

Policy om mutor

Oktober 2019

Inledning

Detta dokument fastställer riktlinjer för Avanzakoncernen och dess anställda avseende hur givande och tagande av mutor ska motverkas. Därutöver anges vad som ska anses vara mutor, vilka riskområdena är samt hur anställda ska agera vid misstanke om förekomst av mutor.

Att ge såväl som att ta emot mutor är ett brott enligt svensk lag (mutbrott). Med muta avses betalning, representation, otillbörlig gåva eller annan förmån som är avsedd att eller rimligen kan förväntas påverka hur en anställd utför sitt uppdrag. Det finns ingen uttömmande lista över vad som utgör en muta och en muta kan vara en mängd olika saker, exempelvis pengar, biljett till ett nöjesevenemang, erbjudande om att använda sommarstuga eller en exklusiv flaska vin.

Vad är en muta?

För att fastställa om det är en muta eller inte behöver en prövning göras av samtliga omständigheter i det enskilda fallet. Vid en sådan prövning ska följande omständigheter särskilt beaktas; befattningshavarens ställning, förmånens personliga eller ekonomiska värde, förmånens karaktär, om förmånen lämnas öppet och om det pågår en affärsförhandling eller en upphandlingssituation.

Som utgångspunkt ska gåva, representation eller annan förmån (gemensamt benämnt förmån) inte påverka affärstransaktioner samt vara tillåten enligt lag, föreskrift, praxis, interna policys och instruktioner.

Risken för beteendepåverkan ökar med förmånens ekonomiska eller personliga värde och frekvensen av förmåner. I allmänhet ska därför försiktighet iakttas när det gäller förmåner av inte obetydligt värde, förmåner som förekommer frekvent och förmåner med personligt värde. Förmåner som påverkar eller riskerar att påverka mottagarens beslut eller sätt att utföra sina arbetsuppgifter är otillåtna.

Innan man erbjuder eller tar emot en förmån bör man fråga sig om erbjudandet eller agerandet skulle kunna anses som olämpligt eller otillbörligt. Om svaret är "ja" ska förmånen förmodligen inte erbjudas eller tas emot. Vid osäkerhet kan funktionen för regelefterlevnad (Compliance) alltid rådfrågas.

För ytterligare information och vägledning utöver vad som anges i dessa riktlinjer, hänvisas till Institutet mot mutors (IMM) vid var tid gällande "*Kod om gåvor, belöningar och andra förmåner i näringslivet*".

Varningsflaggor

Särskild försiktighet ska vidtas om något av följande föreligger:

- förmånen har ett inte obetydligt värde eller ges frekvent,
- förmånen har inte ett tydligt samband med mottagarens arbete eller uppdrag,
- förmånen ingår inte som ett naturligt och nyttigt led i mottagarens arbete eller uppdrag,
- förmånen erbjuds eller överlämnas till mottagaren (eller dennes närstående) i nära anslutning till beslut som berör givaren,
- den anställda eller uppdragstagaren bjuds in till evenemang tillsammans med medföljande, t ex anhörig eller vän,

- förmånen (av evenemangskaraktär eller liknande) riktas till särskilt utvalda personer,
- förmånen lämnas inte öppet,
- förmånen avviker från allmänt accepterade umgängesformer mellan näringslivet och offentliga organ, eller
- förmånen initieras av mottagaren.

Tillåtna förmåner

Du kan erbjuda en förmån endast när den inte påverkar, eller rimligtvis ger sken av att påverka, mottagaren i sin beslutsprocess i förhållande till Avanza. Förmånen får inte erbjudas eller tas emot i utbyte mot en otillbörlig fördel (se närmare i listan ovan).

Exempel på vad som normalt sett är en tillåten förmån är att bjuda eller låta sig bjudas på arbetsmåltider av vardaglig karaktär, mindre varuprov, prydnadsföremål utan större marknadsvärde och måttfulla upp-
vaktningar på jämna födelsedagar och vid sjukdom.

Villkorat tillåtna förmåner

Vissa förmåner är tillåtna endast under vissa förutsättningar såsom exempelvis kurser, inbjudningar till kulturella och sportsliga arrangemang, seminarier, säljfrämjande arrangemang och representationsmåltider av god klass. De krav som ställs för att dessa förmåner ska anses som tillåtna är att de både sker öppet och måttfullt.

För att förmånen ska anses ha givits eller tagits emot öppet ska den ha riktats direkt till huvudmannen, dvs. bolaget eller chef för till förmånen relevant funktion i bolaget, eller på annat sätt vara godkänd av bolaget eller chef för till förmånen relevant funktion i bolaget. Du ska alltid ha din närmaste eller relevant chefs samtycke. Det är således inte tillåtet att ge en förmån direkt till en anställd i ett bolag där bolaget inte godkänt förmånen.

Kraven på måttfullhet innebär att förmånen, med hänsyn till dess ekonomiska värde och attraktivitet för mottagaren samt till mottagarens integritetskänslighet, enbart är attitydpåverkande och inte besluts-
påverkande. Vid bedömning av huruvida en förmån uppfyllt kraven på måttfullhet ska bland annat mottagarens befogenheter, befattning, ålder och erfarenhet beaktas.

Otillåtna förmåner

Vissa förmåner anses under alla omständigheter som otillåtna och nedan följer en icke-uttömmande lista över dessa:

- penninggåva, presentkort och liknande som är att jämföra med kontanter,
- lån med särskilt gynnsamma villkor, borgensåtagande, eftergift av fordring, amortering eller ränta på villkor som inte är marknadsmässiga,
- regelbundna eller dolda inköpsrabatter,
- sidoleveranser av varor eller tjänster från Avanzas leverantör för privat ändamål,
- förfogande över fordon, båt eller fritidsbostad för privat bruk,
- helt eller delvis betalda nöjesresor eller semestervistelser, samt
- erbjudanden som ses som allmänt oetiskt.

Du får aldrig ta emot en förmån som rimligen kan antas påverka affärstransaktioner.

Huruvida din chef har samtyckt till förmånen är irrelevant, eftersom det är du som ansvarar för att inte göra dig skyldig till mutbrott.

Visselblåsning

Misstanke eller vetskap om mutbrott inom någon av enheterna i Avanza ska rapporteras vidare till funktionen för Compliance, eller om det är lämpligt, direkt till VD.