

# Policy om mutor

Oktober 2025

## Inledning

Avanzakoncernen bedriver genom sin bankverksamhet, försäkringsverksamhet och fondverksamhet integritetskänslig verksamhet och förvaltar i och med detta ett särskilt förtroende från allmänheten. Avanzakoncernen tar bestämt avstånd från olika typer av korrupt beteende och bedriver ett aktivt arbete för att främja sunda affärsmetoder och motverka korruption.

Detta dokument redogör för de riktlinjer som gäller inom Avanzakoncernen avseende hur korruption 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, utmärkelse, gåva eller annan förmån som är avsedd att eller rimligen kan förväntas påverka hur en anställd utför sitt uppdrag.

## Förebyggande åtgärder

I syfte att identifiera vilka risker för korruption som föreligger inom organisationen ska Avanza årligen genomföra en riskanalys. Riskanalysen ska beredas och dokumenteras av compliancefunktionen. Riskanalysen ska identifiera vilka korruptionsrisker som finns i företaget, inom vilka delar av organisationen korruptionsriskerna finns, vad konsekvensen skulle bli om riskerna realiserar samt om det finns brister i hur identifierade korruptionsrisker hanteras.

## Vad är en muta?

En muta är en förmån som är otillbörlig. 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 förmånen ha ett materiellt eller immateriellt värde för mottagaren. Det finns ingen uttömmande lista över vad som utgör en förmån och en förmån kan vara en mängd olika saker, exempelvis pengar, biljett till ett nöjesevenemang, erbjudande om att använda sommarstuga eller en exklusiv flaska vin.

Som förmån räknas inte förtäring som förekommer vid normalt arbetsrelaterat umgänge, exempelvis kaffe och kaffebröd/frukt i samband med ett arbetsmöte. Risken för beteendepåverkan och att förmånen därmed bedöms otillbörlig, ökar med förmånens ekonomiska eller personliga värde och frekvens. 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 bör 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 mot korruption i näringslivet"* (Näringslivskoden).

### 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 anställde 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 eller ta emot en förmån endast när den inte påverkar, eller riskerar att påverka, affärsbeslut eller sätt att fullgöra arbetsuppgifter samt om förmånen är tillåten enligt lag, föreskrift, praxis, interna policyer och instruktioner. 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 uppvaktningar på jämna födelsedagar och vid sjukdom. Det är dock förbjudet att ge en sådan förmån till mottagare som direkt fattar beslut om eller har möjlighet att påverka, även indirekt, myndighetsutövning eller genomförandet av en offentlig upphandling.

### 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 beslutspåverkande. Vid bedömning av huruvida en förmån uppfyllt kraven på måttfullhet ska bland annat mottagarens befogenheter, befattning, ålder och erfarenhet beaktas.

Vidare krävs att förmånen har en affärsmässig relevans, dvs att förmånen har en koppling till det inbjudande företagens verksamhet utan att vara extravagant.

### Otillåtna förmåner

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

- penninggåva och lån av pengar,
- testamentariska förordnanden,
- varor och tjänster för privat ändamål och privata rabatter på varor och tjänster, rätt att använda fordon, båt, fritidsbostad eller liknande för privat bruk,
- helt eller delvis betalda nöjesresor eller semesterresor, samt
- erbjudanden som ses som allmänt oetiskt såsom köp av sexuella tjänster eller besök på stripp- och porrklubb, samt
- förmåner som kan medföra att givaren får en hållhake på mottagaren.

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.

### Mellanhänder

Med mellanhand avses i denna policy, person eller bolag som Avanza har utsett som företrädare i viss angelägenhet och till vilken Avanza tillhandahåller pengar eller andra tillgångar. Det avgörande är inte vad mellanhanden kallas utan mellanhandens faktiska funktion. Mellanhänder kan vara t.ex. agenter, anknutna ombud, konsulter, ombud, dotterbolag, mäklare eller affärsförmedlare.

För det fall Avanza skulle utse en mellanhand i viss angelägenhet ska *Riktlinjer om utläggning av verksamhet* samt Näringslivskodens regler om riskbedömning, utvärdering och kontroll följas.