan det förekomma att frågor och problem som diskuteras inom de nationella kontaktpunkterna också rymmer frågor om tolkning av riktlinjerna i samband med ett enskilt fall. Det ligger i kontaktpunkternas uppgifter att sprida kännedom om tolkningen av riktlinjerna för intresserade parter. Kontaktpunkten måste dock alltid ha klart för sig att riktlinjerna har karaktär av ett internationellt uttalande, vilket innebär att det är nödvändigt att undvika tolkningar som står i strid med det egna landets regler. I de fall det uppstår någon skillnad ifråga om tolkningen av de antagna riktlinjerna, är det önskvärt att förhållandet blir känt för investeringskommittén innan kontaktpunkten lämnar ett slutligt svar.

När de nationella kontaktpunkterna utövar sin ovan beskrivna uppgift att bidra till lösningen av problem i samband med riktlinjerna, får kontaktpunkterna ange tillämpligheten av riktlinjerna i särskilda situationer för berörda parter. Det som sagts ovan begränsar inte en regeringsrätt att göra sin inställning känd på det sätt den finner lämpligt, när förhållanden som har att göra med riktlinjerna diskuteras på nationell nivå.



# Exempel på fall där riktlinjerna använts

För att belysa hur prövningen av ett enskilt fall kan gå till följer en redovisning av de fyra fall som behandlats av den svenska nationella kontaktpunkten. Det första fallet gällde det svenska företaget Viggo, ägt av ett utländskt multinationellt företag. Det andra fallet gällde ett amerikanskt dotterbolag till Electrolux. Dessa fall är från 1980 respektive 1989. Det tredje och fjärde fallet är anmälningar från Attac Sverige och Miljöförbundet Jordens vänner rörande Sandviks och Atlas Copcos respektive verksamheter i Ghana. Dessa fall är från 2003.

## Fall 1. Förhandling mellan anställda och företagsledning

Fallet gällde i korthet tolkningen av regeln om de anställdas rätt till förhandling med sådana representanter för en företagsledning, som är bemyndigade att fatta beslut i de frågor förhandlingen avser.

Företaget Viggo uppgav till de fackliga organisationerna att företagets ledning i Sverige inte hade rätt att förhandla om frågor kopplade till lokaliseringen av företagets framtida expansion. Detta protokollfördes i ett förhandlingsprotokoll mellan arbetsgivarna och de fackliga organisationerna i Sverige.

I samband med vissa överväganden och beslut inom koncernen om bl.a. lokaliseringen av koncernens framtida expansion, skrev Svenska Industritjänstemannaförbundet, Sveriges Arbetsledareförbund och Svenska Fabriksarbetareförbundet till den utländska koncernledningen och begärde förhandlingar med denna.

Organisationerna anförde att beslut som är av betydelse för de svenska anställda fattas av koncernledningen och att riktlinjerna i sådana fall innebär en skyldighet för koncernledningen att själv förhandla.

Den utländska koncernledningen avvisade denna begäran med hänvisning till ett utlåtande från Svenska Arbetsgivareföreningen (SAF, numera Svenskt Näringsliv) enligt vilken den åberopade att paragrafen inte innebär någon skyldighet för en koncernledning att förhandla med fackliga organisationer vid dotterbolag i ett annat land. Koncernledningen hänvisade de fackliga organisationerna till möjligheten att förhandla med det svenska dotterbolagets företagsledning.

Detta fall var således en konkret tvist där det förelåg två motstridiga tolkningar och där följaktligen ett förtydligande från OECD:s sida behövdes.

De berörda svenska fackliga organisationerna begärde via TUAC att dåvarande investeringskommittén skulle förtydliga innebörden i dåvarande paragraf 9 i kapitlet om sysselsättning och arbetsmarknadsfrågor. Med anledning av detta fann OECD det nödvändigt att göra ett förtydligande beträffande paragrafens tillämpning.

OECD:s förtydligande av paragrafen innebar att de svenska fackliga organisationerna gavs rätt att förhandla antingen direkt med det utländska moderbolaget till Viggo lokaliserat i Storbritannien, eller genom att moderbolaget sände förhandlare till det svenska dotterbolaget. En tredje väg som stod öppen var att moderbolaget kunde bemyndiga det svenska dotterbolaget att ha rätt att förhandla, vilket var den väg som valdes i detta fall. Företagsledningen i Sverige kunde därmed inte efter OECD:s förtydligande hävda att de inte hade förhandlingsrätt. Frågan löstes i praktiken därefter genom förhandlingar mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna i Sverige.

## **Fall 2. Rätten för de anställda att låta sig representeras av fackföreningar.**

Det amerikanska stålarbetareförbundet kontaktade i maj 1989 den amerikanska nationella kontaktpunkten och anklagade det svenskägda dotterbolaget i USA för att bryta mot OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Anklagelserna gällde rätten för de anställda att låta sig representeras av fackföreningar som regleras i paragraf 1 i kapitlet om sysselsättning och förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Den amerikanska kontaktpunkten översände till den svenska kontaktpunkten – utan eget ställningstagande – parternas skriftväxling för lämpligt övervägande.

I den svenska kontaktpunkten diskuterades vilka delar av riktlinjerna som var relevanta i det föreliggande fallet. Paragraf 1 i dåvarande kapitlet om sysselsättning och förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare och paragraf 8 i inledningen till riktlinjerna samt till den förra paragrafen gjorda särskilda förtydliganden (se kommentarerna, paragraferna 19-29 [www.oecd.org/daf/investment/guidelines](http://www.oecd.org/daf/investment/guidelines)) bedömdes som relevanta. Där sägs att innebörden i riktlinjerna är att företagen inom ramen för nationella lagar och praxis bör visa en positiv inställning till verksamheten i fackföreningar och i synnerhet inta en öppen attityd när det gäller organisationsfrågor. Likaså när det gäller ett moderbolags ansvar innebär det rent praktiskt, i den mån moderbolaget utövar en faktisk kontroll över dotterbolaget, att också moderbolaget har ett ansvar för att dotterbolaget iakttar riktlinjerna.

Med anledning av kontaktpunktens ställningstagande inbjöd industriministern VD:n för det svenska moderbolaget till Industridepartementet. Fallet avslutades med att industriministern i ett brev till det svenska moderbolaget begärde att det skulle uppmana det aktuella amerikanska dotterbolaget att strikt följa OECD:s riktlinjer och särskilda förtydliganden i anslutning till dessa.

### **Fall 3 och 4. Anmälan från enskilda organisationer rörande mänskliga rättigheter och miljöhänsyn**

Attac Sverige och Miljöförbundet Jordens Vänner (MJV) lämnade den 17 februari 2003 in två anmälningar till den svenska nationella kontaktpunkten rörande Sandviks och Atlas Copcos respektive verksamheter i Ghana. Enligt anmälningarna bröt de svenska företagen, genom affärsförbindelser och aktivt samarbete med huvudsakligen de två gruvföretagen Ashanti Goldfields och Ghana Australian Goldfields, mot bl.a. de delar av OECD:s riktlinjer som rör mänskliga rättigheter och miljöhänsyn.

Anmälningarna var de första till den svenska nationella kontaktpunkten under de reviderade riktlinjerna från år 2000, de första som rörde ett företags verksamhet i ett icke OECD-land samt de första som initierats av en enskild organisation.

Då det material som anmälnarna lämnade in var ofullständigt, samlade den nationella kontaktpunkten in ytterligare information om de frågor som anmälningarna berörde. Parallellt med detta reste båda företagen till Ghana för att studera förhållandena på plats. Även Metallindustriarbetarförbundet reste till området för att undersöka förhållandena. Den nationella kontaktpunkten tog del av information från de berörda företagen, Metallindustriarbetarförbundet samt från den svenska ambassaden i Nigeria. Den nationella kontaktpunkten tog även del av kompletterande information från bl.a. den enskilda ghanesiska organisationen WACAM (Wassa Association of Communities Affected by Mining).

Det material kontaktpunkten tog del av visade på de miljömässiga och sociala problem som finns i samband med gruvutvinningen i Ghana, men också att det fanns etablerade processer i form av regelverk och juridiska institutioner för att tackla dessa problem. Det framkom dock också att dessa processer och institutioner brottas med svårigheter som brukar förknippas med utvecklingsländer, såsom t.ex. bristande resurser och kapacitet.

I samband med anmälningarna uppkom frågan hur långt det multinationella företagens ansvar sträcker sig i förhållande till affärspartner och värdlandets regering. I OECD:s riktlinjer berörs denna fråga i paragraf 2:10, enligt vilken företagen bör: ”då det är möjligt, uppmontra affärspartner, inklusive leverantörer och underleverantörer, att tillämpa principer för bedrivande av verksamhet som är förenligt med riktlinjerna”. Företagen och anmälarna var inte eniga om hur paragraf 2:10 skulle tolkas. Centralt i detta sammanhang var vad man lägger i begreppet affärspartner. Företagen menade att de lokala bolagen var att betrakta som kunder och att riktlinjerna därmed inte var tillämpliga samt att om kontaktpunkten skulle hålla företagen ansvariga för sina kunders verksamhet skulle det innebära en utvidgning av paragraf 2:10. Den andra dimensionen i tolkningen av 2:10 rörde huruvida den informationsskyldighet som där tillskrivs företagen gäller generellt eller endast i de fall där beteende som inte är förenligt med riktlinjerna har konstaterats eller där en sådan misstanke finns.

Med anledning av anmälningarna höll kontaktpunkten fem extra möten. Därtill hölls separata möten med anmälarna respektive de berörda företagen samt ett gemensamt informationsmöte med samtliga parter. Själva insamlandet av information och handläggningen togs upp av investeringskommittén som ett lämpligt arbetssätt med specifika ärenden i icke anslutna stater. De båda fallen avslutades i juni 2003 med ett uttalande från kontaktpunkten som alla parter i kontaktpunkten stod bakom. Uttalandet lades ut på regeringens hemsida och finns i bilaga.

Mot bakgrund av den information som kontaktpunkten hade tillgång till och samlade in bedömde kontaktpunkten att Atlas Copcos och Sandviks roll i de enskilda fallen var begränsad och att de båda företagen inte hade brustit i efterlevnaden av OECD:s riktlinjer vad gäller mänskliga rättigheter och miljöhänsyn. Samtidigt uppmanade NKP Atlas Copco och Sandvik att åtgärda vad som framkommit i fråga om bristfällig kunskap om innehållet i riktlinjerna hos dotterbolag och bland personal på plats i Ghana.

# OECD:s riktlinjer för multinationella företag antagna av OECD:s ministermöte den 27 juni 2000

Nedan finns en översättning till svenska av OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Till dessa har representanterna i den svenska nationella kontaktpunkten lagt till kärnan i de kommentarer och förtydliganden OECD gjort till riktlinjerna. Kommentarer har tagits med för att öka läsvänligheten och förtydliga en del av paragraferna med bland annat konkreta exempel och begreppsförklaringar. De kommentarer som återges är ett urval och samtliga kommentarer finns att tillgå i *The OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Meeting of the OECD Council at Ministerial Level, 2000*.

## Inledning

1. OECD:s riktlinjer för multinationella företag (riktlinjerna) är rekommendationer som riktas av regeringar till multinationella företag. De tillhandahåller frivilliga principer och normer för ansvarsfullt bedrivande av affärsverksamhet som är förenliga med tillämpliga lagar. Målet för riktlinjerna är att säkerställa att sådana företags verksamhet står i samklang med regeringspolitiken, att stärka grundvalen för ömsesidigt förtroende mellan företagen och de samhällen där de bedriver verksamhet, att bidra till att förbättra investeringsklimatet och att stärka de multinationella företagens bidrag till en hållbar utveckling. Riktlinjerna utgör en del av OECD-deklarationen om internationella investeringar och multinationella företag, vilken i övrigt handlar om nationell behandling, motstridiga krav på företag samt internationella investeringsincitament och hinder.

2. Den internationella affärsverksamheten har genomgått långtgående strukturella förändringar och riktlinjerna har utvecklats för att återspegla dessa förändringar. Framväxten av service och kunskapsintensiva branscher har banat vägen för service- och teknikföretagens inträde på den internationella marknaden. Storföretagen står fortfarande för merparten av de internationella investeringarna och en trend mot storskaliga internationella fusioner råder. Samtidigt har de små och medelstora företagens utländska investeringar också ökat och dessa företag spelar nu en betydelsefull roll på den internationella scenen. De multinationella företagen har, liksom sina inhemska motsvarigheter, utvecklats till att omfatta flera olika företags- och organisationsformer.

Strategiska allianser och närmare relationer till leverantörer och entreprenörer tenderar att sudda ut företagets gränser.

3. Den snabba utvecklingen av de multinationella företagens struktur återspeglas också i deras verksamhet i utvecklingsländerna, där utländska direktinvesteringar har ökat snabbt. I utvecklingsländerna har multinationella företag diversifierat från primärproduktion och utvinningsindustrier till tillverkning, montering, inhemsk marknadsutveckling och inhemska marknadstjänster.

4. De multinationella företagens verksamhet har, genom internationell handel och internationella investeringar, stärkt och fördjupat de band som förenar OECD-ekonomierna med varandra och resten av världen. Denna verksamhet ger väsentliga fördelar till hem- och värdländer. Dessa fördelar växer när de multinationella företagen tillhandahåller de produkter och tjänster som konsumenter vill köpa till konkurrenskraftiga priser och när de ger goda intäkter till dem som tillhandahåller kapital. Deras handel och investeringsverksamhet bidrar till effektiv användning av kapital, teknik samt mänskliga resurser och naturresurser. De underlättar tekniköverföring mellan världens regioner och teknikutveckling som återspeglar lokala förhållanden. Genom både formell utbildning och arbetspraktik främjar också företag utvecklingen av humankapital i värdländerna.

5. De ekonomiska förändringarnas art, omfattning och hastighet har skapat nya strategiska utmaningar för företag och deras intressenter. Multinationella företag har möjlighet att genomföra en policy som främjar en hållbar utveckling och säkerställer samstämmigheten mellan sociala, ekonomiska och miljömässiga mål. Multinationella företags förmåga att främja hållbar utveckling förbättras avsevärt när handel och investeringar bedrivs på öppna, konkurrensutsatta marknader som regleras på ett lämpligt sätt.

6. Många multinationella företag har visat att respekt för höga normer i affärsverksamheten kan förbättra tillväxten. Dagens konkurrens är hård och multinationella företag möter en mängd olika rättsliga, sociala och regleringsmässiga miljöer. Mot den bakgrunden kan en del företag frestas att bortse från tillämpliga normer och principer för bedrivande av affärsverksamhet för att försöka vinna ett otillbörligt konkurrensövertag. Ett sådant beteende hos ett fåtal kan leda till att

många företags anseende ifrågasätts och ge upphov till oro hos allmänheten.

7. Allmänhetens oro har lett till att många företag reagerat genom att utveckla interna program, lednings- och förvaltningssystem som stödjer deras åtagande att skapa goda företag, god praxis och gott affärsbeteende samt gott beteende hos medarbetarna. En del har anlitat konsult-, revisions- och certifieringstjänster, vilket har bidragit till en ansamling av sakkunskap på dessa områden. Dessa ansträngningar har också främjat en social dialog om vad som utgör ett bra bedrivande av affärsverksamhet. Riktlinjerna klargör de gemensamma förväntningar som de regeringar som ansluter sig till riktlinjerna har på affärsverksamhet och ger företagen en referenspunkt. Således både kompletterar och stärker riktlinjerna den privata sektorns bemödanden att definiera och bedriva ansvarsfullt företagande.

8. Regeringar samarbetar med varandra och med andra aktörer för att stärka det internationella rättsliga och politiska system inom vilket företag bedriver affärsverksamhet. Under efterkrigstiden har detta system utvecklats med början i 1948 års antagande av den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna. Bland senare instrument återfinns ILO:s deklARATION om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet, RiodeklARATIONEN om miljö och utveckling, Agenda 21 och KöpenhamnsdeklARATIONEN för social utveckling.

9. OECD har också bidragit till de internationella politiska ramarna. OECD har bland annat antagit Konventionen om bekämpande av bestickning av utländska offentliga tjänstemän i internationella affärsförbindelser.

10. Det gemensamma målet för de regeringar som ansluter sig till riktlinjerna är att uppmuntra de positiva bidrag som multinationella företag kan ge till ekonomisk, miljömässig och social utveckling och att minimera de problem som deras olika verksamheter kan ge upphov till. I arbetet mot detta mål samarbetar regeringar med de många företag, fackföreningar och andra icke-statliga organisationer som på sitt eget sätt arbetar mot samma mål. Regeringar kan hjälpa till genom att tillhandahålla effektiva inrikespolitiska strukturer, vilka innefattar en stabil makroekonomisk politik, icke-diskriminerande behandling av företag, lämpliga regleringar och klok tillsyn, ett väl fungerande rättsväsende samt en effektiv och öppen offentlig förvaltning. Regeringarna kan

också hjälpa till genom att upprätthålla och främja lämpliga normer och handlingsprogram till stöd för hållbar utveckling samt genom att bedriva ett reformarbete för att säkerställa en effektiv och verkningsfull offentlig sektor. Regeringar som ansluter sig till riktlinjerna åtar sig att ständigt förbättra både inhemsk och internationell policy, i syfte att förbättra alla människors välfärd, levnadsstandard och bevarandet av god miljö.

## I. Begrepp och principer

1. Riktlinjerna är rekommendationer som gemensamt riktas av regeringar till multinationella företag. De tillhandahåller principer för god praxis förenliga med tillämpliga lagar. Företagens efterlevnad av riktlinjerna är frivilliga och kan inte upprätthållas genom lag.

*"Näringslivet måste först och främst rätta sig efter nationell lagstiftning. Riktlinjerna kan varken ersätta eller anses stå över nationella lagar och förordningar. Riktlinjerna utgör frivilliga principer och normer för företag och de sträcker sig ofta utöver vad nationell lagstiftning kräver. Föresatsen är dock inte att företag ska försättas i situationer med motstridiga krav. "*

2. Eftersom de multinationella företagens verksamhet är utbredd över hela världen bör internationellt samarbete avseende riktlinjerna omfatta alla länder. Regeringar som ansluter sig till riktlinjerna uppmantrar de företag som är verksamma på deras territorier att följa riktlinjerna varhelst de bedriver verksamhet, med hänsyn till de särskilda omständigheterna i varje värdland.

3. En exakt definition av multinationella företag fordras inte för att uppfylla syftet med riktlinjerna. Dessa innefattar i regel företag eller andra enheter som är etablerade i mer än ett land och är sammankopplade på ett sådant sätt att de kan samordna sin verksamhet på olika sätt. Medan en eller flera av dessa enheter kan utöva ett betydande inflytande över de andras verksamhet, kan deras självständighetsgrad inom företaget variera stort från det ena multinationella företaget till det andra. Ägandet kan vara privat, statligt eller blandat. Riktlinjerna riktar sig till samtliga enheter inom det multinationella företaget (moderbolag och/eller lokala enheter). I enlighet med den verkliga ansvarsfördelningen dem emellan förväntas de olika enheterna att samarbeta och bistå varandra för att underlätta efterlevnaden av riktlinjerna.



*"I den mån moderbolagen faktiskt kontrollerar verksamheten i sina dotterbolag bär de ansvaret för att riktlinjerna iakttas av dessa dotterbolag."*

4. Riktlinjerna är inte ämnade att införa skillnader i behandling mellan multinationella och inhemska företag; de återspeglar god praxis för alla. Därför möts multinationella och inhemska företag av samma förväntningar vad beträffar bedrivandet av sin verksamhet varhelst riktlinjerna är tillämpliga på båda.

5. Regeringar vill uppmuntra till största möjliga iakttagande av riktlinjerna. Regeringar uppmuntrar därför även små och medelstora företag som kanske inte har samma möjligheter som större företag, att följa riktlinjernas rekommendationer i så stor utsträckning som möjligt.

6. Regeringar som ansluter sig till riktlinjerna bör inte använda dem i protektionistiskt syfte eller på ett sätt som ifrågasätter den komparativa fördelen i något land där multinationella företag investerar.

7. Regeringar har rätt att föreskriva de villkor på vilka multinationella företag bedriver verksamhet inom deras rättskipningsområden, om inte annat följer av internationell rätt. De enheter av ett multinationellt företag som är lokaliserade i olika länder lyder under de lagar som gäller i dessa länder. Om multinationella företag är underställda motstridiga krav från länder som ansluter sig till riktlinjerna ska regeringarna samarbeta lojalt i syfte att lösa de problem som kan uppstå.

8. Regeringar som ansluter sig till riktlinjerna framlägger dem i medvetenhet om att de ska fullgöra sina skyldigheter att behandla företag opartiskt och i överensstämmelse med internationell lag och med deras avtalsenliga skyldigheter.

9. Användning av tillämpliga internationella mekanismer för biläggande av tvister, även skiljedomsförfarande, uppmuntras som ett sätt att underlätta lösandet av rättsliga problem som uppkommer mellan företag och regeringar i värdländer.

10. Regeringar som ansluter sig till riktlinjerna ska främja dem och uppmuntra till användning av dem. De ska inrätta nationella kontaktpunkter som främjar riktlinjerna och fungerar som forum för diskussion av alla frågor som har med riktlinjerna att göra. De regeringar som

ansluter sig till riktlinjerna ska också delta i lämpliga gransknings- och samrådsförfaranden för att ta itu med frågor som rör tolkningen av riktlinjerna i en föränderlig värld.

## II. Allmän policy

Företagen bör fullt ut ta hänsyn till den etablerade politiken i de länder där de bedriver verksamhet och ta hänsyn till andra intressenters åsikter. I detta hänseende bör företagen:

1. Bidra till ekonomisk, social och miljömässig utveckling i syfte att uppnå en hållbar utveckling.

*"Riktlinjerna har som mål att gynna den ömsesidigt stödjande relationen mellan ekonomiska, sociala och miljömässiga framsteg vilka är nyckelfaktorer i det som brukar kallas hållbar utveckling. Det bör inte finnas någon motsättning mellan multinationella företags verksamhet och hållbar utveckling. Riktlinjerna syftar till att främja att dessa områden kan verka kompletterande".*

2. Respektera de mänskliga rättigheterna för de som påverkas av företagets verksamhet i enlighet med värdregeringens internationella skyldigheter och åtaganden.

*"Även om mänskliga rättigheter primärt är regeringars ansvar har företag en viktig roll. FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna är av särskild vikt."*

3. Stimulera uppbyggnad av lokal kapacitet genom nära samarbete med lokalsamhället, även affärsintressen, och utveckla företagets verksamhet på inhemska och utländska marknader, i överensstämmelse med behovet av sund kommersiell praxis.

4. Stimulera humankapital genom att skapa arbetstillfällen och genom att underlätta utbildningstillfällen för de anställda.

*"I begreppet bildande av humankapital ingår också att motverka diskriminering vid anställning och främjandet av t.ex. livslångt lärande".*

5. Avstå från att söka eller godta undantag som inte förutses i lagar eller förordningar som avser miljö, hälsa, säkerhet, arbete, beskattning,

ekonomiska stimulansåtgärder eller andra frågor.

6. Stödja och upprätthålla principer för samt utveckla och tillämpa praxis för god företagsstyrning.

*"Även om det främsta ansvaret för att förbättra lagar och regler ligger hos regeringar så har företag också ett intresse av god företagsstyrning".*

7. Utveckla och tillämpa effektiv självreglerande praxis och ledningssystem som gynnar ett förhållande präglad av förtroende och ömsesidig tillit mellan företagen och de samhällen i vilka de bedriver verksamhet.

8. Främja de anställdas medvetande om och efterlevnad av företagets policy genom lämplig spridning av denna policy, även genom utbildningsprogram.

9. Avstå från diskriminerande eller disciplinär åtgärd mot anställda som lämnar rapporter i god tro till ledningen eller, då det är tillämpligt, till behörig statlig myndighet, om praxis som strider mot lagen, riktlinjerna eller företagets policy.

*"Det skydd för "whistle blowing" som denna paragraf syftar till är särskilt relevant för kapitlen om mutor och om miljö, men är också relevant för andra delar av riktlinjerna".*

10. Då det är möjligt, uppmuntra affärspartner, inbegripet leverantörer och underleverantörer, att tillämpa principer för bedrivande av verksamhet som är förenliga med riktlinjerna.

*"Det kan noteras att det finns praktiska begränsningar för ett företags förmåga att påverka deras affärspartner uppförande. Hur långt dessa begränsningar sträcker sig beror bland annat på antalet leverantörer och andra företagspartner, leverantörsskedjans struktur och komplexitet samt företagets marknadsposition. Företagets förmåga att påverka leverantörer och affärspartner begränsas vanligtvis av den typ av produkt eller tjänst som affärsförbindelsen rör, snarare än leverantörens eller affärspartnerens hela verksamhetsområde. Följaktligen kan utrymmet för att påverka en affärspartner och leverantörsskedjan variera i storlek från fall till fall."*

11. Avstå från otillbörlig inblandning i lokala politiska aktiviteter.

### III. Offentliggörande av information

*"Detta kapitel syftar till bättre förståelse för multinationella företags verksamhet, till gagn för aktieägare, finansiella aktörer, anställda, lokalsamhällen, speciella intressegrupper, regeringar och samhället i stort. För att skapa större förståelse hos allmänheten bör företag vara öppna i sin verksamhet och känsliga för allmänhetens alltmer långtgående krav på information. Kapitlet bygger delvis på "OECD principles of corporate governance". Dessa riktas främst till börsnoterade bolag, men så långt de bedöms tillämpliga bör de vara användbara även för t.ex. privat eller offentligt ägda företag. Företag uppmuntras använda effektiva, t.ex. IT-baserade, kommunikationssätt. Information som är tillgänglig för människor på hemmamarknaderna bör göras tillgänglig för samtliga intresserade användare. I områden där media i dess skriftliga form inte når ut till människor (t.ex. i fattiga samhällen som påverkas av företagets verksamhet) kan företag vidta särskilda åtgärder för att göra informationen tillgänglig."*

1. Företagen bör säkerställa att läglig, regelbunden, pålitlig och relevant information offentliggörs beträffande deras verksamhet, struktur, finansiella situation och resultat. Denna information ska offentliggöras för företaget i dess helhet och, då det är tillämpligt, per affärsområde eller geografiskt område. Policy för offentliggörande av information ska skraddarsys efter företagets karaktär, storlek och belägenhet, med vederbörlig hänsyn till kostnader, affärssekretess och andra konkurrenshänsyn.
2. Företagen bör tillämpa höga kvalitetsnormer för offentlighet, redovisning och revision. Företagen uppmuntras också att tillämpa höga kvalitetsnormer för icke-finansiell information, inklusive miljörapportering och social rapportering, där sådan existerar. De normer eller den policy enligt vilka både finansiell och icke-finansiell information sammanställs och publiceras bör redovisas.
3. Företagen bör offentliggöra grundläggande information som visar dess namn, struktur samt moderbolagets namn, adress och telefonnummer och dess viktigaste dotterbolag, dess proportionella ägande, direkt och indirekt, i dessa dotterbolag, inklusive aktieinnehav dem emellan.

4. Företagen bör också offentliggöra information om:
  - a. företagets finansiella resultat och verksamhetsresultat,
  - b. företagets mål,
  - c. större aktieinnehav och rösträttigheter,
  - d. styrelsemedlemmar och nyckelchefer och deras ersättning,
  - e. väsentliga förutsebara riskfaktorer,
  - f. viktiga frågor rörande anställda och andra intressenter,
  - g. ledningsstrukturer och policy.
  
5. Företagen uppmuntras att lämna ytterligare information som kan innehålla:
  - a) ställningstaganden eller förklaringar om bedrivande av affärsverksamhet som är avsedda att offentliggöras, inklusive information om företagets sociala, etiska och miljömässiga policy och andra uppförandekoder som företaget undertecknat. Dessutom kan datum för antagande av förklaringarna, de länder och enheter som förklaringarna gäller och företagets resultat med avseende på förklaringarna delges,
  - b) information om system för att hantera risker, efterlevnad av lagar och företagets uppförandekoder,
  - c) information om förhållanden till anställda och andra intressenter.

#### **IV. Anställning och förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare**

*ILO:s trepartiska deklaration om principer rörande multinationella företag och arbetsmarknaden anger principer inom området sysselsättning, utbildning, arbetsvillkor och förhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare. Regeringar, arbetsgivare och arbetstagare, såväl som multinationella företag rekommenderas att följa dessa, och principerna kan därför vara till nytta för förståelsen av riktlinjerna i den mån som de har utarbetats mer i detalj. Ansvar för uppföljningsförfarandena enligt trepartsdeklarationen och enligt riktlinjerna är dock institutionellt åtskilda. Detsamma*

*gäller för ett antal ILO-konventioner som detta kapitel bygger på, nämligen konventionerna 87 och 98, 29 och 105, 100 och 111, 138 och 182. ILO är den organisation som har till uppgift att formulera och handha internationella arbetsrättsnormer.*

Företagen bör, inom ramen för tillämpliga lagar, förordningar och rådande praxis avseende förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare:

1. a) respektera sina anställdas rätt att företrädas av fackföreningar och andra bona fide-representanter för de anställda, och inleda konstruktiva förhandlingar, antingen enskilt eller genom arbetsgivarföreningar, med sådana företrädare i syfte att träffa avtal om anställningsförhållanden,

*Paragraf 1 a-d reflekterar alla fyra fundamentala principer och rättigheter i arbetet som innefattas av ILO:s deklaration från 1998. Riktlinjerna anger inte vilka organisationer som i särskild mening bör representera de anställda vid kollektiva avtalsförhandlingar eller vilka kriterier som bör användas vid valet av sådana organisationer. Riktlinjerna kommer inte att lägga hinder i vägen om företagsledningen i överensstämmelse med nationella lagar och nationell praxis vill erkänna en internationell yrkesinternational som en "behörig organisation för arbetstagare".*

b) bidra till avskaffande av barnarbete,

*Ett exempel på hur företag kan göra detta är genom att skapa välbetalda arbeten som bidrar till ekonomisk tillväxt som i sin tur bekämpar grundorsakerna till fattigdom generellt och barnarbete i synnerhet. Stöd till utbildning är ett annat exempel. Rekommendationerna bygger på ILO:s deklaration 1998, konvention 138 och 182 samt rekommendation 146.*

c) bidra till avskaffande av alla former av tvångsarbete,

*Denna artikel bygger på två ILO-konventioner (29 och 105) som kräver effektiva åtgärder för att avskaffa tvångsarbete.*

d) inte diskriminera sina anställda med avseende på anställning eller sysselsättning på grundval av ras, hudfärg, kön, religion, politiska åsikter, nationell härstamning eller socialt ursprung, såvida inte selektivitet beträffande de anställdas egenskaper gynnar en fastlagd statlig

politik som särskilt främjar större jämlikhet vad beträffar anställningsmöjligheter eller har att göra med de krav som ställs på en viss tjänst.

*Denna artikel är baserad på ILO:s konvention 111. "Anställning eller sysselsättning" syftar på bland annat anställning, avsked, lön, befordran, utbildning och pensionering. Artikeln och konventionen syftar till lika möjligheter för kvinnor och män och att hindra diskriminering eller avsked på grund av giftermål, graviditet och föräldraskap.*

2. a) tillhandahålla de anställdas företrädare resurser som kan vara nödvändiga för att bidra till utarbetandet av verkningsfulla kollektivavtal,
- b) tillhandahålla de anställdas företrädare information som behövs för meningsfulla förhandlingar om anställningsförhållanden,
- c) främja samråd och samarbete mellan arbetsgivare och anställda och deras företrädare i frågor av ömsesidigt intresse.

*Paragrafen bygger på ILO:s rekommendation 94 och den trepartiska deklARATIONEN. Den positiva inställning till representation för de anställda som riktlinjerna uppmuntrar till, kommer även till uttryck i detta stycke som rekommenderar att företagsledningen erbjuder de anställdas representanter sådana resurser som behövs för att medverka i utarbetandet av effektiva kollektivavtal och den information som krävs för meningsfulla förhandlingar om anställningsvillkor. Begreppet "meningsfull" måste tillämpas med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet, men det har ett operationellt värde för personer med erfarenhet av arbetsmarknadsrelationer.*

*Förhandlingar, samråd, samarbete eller tillhandahållande av information till de anställda förutsätter en effektiv kommunikation mellan berörda parter. Som regel bör företagsledningen och arbetstagarnas representanter kommunicera på ett språk som verkligen förstås av de anställda eller deras representanter. I de fall då det kan vara orimligt svårt, som t.ex. när representanter från moderbolaget deltar, bör lämpliga tolknings- och översättningsresurser tillhandahållas.*

*Konsultationsarrangemang är ingen ersättning för anställdas rätt till förhandling om villkor för sin anställning.*

3. Tillhandahålla de anställda och deras företrädare information som gör det möjligt för dem att skaffa sig en sann och rättvisande bild av enhetens resultat eller, om lämpligt, av hela företagets resultat.

*Då de anställdas representanter möter svårigheter vid anskaffandet av sådan information på nationell nivå på grund av att bolagsenheten i det landet inte kan iaktta bestämmelserna i punkterna 2 och 3, förväntas de övriga enheterna i företaget, när så krävs, samarbeta och stödja varandra för att underlätta efterlevnaden av riktlinjerna.*

*De lagar, förordningar och den praxis i medlemsländerna som gäller företagens tillhandahållande av information till de anställda varierar avsevärt. På grund av dessa skiljaktiga förhållanden, är det varken möjligt eller ändamålsenligt att lämna en auktoritativ eller detaljerad förteckning över de moment som omfattas av uttrycket "information som möjliggör en riktig och rättvisande bild av enhetens resultat" och, i förekommande fall, av företaget i dess helhet. Men följande komponenter ingår: Företagets struktur, dess ekonomiska och finansiella situation och framtidsförutsättningar, anställningstrender och förväntade stora verksamhetsförändringar med legitima hänsyn till företagshemligheter. Medan riktlinjerna om redovisning av information inriktar sig på tillhandahållande av information till allmänheten, kan de anställda i multinationella företag behöva tillgång till mer detaljerad information, utöver den som är tillgänglig för allmänheten, och i en form som passar deras intressen och syften.*

*När mer detaljerad information krävs, bör företagsledning och arbetstagarrepresentanter vara beredda att på ett konstruktivt sätt diskutera informationsbehoven. Hänsyn till tystnadsplikt rörande affärsverksamheten kan innebära att information på vissa punkter inte kan lämnas eller inte får lämnas ut utan säkerhetsåtgärder.*

4. a) följa normer för anställning och relationer mellan arbetsgivare och arbetstagarare som inte är mindre fördelaktiga än de som följs av jämförbara arbetsgivare i värdlandet,

b) vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa arbetstagararnas hälsa och säkerhet,

*Paragrafen syftar till att företag bör följa regler satta av både myndigheter och den egna industrin för att minimera risker för olyckor eller skador. Detta är en uppmuntran till företag att höja skyddsnivån i alla delar av verksamheten vid sidan av åtaganden som krävs via regler från myndigheter och beslut inom respektive bransch.*



5. Att i sin verksamhet, i största möjliga utsträckning, anställa lokal personal och tillhandahålla utbildning för att förbättra kompetensen, i samarbete med företrädare för de anställda och, då det är lämpligt, relevanta statliga myndigheter.

*Paragrafen ska läsas tillsammans med två artiklar i kapitlet innehållande allmän policy. Dels artikel 3 om att "Stimulera skapande av lokal kapacitet", dels artikel 4 om att "Stimulera bildning av humankapital".*

6. Vid övervägande av förändringar i verksamheten som kan ha en större effekt på de anställdas utkomst, särskilt vid stängning av en enhet som medför kollektiva friställningar eller avskedanden, i skälig tid varsla de anställdas företrädare om förändringen ifråga och, då det är lämpligt, vederbörliga statliga myndigheter samt samarbeta med de anställdas företrädare och vederbörlig statlig myndighet för att i största möjliga utsträckning lindra de negativa effekterna. I ljuset av de särskilda omständigheterna i varje sådant fall, skulle det vara lämpligt om ledningen kunde varsla om förändringen innan ett slutgiltigt beslut fattas. Andra medel kan också användas för att sörja för ett meningsfullt samarbete för att lindra effekterna av sådana beslut.

*Då ett multinationellt företags lokala dotterbolag ska läggas ned, bör bolaget från berörd regering inhämta all erforderlig information om landets tillämpliga målsättning och praxis. Även om detta inte påverkar företags rätt att eventuellt göra neddragningar i verksamheten, bör vissa skäl övervägas noga när ett sådant beslut fattas. Någon gång kan företagen stå inför en situation, då de anställda inte är företrädda av fackföreningar eller av andra behöriga arbetstagarorganisationer. I sådana fall bör företagen vidta alla genomförbara åtgärder för att kunna uppfylla de målsättningar som ligger bakom punkt 6, inom ramen för nationella lagar, förordningar och rådande praxis när det gäller förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.*

7. Vid bona fide-förhandlingar med företrädare för de anställda om anställningsvillkoren eller då de anställda utövar sin rätt att organisera sig, inte hota med att flytta över hela eller en del av verksamheten från det berörda landet eller att flytta över anställda från företagens enheter i andra länder för att orättvist påverka förhandlingarna eller för att förhindra utövande av rätten att organisera sig.

*"Orättvist" är nyckelbegreppet i detta sammanhang. Det är lämpligt att företagsledningen informerar de anställdas representanter om vissa krav enligt deras uppfattning skulle få allvarliga följder för företagets ekonomiska lönsamhet. Företagsledningen bör dock vara beredd på att kunna styrka ett sådant påstående med lämpliga uppgifter.*

8. Göra det möjligt för de anställdas utsedda företrädare att förhandla om kollektivavtal eller frågor om anställningsförhållanden och i frågor av gemensamt intresse samråda med företrädare ur ledningen som är behöriga att fatta beslut i dessa frågor.

*Företagsledningen har en rad möjligheter att välja mellan för att möjliggöra meningsfulla förhandlingar mellan företagsledningen och de anställdas representanter. Dessa val beror på sådana olika omständigheter som vilka ärenden som diskuteras, den beslutsfattande strukturen inom företaget samt betydelsen av det beslut som ska fattas. Som exempel på sådana möjligheter ingår att:*

- *i god tid tillhandahålla dotterbolagets ledning lämplig information och se till att den har tillräckliga befogenheter för att kunna föra meningsfulla förhandlingar med de anställdas representanter,*
- *utse en eller flera representanter från centrum för beslutsfattande till dotterbolagets förhandlingsgrupp för att säkerställa att ledningen har tillräcklig befogenhet för att kunna föra meningsfulla förhandlingar med de anställdas representanter,*
- *delta direkt i förhandlingarna.*

## V. Miljö

*Texten i miljökapitlet reflekterar översiktligt innehållet i Rio-deklarationen om miljö och utveckling inklusive Agenda 21, olika konventioner samt ISO standarder för miljöledningssystem.*

Företagen bör, inom ramen för lagar och andra förordningar samt administrativ praxis i de länder där de bedriver verksamhet, och med hänsyn till tillämpliga internationella avtal, principer, mål och standarder beakta behovet av att skydda miljön, den allmänna hälsan och säkerheten samt i allmänhet bedriva sin verksamhet på ett sätt som bidrar till det mer allmänna målet hållbar utveckling. Företagen bör i synnerhet:

1. Upprätta och vidmakthålla ett system för miljöledning som lämpar sig för företaget, inbegripande:

a) att samla in och utvärdera adekvat och lämplig information beträffande de miljömässiga, hälso- och säkerhetsbetingade följderna av sin verksamhet,

b) att upprätta mätbara mål och, då det är lämpligt, övergripande mål för förbättrad miljöprestanda, inbegripet periodisk översyn av målens fortlöpande tillämplighet; och

c) att regelbundet övervaka och verifiera utvecklingen mot miljömässiga, hälso- och säkerhetsbetingade mål och normer.

*En sund behandling av miljön är en viktig del av en hållbar utveckling och betraktas i stigande grad som både ett ansvar och en möjlighet för företag. Multinationella företag spelar en roll i båda avseendena. Ledarna för dessa företag bör därför ägna miljöfrågor tillräckligt stor uppmärksamhet i sina affärsstrategier. En förstärkning av miljöfrågorna kräver ett systematiskt angreppssätt och kontinuerlig förbättring av systemet. Ett miljöhanterings-system tillhandahåller den interna struktur som krävs för att styra ett företags påverkan på miljön och för att införliva miljöhänsyn i företagets verksamhet. Ett sådant system bör bidra till att försäkra aktieägare, anställda och allmänheten om att företaget arbetar aktivt för att skydda miljön från eventuella effekter av företagets verksamhet.*

2. Med beaktande av intressen rörande kostnader, affärssekretess och skydd av immateriella egendomsrättigheter:

a) tillhandahålla allmänheten och de anställda adekvat och lämplig information om de möjliga miljömässiga, hälso- och säkerhetsbetingade följderna av företagets verksamhet, vilket skulle kunna innefatta rapportering om förbättrad miljöprestanda; och

b) inleda adekvat och lämplig kommunikation och samråd med de grupper som direkt påverkas av företagets miljö-, hälso- och säkerhetspolicy.

3. Utvärdera, och i beslutsfattande inrikta sig på, de förutsebara miljömässiga, hälso- och säkerhetsbetingade följder som hänger ihop med företagets processer, varor och tjänster under hela deras livscykel. Då den föreslagna verksamheten kan få väsentliga miljömässiga, hälso- och säkerhetsbetingade följder, och då verksamheten är beroende av beslut av en behörig myndighet, upprätta en lämplig miljökonsekvensbeskrivning.

4. I överensstämmelse med den vetenskapliga och tekniska kunskapen om riskerna, då hot om allvarlig skada på miljön föreligger, även med hänsyn till människors hälsa och säkerhet, inte använda bristen på fullständig vetenskaplig visshet som ett skäl för att uppskjuta kostnads-effektiva åtgärder för att förhindra eller minimera sådana skador.

*Flera internationellt antagna instrument, inklusive princip 15 i Riodeklarationen, formulerar en s.k försiktighetsprincip. Inget av dessa instrument riktar sig uttryckligen till företag även om företags bidrag inkluderas i dem. Riktlinjerna reflekterar utan att kopiera dessa instrument hur försiktighetsprincipen kan användas av företag.*

5. Upprätthålla beredskapsplaner för förebyggande, lindrande och kontroll av allvarliga miljö- och hälsoskador på grund av sin verksamhet, inbegripet olyckor och nödsituationer; och mekanismer för omedelbar rapportering till vederbörliga myndigheter.

6. Ständigt eftersträva att förbättra företagets miljöprestanda, genom att, då det är lämpligt, exempelvis:

a) införa metoder och driftsrutiner överallt i företaget som återspeglar miljönormerna i de delar av företaget som uppvisar bäst miljöprestanda;

b) utveckla och tillhandahålla produkter och tjänster som inte medför olämplig miljöpåverkan; som är säkra att använda till det de är avsedda för; som är energisnåla och inte förbrukar stora mängder naturresurser; som kan återanvändas, återvinnas eller avyttras på ett säkert sätt;

c) främja en större medvetenhet bland kunderna om följderna för miljön av användning av företagets produkter och tjänster;

d) bedriva forskning om olika sätt att långsiktigt förbättra företagets miljöprestanda.

7. Ge de anställda adekvat utbildning om miljö, hälsa och säkerhetsfrågor, inbegripet hantering av farliga material och förebyggande av miljöolyckor samt mer allmänna miljöledningsområden, t. ex. förfaranden för miljökonsekvensbeskrivningar, kontakter med allmänheten och miljötekniker.

8. Bidra till utvecklingen av en miljömässigt meningsfull och ekonomiskt effektiv offentlig politik, t. ex. genom partnerskap eller initiativ som ökar miljömedvetenheten och förbättrar miljöskyddet.

Multinationella företag har t.ex. ofta tillgång till tekniska lösningar eller rutiner som, om de tillämpas, kan bidra till att förbättra miljöarbetet totalt. Multinationella företag betraktas ofta som ledare inom sina respektive områden och potentialen för en "förebildlig effekt" på andra företag bör inte förbises. Ett viktigt sätt att skapa stöd för internationella investeringsaktiviteter mer generellt är att se till att miljön i länder där multinationella företag verkar också gynnas av tillgängliga teknologier.

## VI. Bekämpande av bestickning

Mutor och bestickning skadar inte bara demokratiska institutioner och styrning av företag, de hindrar också möjligheterna att minska fattigdomen i världen. Framsteg har gjorts när det gäller att öka företagens medvetenhet om bestickning. OECD-instrumenten<sup>3</sup> syftar till att eliminera utbudet av bestickning av utländska offentliga tjänstemän, genom att varje konventionsland tar ansvar för sina företags aktiviteter och vad som händer på dess territorium. Transparens i både offentlig och privat verksamhet är en förutsättning för kampen mot bestickning och utpressning.

Företagen bör inte, direkt eller indirekt, erbjuda, utlova, ge eller begära en muta eller annan otillbörlig fördel för att erhålla eller behålla

---

3. OECD:s konvention om bekämpande av bestickning i internationella affärsförhållanden har ratificerats av 36 länder. Konventionen utgör tillsammans med den år 1997 reviderade Rekommendationen om bekämpande av bestickning i internationella affärsförhållanden och 1996 års Rekommendation om (förbud mot) avdragsrätt för bestickning av offentliga tjänstemän vid beskattning, de huvudsakliga instrument med vilka försök görs att stoppa flödet av bestickning i internationella affärsförhållanden.

affärskontrakt eller annan otillbörlig fördel. Inte heller bör företag ombedjas eller förväntas ge en muta eller annan otillbörlig fördel. Företagen bör i synnerhet:

1. Inte erbjuda eller ge efter för krav att betala offentliga tjänstemän eller deras affärspartners anställda någon del av en kontrakts-summa. De bör inte använda underleverantörskontrakt, inköpsorder eller konsultavtal för att kanalisera betalningar till offentliga tjänstemän, deras affärspartners anställda eller till deras släktingar eller affärsförbindelser.

2. Säkerställa att ersättningar till agenter är av lämplig omfattning och endast avser befogade tjänster. Då det är tillämpligt bör en förteckning över agenter som anlitas i samband med transaktioner med offentliga organ och statsägda företag upprätthållas och ställas till vederbörande myndigheters förfogande.

3. Öka transparensen i sin verksamhet i kampen mot bestickning och utpressning. Åtgärder kan innefatta offentliga åtaganden mot bestickning och utpressning och offentliggörande av de system för hantering av dessa problem som företaget har infört för att leva upp till dessa åtaganden. Företaget bör också gynna öppenhet och dialog med allmänheten för att öka dess medvetenhet om och samarbete i kampen mot bestickning och utpressning.

4. Öka de anställdas medvetande om och förbättra deras efterlevnad av företagets policy mot mutor och utpressning genom lämplig spridning av denna policy och genom utbildningsprogram och disciplinära förfaranden.

5. Införa kontrollsystem som motverkar bestickning och korrup-tiva beteenden och införa finansiella- och skatteredovisningssystem samt revisionsmetoder som förhindrar skapandet av oredovisade eller hemliga konton eller dokument som inte registrerar de transaktioner de hänför sig till på ett riktigt och rättvisande sätt.

6. Inte ge olagliga bidrag till kandidater till offentligt ämbete eller politiska partier eller andra politiska organisationer. Bidragen bör helt uppfylla kraven på offentliggörande och rapporteras till den högsta ledningen.

## VII. Konsumentintressen

I konsumentrelationer bör företagen handla i överensstämmelse med god affärs-, marknadsförings- och reklamsed och vidta alla skäliga åtgärder för att säkerställa kvaliteten och säkerheten hos de varor eller tjänster de tillhandahåller. De bör i synnerhet:

1. säkerställa att de varor eller tjänster de tillhandahåller uppfyller alla överenskomna eller lagstadgade normer för hälsa och säkerhet, inbegripet hälsovarnings-, produktsäkerhets- och informationsetiketter,
2. i förekommande fall lämna riktig och tydlig information rörande varornas eller tjänsternas innehåll, säkra användning, underhåll, förvaring och avyttrande, som gör det möjligt för konsumenterna att fatta initierade beslut,
3. tillhandahålla lättförståeliga och effektiva förfaranden för hantering av klagomål och bidra till rättvisa och lämpliga lösningar av konsumenttvister utan otillbörliga kostnader eller belastning,
4. inte göra utfästelser eller utelämnanden eller använda andra metoder som är bedrägliga, vilseledande, falska eller otillåtna,
5. respektera konsumenternas integritetsskydd och skydda personuppgifter,
6. samarbeta till fullo och öppet med offentliga myndigheter vid förebyggande eller undanröjande av allvarliga hot mot allmänhetens hälsa och säkerhet, som härrör från förbrukning eller användning av företagets produkter.

## VIII. Vetenskap och teknik

Företagen bör:

1. sträva efter att säkerställa att deras verksamhet är förenlig med policy och program för vetenskap och teknik i de länder där de bedriver verksamhet och, då det är lämpligt, bidra till utvecklingen av den lokala och nationella innovationsförmågan,
2. då det är genomförbart i den löpande verksamheten, införa metoder som medger överföring och snabb spridning av teknik och

sakkunskap, med vederbörlig hänsyn till skyddet av immateriella rättigheter,

3. då det är lämpligt, utföra vetenskapligt och tekniskt utvecklingsarbete i värdländer för att möta lokala marknadsbehov och även anställa personal i värdlandet inom vetenskap och teknik samt uppmuntra till utbildning av dem, med hänsyn taget till de kommersiella behoven,

4. vid beviljande av licenser för utnyttjande av immateriella egendomsrättigheter eller vid annat överförande av teknik, göra detta på rimliga villkor och på ett sätt som bidrar till värdlandets långsiktiga utvecklingsmöjligheter,

5. då det är av betydelse för de kommersiella målen, utveckla band med lokala universitet, offentliga forskningsinstitut samt medverka i samarbetsforskningsprojekt med det lokala näringslivet eller industriföreningar.

## **IX. Konkurrens**

Företagen bör, inom ramen för tillämpliga lagar och förordningar, bedriva sin verksamhet på ett konkurrenspräglad sätt. Företagen bör i synnerhet:

1. Avstå från att ingå eller verkställa konkurrensbegränsande avtal med konkurrenter för att:

a) fastställa priser,

b) lämna riggade anbud (anbudssamverkan),

c) fastställa produktionsbegränsningar eller kvoter,

d) dela eller dela upp marknader genom att fördela kunder, leverantörer, territorier eller affärsområden.

*Dessa riktlinjer avser understryka konkurrenslagarnas och politikens betydelse för att både inhemska och internationella marknader ska fungera effektivt, ånyo bekräfta betydelsen av att dessa lagar efterlevs av inhemska och multinationella företag och säkerställa att alla företag är medvetna*



om förändringar i konkurrenslagarnas antal, omfattning och skärpa och om samarbete mellan konkurrensmyndigheter. Termen "konkurrenslag" syftar på lagar, både "antitrust-" och "antimonopollagar", som förbjuder kollektiva eller ensidiga åtgärder som syftar till (a) missbruk av marknadskraft eller dominans, (b) förvärv av marknadskraft eller dominans på annat sätt än genom effektiv verksamhet eller (c) verksamhet som syftar till konkurrensbegränsande avtal.

2. Bedriva sin verksamhet på ett sätt som överensstämmer med alla tillämpliga konkurrenslag, varvid hänsyn ska tas till tillämpligheten av konkurrenslagarna i de rättskipningsområden vars ekonomier sannolikt skulle ta skada av konkurrensbegränsande verksamhet från företagets sida.

3. Samarbeta med konkurrensmyndigheterna i dessa rättskipningsområden genom att, bl. a. och under tillämplig lag och lämpliga garantier, så snabbt och fullständigt som möjligt besvara begäran om information.

4. Främja de anställdas medvetenhet om vikten av att följa alla tillämpliga konkurrenslag och tillämplig konkurrenspolicy.

*"Slutligen ska inte riktlinjerna, och andra typer av självreglering, användas för att i strid med lagar begränsa konkurrens. Inte heller är de en ersättning för lagar och regleringar. Multinationella företag bör undvika handels- eller investeringsstörande effekter av självreglering".*

## **X. Beskattning**

Det är viktigt att företagen bidrar till värdländernas offentliga finanser genom att i rätt tid fullgöra sina skattskyldigheter. Företagen bör i synnerhet följa skattelagarna och förordningarna i alla de länder där de bedriver verksamhet och handla i överensstämmelse med dessa lagars och förordningars bokstav och anda. Detta skulle innefatta sådana åtgärder som att tillhandahålla vederbörliga myndigheter den information som behövs för att korrekt fastställa den skatt som bör läggas på deras verksamhet och anpassa internprissättningsmetoder till rent affärsmässiga principer.

## Vill du veta mer?

Allmänna frågor om det som står i riktlinjerna kan riktas till ordföranden eller någon av parterna i den nationella kontaktpunkten. I kontaktpunkten ingår Regeringskansliet, Svenskt Näringsliv, Svensk Handel, LO, IF Metall, SACO, SIF, TCO. Mer information finns också att hämta på [www.oecd.org/daf/investment/guidelines](http://www.oecd.org/daf/investment/guidelines).

Vill Du veta mer om Sveriges politik eller regler på ett visst område kan följande lista, uppdelat efter kapitel i riktlinjerna, ge viss vägledning.

### Information

- Finansdepartementet
- Bokföringsnämnden

### Anställning och förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare

- Näringsdepartementet
- Arbetarskyddsstyrelsen

### Miljö

- Miljö-och samhällsbyggnadsdepartementet
- Naturvårdsverket
- Kemikalieinspektionen

### Bekämpande av bestickning

- Justitiedepartementet
- Riksenheten mot korruption
- Institutet mot mutor

### Konsumentintressen

- Justitiedepartementet
- Konsumentverket

## Vetenskap och teknik

- Näringsdepartementet
- Verket för näringslivsutveckling

## Konkurrens

- Näringsdepartementet
- Konkurrensverket

## Beskattning

- Finansdepartementet
- Riksskatteverket

## Bilaga

### **Uttalande från den Nationella kontaktpunkten för OECD:s riktlinjer för multinationella företag med anledning av inkomna anmälningar rörande Atlas Copco och Sandvik.**

*Den svenska s.k. Nationella kontaktpunkten för OECD:s riktlinjer för multinationella företag (NKP) erhöll den 17 februari 2003 anmälan från Attac Sverige/Miljöförbundet Jordens Vänner rörande Sandviks och Atlas Copcos respektive verksamheter i Ghana. Anmälarna menar att de svenska företagen, genom affärsförbindelser och aktivt samarbete med huvudsakligen de två gruvföretagen Ashanti Goldfields och Ghana Australian Goldfields, inte följt bl.a. de delar av OECD:s riktlinjer som gäller mänskliga rättigheter och miljöhänsyn i de områden där gruvföretagen är verksamma.*

#### **Slutsats:**

Mot bakgrund av den information som NKP haft tillgång till och samlat in, är det NKP:s bedömning att Atlas Copco och Sandvik inte har brutit i efterlevnaden av OECD:s riktlinjer vad gäller mänskliga rättigheter och miljöhänsyn. Samtidigt uppmanar NKP Sandvik och Atlas Copco att åtgärda vad som framkommit i fråga om bristfällig kunskap om innehållet i riktlinjerna hos dotterbolag och bland personal på plats i Ghana. Med detta och mot bakgrund av de processer som satts igång drar NKP slutsatsen att fortsatt hantering av ärendena inte är påkallad.

#### **Ärendets beredning och motiv för slutsatsen:**

NKP:s huvuduppgift är att informera om och främja användandet av OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Dessutom har NKP uppgiften att i enskilda fall medverka till att lösa uppkomna problem genom diskussion och dialog med berörda parter.

Alla svenska företag bör ta ansvar för effekterna av sin verksamhet oavsett var i världen de verkar. I utvecklingsländer ställs företag inför specifika problem och utmaningar. NKP har behandlat anmälningarna enligt den överenskomna vägledningen för hur enskilda fall i länder, som inte är medlemmar av OECD, ska hanteras. Då det material som

anmälarna lämnat in varit ofullständigt har NKP samlat information om de frågor som anmälningarna tar upp. NKP har tagit del av information från de berörda företagen, Metallindustriarbetareförbundet samt den svenska ambassaden i Nigeria. Dessutom har NKP tagit del av kompletterande information från bl a den enskilda ghanska organisationen WACAM (Wassa Association of Communities Affected by Mining).

NKP har hållit fem extra möten med anledning av anmälningarna. Dessutom har separata möten hållits med anmälarna respektive de berörda företagen, samt ett gemensamt informationsmöte med samtliga parter. De två företagen och Metallindustriarbetareförbundet har företagit resor till området för att undersöka situationen. Under den tid som NKP har arbetat med anmälningarna har flera processer inletts, bl a har en dialog mellan WACAM och de lokala gruvbolagen initierats.

Materialet visar på de miljömässiga och sociala problem som finns i samband med gruvutvinningen i Ghana, men även att det finns etablerade processer i form av regelverk och juridiska institutioner för att tackla dessa problem. Dessa processer och institutioner brottas dock med svårigheter som normalt förknippas med utvecklingsländer, såsom t.ex. bristande resurser och kapacitet.

NKP gör bedömningen att Atlas Copcos och Sandviks roll i de enskilda fallen är begränsad. Mot bakgrund av den information som NKP haft tillgång till och samlat in, är det NKP:s bedömning att Atlas Copco och Sandvik inte har brutit i efterlevnaden av OECD:s riktlinjer vad gäller mänskliga rättigheter och miljöhänsyn.

En fråga som uppkommit i samband med de aktuella fallen är hur långt det multinationella företagens ansvar sträcker sig i förhållande till affärspartners och värdlandets regering. I OECD:s riktlinjer berörs denna fråga i paragraf 2:10, som säger att företagen bör *"då det är möjligt, uppmuntra affärspartners, inklusive leverantörer och underleverantörer, att tillämpa principer för bedrivande av verksamhet som är förenligt med riktlinjerna"*. En tolkning av hur långt ansvaret enligt paragraf 2:10 sträcker sig måste göras från fall till fall och grunda sig på det multinationella företagens möjligheter att påverka en eventuell affärspartner eller en viss situation.

Den information som framkommit tyder på att Sandviks och Atlas Copcos personal på plats inte haft tillräcklig kunskap om innehållet i OECD:s riktlinjer. NKP uppmanar därför dessa företag att öka kunskapen om riktlinjerna både internt och externt.

Avslutningsvis konstaterar NKP att de inkomna anmälningarna och påföljande behandling varit betydelsefull för främjandet av riktlinjerna. En rad processer har initierats, vars resultat förhoppningsvis är positivt för den sociala och miljömässiga utvecklingen i gruvindustrin i Ghana och för de svenska företagens ökade medvetenhet kring dessa frågor.

*Medlemmar från följande organisationer ingår i den Nationella Kontaktpunkten:*

Regeringskansliet (ordförande för NKP, Sofia Calltorp, UD), LO, Metallindustriarbetareförbundet, SIF, TCO, SACO, Svenskt Näringsliv, Svensk Handel.



