

Namn: Riktlinjer för hur vi undviker otillbörlig påverkan	Framtagen av: Ingemar Forzelius	Giltig from: 2014-04-11
Process: Hugo Manual	Godkänd av: Ingemar Forzelius	

## Riktlinjer för hur vi undviker otillbörlig påverkan

*Vägledning hur vi undviker otillbörlig påverkan i förhållande till kunder, leverantörer och andra intressenter såsom t.ex. kommun och myndigheter avseende gåvor, belöningar och andra förmåner.*

### Bakgrund och regelverk

Härnösand Energi & Miljö AB, HEMAB, är ett kommunägt bolag som bedriver verksamhet helt eller delvis på en konkurrensutsatt marknad. För oss på HEMAB är det viktigt att minimera riskerna för att vi utsätts för eller utsätter andra för "otillbörlig påverkan" eller på annat sätt frestas till "olämpligt agerande". Våra riktlinjer är tänkta att vara ett stöd och en vägledning för hur vi ska agera mot kunder och leverantörer utan att därmed vara helt uttömmande. Vad som är ok i ena situationen är olämpligt eller kanske t.o.m. olagligt i en annan. Dessa riktlinjer gäller också i våra kontakter med bland annat ägare, kommun, andra kommunala bolag och de myndigheter som vi på HEMAB har eller kan tänkas ha kontakter med. Riktlinjerna omfattar styrelse, företagsledning, anställda och uppdragstagare.

Eftersom vi är ett kommunägt bolag bör vi sätta ribban högre än lagstiftningens miniminivå och även högre än en stor del av vår omgivning. För oss är det ytterst invånarna i Härnösand som är både våra ägare och våra kunder och som måste känna förtroende för oss och vår verksamhet. En annan sak är att vi omfattas av lagen om offentlig upphandling, att offentlighetsprincipen gäller och att det är större risk att våra relationer kan uppmärksammas i media och därmed också kan föranleda åtal för bland annat mutbrott. Det är därför av största vikt att vi följer reglerna och inte utsätter oss för risker som kan bedömas som mutbrott.

Den 1 juli 2012 trädde nya regler om mutbrott i kraft och de återfinns i brottsbalken. I lagstiftningen är både givande och tagande av muta är otillåtet. Bestämmelserna utgör i stora delar varandras spegelbilder. Det straffbelagda handlandet, dvs. givandet eller tagandet av mutan, motsvarar i princip varandra. Kretsen av personer som kan bli föremål för tagande respektive givande av muta är identiska.

Av denna uppdelning följer att givande av muta kan föreligga utan att mutbrott för tagande av muta uppkommer, exempelvis om mottagaren tackar nej till en erbjuden muta. På motsvarande sätt kan mutbrott förekomma utan att någon kan fällas för givande av muta, genom att någon begär en belöning och inviten avvisas. Transaktionen behöver alltså inte fullföljas för att vara straffbar. Det är därför det finns två spegelvända straffbestämmelser – en för vardera parten – i stället för en gemensam straffbestämmelse.

Den som tar emot, godtar ett löfte om eller begär en otillbörlig förmån för utövningen av anställningen eller uppdraget kan bli föremål för "tagande av muta". Den som lämnar, utlovar eller erbjuder en otillbörlig förmån kan bli dömd för "givande av muta". Det är viktigt att komma ihåg att en åklagare vid en juridisk prövning aldrig behöver styrka att personen verkligen har agerat på visst sätt genom den aktuella förmånen. Det räcker att det föreligger en risk för otillbörlig påverkan.

Namn: <b>Riktlinjer för hur vi undviker otillbörlig påverkan</b>	Framtagen av: <b>Ingemar Forzelius</b>	Giltig from: <b>2014-04-11</b>
Process: <b>Hugo Manual</b>	Godkänd av: <b>Ingemar Forzelius</b>	

Institutet Mot Mutor (IMM) har tagit fram "Kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet". Denna kod gäller också kommunägda bolag. Syftet med koden är att den ska ge vägledning och vara ett verktyg. Koden ska uppfattas som strängare än lagen och följer man koden ska personen i fråga inte riskera att bli dömd för mutbrott. (Koden återfinns på [www.institutetmotmutor.se](http://www.institutetmotmutor.se)).

### Generellt om förmåner

Det är i regel tillåtet för anställda eller uppdragstagare att lämna, utlova eller erbjuda en förmån till anställda eller uppdragstagare i ett annat företag om:

- a) det sker öppet,
- b) förmånen är måttfull,
- c) och förmånen inte heller i övrigt är sådan att den typiskt sett kan anses vara beteendepåverkande för den anställdes eller uppdragstagarens sätt att fullgöra sina arbetsuppgifter eller uppdrag.

Samma förutsättningar gäller för anställda eller uppdragstagare att ta emot förmåner. Däremot kan det vara en försvårande omständighet att begära en förmån.

Den allmänna utgångspunkten är att en förmån är tillåten om den är måttfull och lämnas öppet. Förmåner som har ett funktionellt eller socialt berättigande och som kan ses som ett naturligt led i vedertagna umgängesformer inom näringslivet är normalt sett tillåtna. Förmånen får typiskt sett inte framstå som beteendepåverkande för mottagaren.

Om flera förmåner erbjuds till en och samma anställd eller uppdragstagare ska dessa förmåner bedömas i ett sammanhang. En förmån som i sig är måttfull är alltså inte måttfull om den tillsammans med andra förmåner riktade till samma mottagare typiskt sett framstår som beteendepåverkande för mottagaren. Det är alltid marknadsvärdet för den enskilda individen som är av betydelse.

Alla förmåner som inte typiskt framgår av dessa riktlinjer som "normalt tillåtna" ska omedelbart anmälas till närmaste chef.

Det finns vissa saker man bör tänka på eller som ger anledning till "varningsflaggor" i samband med förmåner såsom:

- att det föreligger andra villkor när det gäller person som sysslar med offentlig upphandling eller myndighetsutövning (se nedan).
- att det är större risk på grund av särskilda skyddsintressen om personen arbetar som anställd eller uppdragstagare i offentlig sektor, offentliga bolagssektorn eller i privata bolag med finansiering av offentliga medel.
- att förmånen har ett högt värde eller ges frekvent.
- att den anställda eller uppdragstagaren erbjuds varor eller tjänster som kan nyttjas privat.
- att förmånen i tiden sammanfaller med affärsförhandlingar med mottagare.
- att förmånen (av evenemangskaraktär eller liknande) riktas till särskilt utvalda personer.
- att förmånen inte är kända för mottagarens chef.
- att förmånen avviker från vedertagna umgängesformer inom näringslivet.

Namn: <b>Riktlinjer för hur vi undviker otillbörlig påverkan</b>	Framtagen av: <b>Ingemar Forzelius</b>	Giltig from: <b>2014-04-11</b>
Process: <b>Hugo Manual</b>	Godkänd av: <b>Ingemar Forzelius</b>	

### Exempel på "Normalt tillåtna förmåner"

Med hänsyn till ovanstående är det normalt tillåtet att lämna eller ta emot vissa förmåner om inte särskilda omständigheter föreligger. Det gäller exempelvis:

- a) Arbetsmåltider av vardaglig karaktär med undantag i samband med myndighetsutövning eller offentlig upphandling.
- b) Sedvanliga julklappar till ett värde av ca 300 kr. Det är inte tillåtet med spritprodukter. Undvik gåvokort eller liknande där mottagaren själv får välja bland flera alternativ.
- c) Gåvor i samband med jämna högtidsdagar eller om någon slutar efter en varaktig anställning till ett värde av högst 1000 kr. Det är inte tillåtet med penninggåvor eller liknade.
- d) Blommor i samband med sjukdom eller dödsfall.
- e) Reklampresenter eller mindre varuprov i samband med företagsbesök eller jämförliga arrangemang.
- f) Prydnadsföremål utan särskilt högt marknadsvärde och måttfulla minnesgåvor i samband med företagsjubileum eller liknande.
- g) Enstaka biobiljett eller liknande utan krav på motprestation. Det kan dock vara otillbörligt med vinster i samband med t.ex. tävlingar eller mässor (ex visitkort eller slogan).
- h) Studieresor eller konferenser under förutsättning att huvudman godkänt eller själv valt deltagare. Resor och logi betalas alltid av egen arbetsgivare eller uppdragsgivare. Enklare måltider såsom lunch och middag i samband med sådana aktiviteter är oftast ok (mer om studieresor nedan).
- i) Idrottsevenemang eller annat event under förutsättning att dessa äger rum i samband med seminarier, företagsinformation eller liknande och där detta är det väsentligaste inslaget (mer om event nedan).
- j) Representation under förutsättning att det är fråga om enstaka tillfälle från/till en och samma entreprenör/leverantör/kund till en och samma medarbetare under förutsättning att arbetsgivaren godkänt representationen.

### Exempel på "Alltid otillåtna förmåner"

Anställda eller uppdragstagare inom HEMAB får inte lämna, utlova eller erbjuda alternativt ta emot, godta ett löfte om eller begära vissa förmåner oavsett värde. Det gäller exempelvis:

- a) Penninggåvor och liknande.
- b) Penninglån, ställande av säkerheter, eftergifter av fordringar och liknande på villkor som inte är marknadsmässiga.
- c) Arbete hos mottagaren eller leverans av varor eller tjänster för privat ändamål och på villkor som inte är marknadsmässiga.
- d) Förmåner som är förenade med villkor att utföra något för givaren och som inte är godkända av arbets- eller uppdragsgivaren.
- e) Dold provision eller kickback till anställd eller uppdragstagare (dvs. annan än företaget).
- f) Osedvanligt stora rabatter i samband med privata köp.
- g) Nöjesresor eller semesterresor och event utan seriösa inslag med koppling till anställningen eller uppdraget.
- h) Privat nyttjande utan marknadsmässig ersättning av t.ex. fritidshus, båt, bil eller liknande.

De förmåner som angetts ovan i detta avsnitt är förmåner som i sig är sådana att de inte är tillåtna. Någon särskild otillbörlighetsprövning behöver därför inte göras.

Namn: <b>Riktlinjer för hur vi undviker otillbörlig påverkan</b>	Framtagen av: <b>Ingemar Forzelius</b>	Giltig from: <b>2014-04-11</b>
Process: <b>Hugo Manual</b>	Godkänd av: <b>Ingemar Forzelius</b>	

### **Särskilda riktlinjer för förmåner i samband med offentlig upphandling och myndighetsutövning**

Särskild försiktighet gäller vid offentlig upphandling och myndighetsutövning. Det är inte tillåtet att lämna, utlova eller erbjuda en förmån som typiskt sett kan påverka tillämpningen av ett sådant system. Förmånen behöver inte lämnas till den som ska bedriva myndighetsutövningen eller den offentliga upphandlingen för att vara otillåten. Förmånen kan även riktas till annan, t ex beslutsfattarens kollega eller den som brukar beställa eller avropa ingångna avtal. Observera att det räcker med att det föreligger en risk för påverkan. Någon konsekvens av förmånen behöver aldrig styrkas. Det är lika stor risk att det uppfattas som en otillbörlig belöning även efter att ett kontrakt eller beslut har undertecknats. Ingen av våra tänkbara leverantörer/kunder får uppfatta att upphandlingen är uppgjord genom otillbörliga förmåner.

Även vi på HEMAB bedriver viss verksamhet med myndighetsliknande karaktär. Detta gäller t.ex. vår fastighetsrenhållning, elnätverksamhet eller inom vatten- och avloppsförsörjningen. När vi bedriver denna typ av verksamhet får ingen ta emot eller begära förmåner som kan uppfattas utifrån att viss kund får viss fördel gentemot andra. Här råder i princip nolltolerans vilket innebär att det är att betrakta som otillbörligt att ta emot även "små" förmåner som exempelvis luncher eller liknande. På motsvarande sätt är det otillåtet att ge vissa kunder förmåner eller annan "positiv särbehandling".

Vi har också kontakter med personer som utövar myndighet genom tillsyn eller liknande över vår verksamhet. Det kan gälla till exempel elsäkerhetsverket, länsstyrelsen, arbetsmiljöverket, kommunala tillsynsmyndigheter, livsmedelsverket, räddningstjänsten m.fl. Även här måste vi vara särskilt restriktiva före, under eller efter ett upphandlingsförfarande eller vid myndighetsutövning. Vi undviker därför alla typer av förmåner inkl. måltider och olika typer av event. Här råder i princip nolltolerans.

### **Förmåner i samband med andra kontakter gentemot myndigheter och förvaltningar**

För anställda och uppdragstagare inom offentliga organ finns särskilda skyddsintressen. Det finns därför särskild anledning att iaktta försiktighet när det gäller förmåner som lämnas till eller tas emot från sådana personer. För HEMAB gäller detta i första hand gentemot kommunen, dess ledning, förvaltningar men också förtroendevalda. Även mot myndighetspersoner måste försiktighet iakttas även om det inte handlar om myndighetsutövning.

Alla förmåner som är beteendepåverkande i dessa kontakter ska i normalfallet bedömas som otillåtna. En attitydpåverkande förmån som överensstämmer med vad som anses som vedertagna umgängesformer mellan näringslivet och offentliga organ är dock i normalfallet tillåten. Typexempel är reklamprodukter av mindre värde eller att diskutera arbetsrelaterade frågor över en måltid, eller vid en studieresa där arbetsrelaterade programpunkter ingår.

Namn: <b>Riktlinjer för hur vi undviker otillbörlig påverkan</b>	Framtagen av: <b>Ingemar Forzelius</b>	Giltig from: <b>2014-04-11</b>
Process: <b>Hugo Manual</b>	Godkänd av: <b>Ingemar Forzelius</b>	

### Förmåner av karaktären studieresor och event

När det gäller studieresor finns ett antal saker att tänka på:

- Tänk på att det faktiska innehållet är avgörande, inte det som enbart står i en inbjudan.
- Tänk på att det kan vara en fördel om skattereglerna för avdragsrätt för konferens är uppnådda, d v s 6 timmar/dag eller 30 timmar/vecka.
- Tänk på att det är bättre att erbjuda mottagaren ett visst antal platser att komma på konferensen eller studieresan och att det är kunden/leverantören/kommunen som utser vem som bör få åka. Detta gäller också HEMAB som ska utse den eller de som deltar.
- Tänk på att det är mindre risk för otillbörlig förmån om var och en betalar resa och uppehälle.
- Tänk på att meddela närmaste chef att Ni bjudit in viss person eller blivit inbjuden. Vi bjuder aldrig in medföljande eller låter våra anställda/uppdragstagare ta med närstående.

Även när det gäller förmåner av evenemangskaraktär finns ett antal saker att tänka på:

- Förmånen bör om möjligt riktas till en obestämd krets av personer snarare än till särskilt utvalda personer.
- Det är av betydelse att förmånen lämnas öppet. Kravet på öppenhet innebär att en förmån normalt ska riktas direkt till mottagaren, vara eller antas vara godkänd av mottagaren och vara förenlig med dennes policy i fråga om förmåner.
- Det bör finnas seriösa inslag, d v s information, utbildning eller liknande i anslutning till event i form av ishockey, fotboll eller liknande. Dela gärna ut biljetter endast till de personer som deltagit i den seriösa delen. Säg nej till de som endast vill medverka på sidosamlingar.
- Låt medföljande alltid betala sin del av kostnaderna – annars dubbel förmån.

### Förmåner i samband med särskilda kontakter

I lagstiftningen finns numera ett nytt brott som benämns "Handel med inflytande". Detta handlar om otillbörliga förmåner som inte avser anställda eller uppdragstagare som kan bli föremål för "tagande av muta" respektive "givande av muta". Det är alltså någon annan person som tar emot, godtar ett löfte om eller begär en otillbörlig förmån för att påverka annans beslut eller åtgärd vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling, eller lämnar, utlovar eller erbjuder någon en otillbörlig förmån för att han eller hon ska påverka annans beslut eller åtgärd vid myndighetsutövning eller offentlig upphandling. Ett exempel kan vara att HEMAB erbjuder en markägare en otillbörlig förmån för att denne ska påverka en tjänsteman inför ett kommunalt beslut. Detta kan också gälla t.ex. om förmånen går till en förening där en viss bestämd person kan anses utöva inflytande i samband med något beslut hos en myndighet.

HEMAB är en aktiv sponsor av olika aktiviteter inom Härnösands kommun till nytta för kommunens invånare. Olika aktiviteter som HEMAB sponsrar sker på affärsmässiga grunder och är uppbyggda kring särskilda avtal och överenskommelser med olika juridiska personer. Det innebär också att samtliga förmåner som kan förekomma ska tillfalla HEMAB eller lämnas till motpartens huvudman. Det är arbetsgivaren som i sin tur delar ut dessa till anställda eller uppdragstagare. Sponsorskap ska således inte innehålla personliga förmåner för enskild person. Sponsring får heller inte ges i syfte att påverka ett myndighetsbeslut eller en offentlig upphandling.

Namn: <b>Riktlinjer för hur vi undviker otillbörlig påverkan</b>	Framtagen av: <b>Ingemar Forzelius</b>	Giltig from: <b>2014-04-11</b>
Process: <b>Hugo Manual</b>	Godkänd av: <b>Ingemar Forzelius</b>	

*Fastställd av HEMABs styrelse i beslut 2013-09-09*